

Paris, le 6 mai 2009

Informations Presse

« La Charte de la diversité en actions »

Alors qu'en avril 2009, plus de 2 250 entreprises avaient signé la Charte de la diversité, une étude* auprès de ces entreprises, révèle que leur engagement en faveur de la diversité se concrétise notamment dans les pratiques de recrutement.

Selon l'étude réalisée par le pôle Opinion d'Inergie et le Secrétariat général de la Charte de la diversité / IMS, 70% des entreprises répondantes ont clarifié leurs processus de recrutement... Ainsi, plus des 2/3 des entreprises ont formalisé des définitions de postes basées sur les compétences (74%) et diversifié leurs sources de recrutement (66%).

Pour diversifier leurs recrutements, près de 60% des entreprises présentent leurs métiers à l'externe, participent à des forums dédiés à des publics issus de la diversité (57%) et mettent en place de partenariats avec des acteurs de l'emploi en lien avec des publics discriminés (54%). Ces pratiques, généralisées dans les grands groupes, se diffusent dans les petites et moyennes entreprises.

...et les 2/3 des entreprises ont formalisé un plan d'actions en faveur de la diversité Elles ont également désigné une personne en charge de la diversité au sein de l'entreprise (65%).

...les actions menées visent tous les publics potentiellement discriminés pour 2 entreprises sur 3

La prise en compte des différents publics potentiellement discriminés est assez équilibrée :

- La question du handicap reste en tête dans la moitié des entreprises, avec 53% d'entre elles qui ont travaillé sur ces questions,
- L'égalité professionnelle hommes/femmes concerne 44% des actions conduites par les entreprises signataires,
- Les minorités visibles, les jeunes des quartiers et les seniors ne sont pas pour autant oubliés : ces cibles représentent en effet chacune en moyenne 40% des actions.

Cependant, trois chantiers restent en cours :

- le dialogue social

Si, pour 7 entreprises sur 10¹, le sujet de la diversité est régulièrement évoqué avec les représentants du personnel (71%), en revanche il n'a fait l'objet de la signature d'un accord d'entreprise que pour moins de 1 entreprise sur 2 (45%) et majoritairement au sein des grands groupes.

- l'évaluation

Les principales actions menées en matière d'évaluation par les entreprises signataires de la Charte portent essentiellement, pour près de 1 entreprise sur 2, sur la quantification des effectifs selon le sexe (44%) ou l'âge (42%), voire selon la situation de handicap pour 1/3 d'entre elles.

On note encore peu de pratiques d'autodiagnostic (14%) ou du testing (6%) dans les entreprises même si environ 10% déclarent avoir des projets dans ce sens d'ici les deux ans à venir.

¹ Des entreprises comptant plus de 50 salariés

- l'évolution professionnelle.

A l'instar du processus de recrutement, 2/3 des entreprises ont formalisé les descriptions de postes ou procédés, pour 52% d'entre elles, à l'évaluation écrite des salariés.

On constate en revanche des pratiques encore peu généralisées en matière d'explicitation des modalités d'évolution de carrière (40%), de formalisation des étapes de développement professionnel (30%) ou de suivi particulier des populations pouvant être potentiellement discriminées (24%).

Les résultats de cette étude sont consultables en ligne sur le site www.charte-diversite.com

La Charte de la diversité

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise qui lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

Début 2004, « Les oubliés de l'égalité des chances », rapport co-écrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaigerie et publié par l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une Charte de la diversité. Le 22 octobre 2004, la Charte de la diversité, rédigée et proposée par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, était lancée et signée par 33 dirigeants d'entreprises.

Le Secrétariat général de la Charte de la diversité est hébergé depuis 2005 par IMS-Entreprendre pour la Cité. Il promeut ; avec ses 18 partenaires nationaux et ses 15 partenaires locaux, la Charte sur l'ensemble du territoire et capitalise les bonnes pratiques pour mieux mutualiser les avancées des entreprises.

Inergie – pôle Opinion

Inergie est une société indépendante de conseil en management et communication (42 collaborateurs). Le pôle Opinion, spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises, met en œuvre des études qualitatives et quantitatives sur le climat interne, la communication interne, les relations interservices....

Une base de données comparative de 210 entreprises représentant plus de 370 000 salariés en France et à l'international permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.

Contacts presse

Charte de la diversité

Caroline Bertez
Relations avec la presse
bertez@imsentreprendre.com
01 70 64 46 80

Inergie

Céline Holvoet-Vermaut
Chargée de développement et de communication
cholvoet@inerjie.com
01 41 09 04 98

* 279 entreprises ont répondu à cette enquête administrée du 21 janvier au 18 février 2009 sous la forme d'un questionnaire reprenant les articles de la Charte. L'objectif était d'étudier de manière quantitative les actions menées par les entreprises signataires.

Avec près de 2 entreprises répondantes sur 3 comptant moins de 250 salariés (40% de PME / 23% de TPE), ce panel est représentatif du mouvement de la Charte de la diversité dans son ensemble.