

TOP DEPART !

Enquête inclusion 2024

Sommaire

I. Méthodologie	p. 2
II. Synthèse des résultats	p. 3
III. Résultats détaillés	
- Politique globale en matière d'inclusion et de diversité	p. 9
- Recrutement inclusif au sein de votre entreprise	p. 20

Méthodologie



Objectifs de l'enquête

Initier une réflexion collective pour qu'ensemble, nous puissions bâtir des environnements de travail plus inclusifs et plus justes, où chaque talent trouve sa place et s'épanouit pleinement.

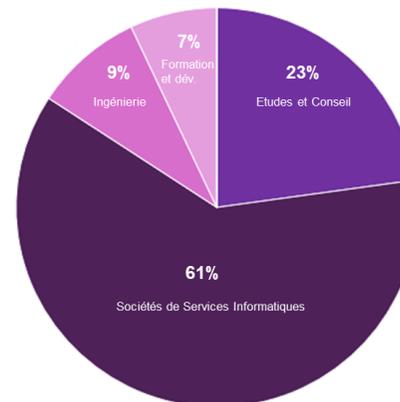
Plus spécifiquement, cette enquête vise à :

- Identifier les politiques globales des entreprises en matière de diversité et d'inclusion
- Identifier les besoins pour lancer une négociation sur le sujet
- Identifier les bonnes pratiques en matière de recrutement inclusif



Modalités pratiques

- Le formulaire d'enquête a été diffusé du 29 juillet au 10 septembre 2024 essentiellement pendant les congés d'été
- Il s'agit donc de tendances sur nos secteurs
- L'outil Google Forms a été utilisé pour collecter les réponses.
- La cohorte interrogée est majoritairement issue de populations de cadres à connotation syndicale, la représentation des différents publics est donc partielle
- 61 participants issus majoritairement des ESN et des cabinets études et conseils
- Taille des entreprises : de 6 à >10000 salariés



SYNTHESE DES RESULTATS

Section 1 - politique globale (1/3)

Constats

#	Questions	Résultats	Commentaires
1	A quel point l'inclusion et la diversité sont-ils importants dans votre entreprise ?	38% 	Les réponses sont partagées : 38 % important, 36% peu important, 26% moyennement important
	y a-t-il un discours sur l'inclusion et la diversité au sein de l'entreprise ?	61% 	61% des répondants indiquent que leur entreprise a un discours sur l'inclusion et la diversité
2	Votre entreprise donne-t-elle un cadre clair à l'inclusion et la diversité ?	62% 	Pas de cadre clair donné à la diversité et à l'inclusion dans les entreprises : 62% des entreprises auxquelles sont rattachés les participants, ne sont pas dotées d'accord d'entreprise

Focus sur les 38% de participants dont l'entreprise est dotée d'un accord

#	Questions	Résultats	Commentaires
3	Est-ce que la définition de votre entreprise correspond bien à la nôtre ?	52% 	Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, plus de la moitié (52%) indiquent que la définition n'est pas connue
4	A quels enjeux la politique diversité et inclusion de votre entreprise répond-elle ?	33% 	Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, les enjeux cités sont essentiellement des enjeux d'image (33%) , sociétaux (29%) et sociaux (23%).
5	Quels sont les publics prioritaires dans votre entreprise ?	32% 	Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, les publics prioritaires privilégiés sont majoritairement les personnes en situation de handicap (32%) et les jeunes (21%) Viennent ensuite : les POE (15%), les primo arrivants (6%), Autres publics spécifiques / Seniors / QPV (5%), aucun public (3%)
6	La politique inclusion et diversité de votre entreprise est-elle efficace ?	48% 	Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, 48% la jugent efficace (le pluralisme est respecté, des avancées grâce aux index éga /pro, handicap) Notons qu'un tiers des participants ne savent pas répondre à cette question (35%) et 17% la jugent inefficace malgré l'accord signé
7	Par quels résultats mesure-t-on les progrès de votre entreprise en la matière ?	N/A	Suivi des BOETH (% recrutés, postes occupés, équipements adaptés) Intérêt du bilan social Suivi index Ega pro Taux de transformation des alternants Indicateurs formation Suivi lié à la certification EDGE Plus

Section 1 - politique globale (2/3)

Favoriser l'engagement de l'entreprise

Leviers

- Communautés / réseaux / Contrats avec organismes et associations / Chartes
- Importance de l'image et affichage des valeurs
- Respect de l'index égalité professionnelle
- Accords (handicap et égalité professionnelle)
- Mesures financières
- Communiquer auprès des personnes en situation de handicap pour les inciter à postuler
- Communiquer sur l'égalité des chances et effectuer des rappels réguliers

Freins

- Difficulté de recrutement = difficulté à recevoir des candidatures de personnes en situation de handicap correspondant aux compétences recherchées dans nos branches
- Manque de moyens
- Manque d'accompagnement sur ces questions dès l'intégration
- Les mentalités

Suggestions pour aller plus loin

- Allouer des moyens
- Formaliser les engagements (objectifs / indicateurs) et mettre en place des outils de pilotage avec commission de suivi
- Favoriser le recrutement de plus des jeunes des quartiers populaires qui ont un parcours Bac+2, avec des stages et formations internes pour les faire évoluer vers des postes de cadres
- Favoriser l'emploi de seniors
- Formations sur la conduite à tenir les do's and don't

Section 1 - politique globale (3/3)

Reconnaisances officielles et protection des publics

Focus sur les 38% de participants dont l'entreprise est dotée d'un accord

#	Questions	Résultats	Commentaires
11	Votre entreprise s'est-elle engagée sur des labels / certifications inclusion et diversité Si oui, lesquels ?	56% 	Parmi les participants dont l'entreprise dispose d'un accord, la majorité des participants ne connaissent pas les labels / certifications sur lesquels leur entreprise s'est engagée (56%). Quand ils sont connus, les 2 labels les plus cités sont : les label égalité professionnelle et le label diversité (respectivement 19% et 15%). Loin derrière Edge et l'Alliance label diversité/égalité sont plus rarement évoqués
12	Votre entreprise s'est-elle engagée sur des chartes et autres initiatives inclusion et diversité Si oui, lesquelles ?	50% 	Parmi les participants dont l'entreprise dispose d'un accord, la moitié ne connaît pas les chartes et les initiatives sur lesquelles leur entreprise s'est engagée (50%). Les 2 chartes les plus citées sont : les chartes diversité FR et autres pays (respectivement 29% et 11%). Loin derrière arrive le Manifeste de l'Inclusion. Parmi les réponses, la chartes handicap et cancer@work ont également été mentionnées.
13	Les personnels qui participent de l'inclusion sont-ils parfaitement protégés dans l'entreprise?	57% 	Parmi les participants dont l'entreprise dispose d'un accord, la majorité ne savent quoi répondre (57%). Un peu plus d'un tiers indique que les personnels sont parfaitement protégés au sein de leur entreprise (35%). Point de vigilance: 9% des participants indiquent qu'ils ne sont pas protégés

Section 2 – Recrutement inclusif

#	Questions	Résultats	Commentaires
1	A quel point le sujet du recrutement inclusif est-il important dans votre entreprise ?	41%	<p>Les avis sont assez partagés mais 41 % des participants estiment que leur entreprise n'accorde que peu d'importance à ce sujet, ils sont seulement 8% à estimer que leur entreprise classe le recrutement inclusif dans ses priorités.</p> <p>Concernant les recrutements, la priorité est donnée à des profils "rentables", qu'ils soient ou non « inclusifs » Notons que les participants expriment la perception d'une discrimination positive en raison des obligations imposées (index égalité pro et pénalités OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) au détriment d'autre sujets comme les salaires, les séniors, ...</p>
2	Dans quel cadre l'entreprise fixe-t-elle des objectifs de recrutement inclusif ?	34%	<p>Pour un tiers des répondants, le cadre du recrutement inclusif est lié aux obligations légales : égalité professionnelle et handicap (34% des participants chacun)</p> <p>Notons que les entreprises de près d'un cinquième des répondants n'ont pas fixé d'objectifs (18% des participants) et 6 % fixent des objectifs de recrutement dans le cadre de l'accès à la formation</p>
3	Votre avis sur le bilan de la commission de suivi	77%	<p>77% des participants émettent un avis mitigé voire plutôt négatif sur le bilan des commissions de suivi</p>
4	Quelles actions votre entreprise mène-t-elle pour booster le recrutement inclusif / quel degré d'efficacité ?	49%	<p>La moitié des actions citées : ne sont pas menées dans les entreprises (26%) ou sont méconnues par leurs salariés (23%) Par ordre décroissant, les 3 actions les plus menées en entreprise sont : la sensibilisation (43% des répondants), les partenariats (38%), les salons (34%) En termes d'efficacité : quelles que soit les actions, les participants les jugent majoritairement inefficaces</p>
5,6	Quelles sont les 3 meilleures pratiques et les actions prioritaires à mener pour booster le recrutement inclusif (du plus important au moins important)	68%	<p>Les pratiques sont méconnues : 68% des participants ne savent pas répondre à cette question. Quand elles sont citées, les 3 meilleures pratiques qui arrivent en tête sont à une quasi-égalité : La communication et la sensibilisation La mise en place d'un pilotage et de process adaptés avec commission de suivi : zéro discrimination affirmée, process de recrutement adaptés (exemple : annonces / Compétences, cv anonymisés, recrutement par les inclus, ...), ROI sur les actions</p> <p>Arrivent ensuite : à 9% ex æquo la formation des recruteurs et des managers et l'accompagnement des publics spécifiques notamment jeunes (exemple tutorat) et personnes en situation de handicap, la participation à des partenariats (7%) et à des événements inclusifs (5%)</p> <p>--> il faut mettre en place les fondamentaux de l'inclusion et de la diversité dans les entreprises</p>

RESULTATS DETAILLES

Résultats détaillés

Politique globale



Question 1

A quel point l'inclusion et la diversité sont-ils importants dans votre entreprise ?



■ Peu important ■ Moyennement ■ Important

Réponse	en nombre	en pourcentage
Important	23	38%
Moyennement	16	26%
Peu important	22	36%
Total	61	100%

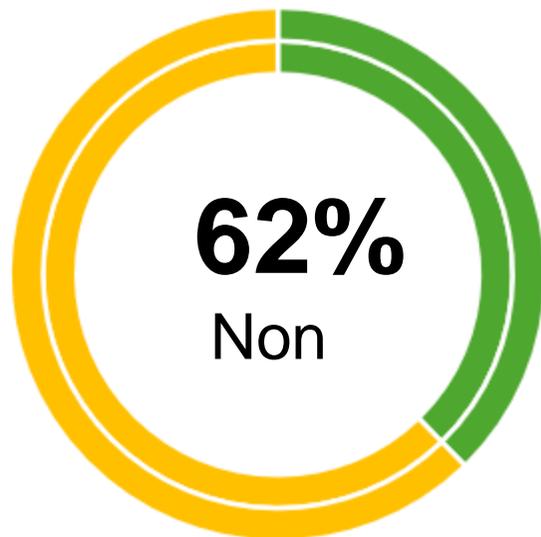
61% des répondants indiquent que leur entreprise a un discours sur l'inclusion et la diversité

Commentaires :

- **Les réponses sont partagées** : 38 % important, 36% peu important, 26% moyennement important
- Parmi les entreprises pour lesquelles le sujet est important : seulement deux répondants précisent que ce thème est intégré aux valeurs et objectifs RSE, un seul évoquant spontanément les labels et initiatives de son entreprise.
- Parmi les autres entreprises : plusieurs répondants évoquent un discours porté par les obligations de rapports extra financiers avec un écart entre les paroles et les actes. D'autres précisent qu'elles recrutent exclusivement sur les compétences sans discriminations positives ou négatives

Question 2

Votre entreprise donne-t-elle un cadre clair à l'inclusion et la diversité ?



■ Pas d'accord ■ Accord

Réponse	en nombre	en pourcentage
il y a un accord	23	38%
il n'y a pas d'accord	38	62%
Total	61	100%

Commentaires

- Pas de cadre clair donné à la diversité et à l'inclusion dans les entreprises
- La majorité des entreprises auxquelles sont rattachés les participants, ne sont pas dotées d'accord d'entreprise

Question 3

Est-ce que la définition de votre entreprise correspond bien à la nôtre ?

Nous entendons par "inclusion" :

- tous les critères, moyens, qui permettent de garantir l'égalité et l'équité entre les personnes quelques soient leurs différences.

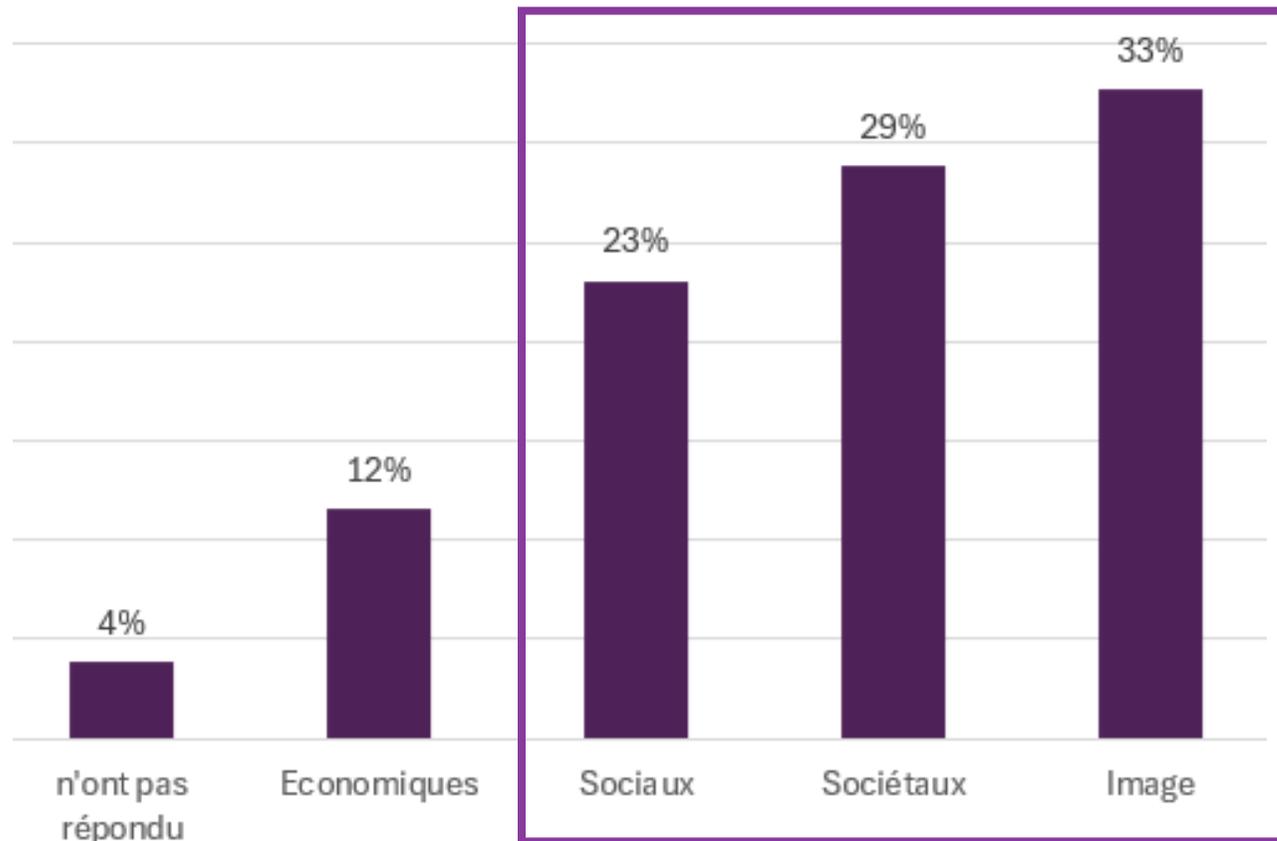
Commentaires

- Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord plus de la moitié (52%) indiquent que la définition n'est pas connue



Question 4

A quels enjeux la politique diversité et inclusion de votre entreprise répond-elle ?

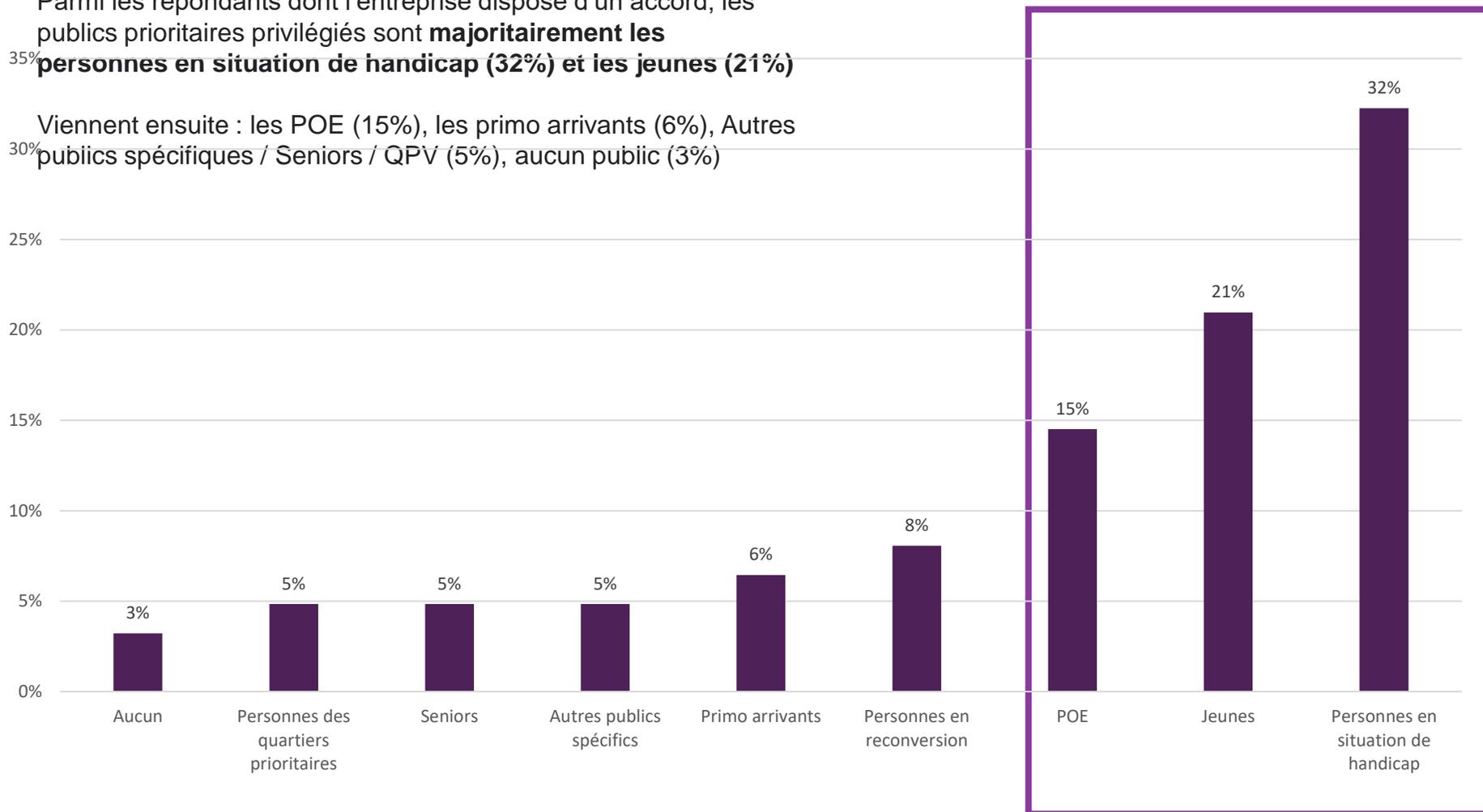


Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, les enjeux cités sont essentiellement des **enjeux d'images (33%)**, sociétaux (29%) et sociaux (23%)

Question 5

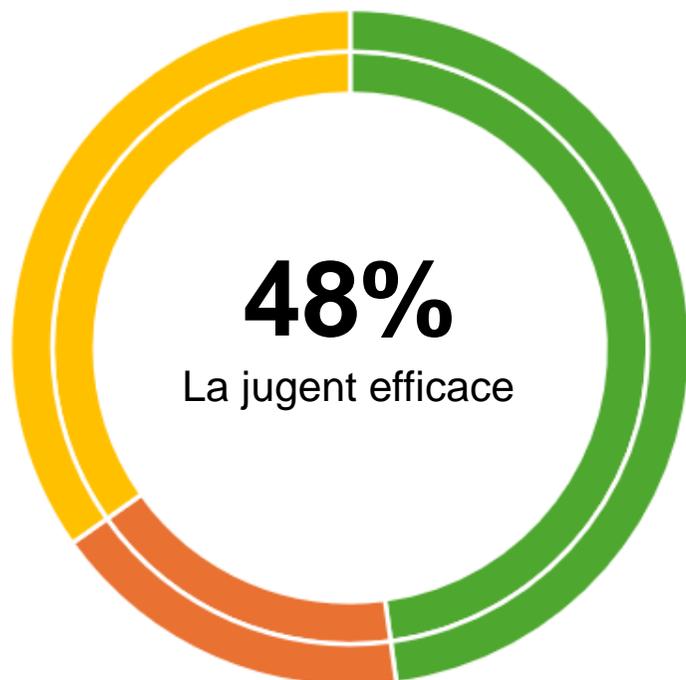
Quels sont les publics prioritaires dans votre entreprise ?

- Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, les publics prioritaires privilégiés sont **majoritairement les personnes en situation de handicap (32%) et les jeunes (21%)**
- Viennent ensuite : les POE (15%), les primo arrivants (6%), Autres publics spécifiques / Seniors / QPV (5%), aucun public (3%)



Questions 6, 7

La politique inclusion et diversité de votre entreprise est-elle efficace ? Comment mesure-t-on les résultats ?



Ne sait pas ■ Non ■ Oui ■

- Parmi les répondants dont l'entreprise dispose d'un accord, 48% la jugent efficace (le pluralisme est respecté, des avancées grâce aux index éga /pro, handicap)
- Notons qu'un tiers des participants ne savent pas répondre à cette question (35%) et 17% la jugent inefficace malgré l'accord signé

Réponse	en nombre	en pourcentage
oui	11	48%
non	4	17%
ne sait pas	8	35%
Total	23	100%

Outils de mesure les plus cités :

- Suivi des BOETH (% recrutés, postes occupés, équipements adaptés) Intérêt du bilan social
- Suivi index Ega pro
- Taux de transformation des alternants
- Indicateurs formation
- Suivi lié à la certification EDGE Plus

Questions 8, 9,10

Quels leviers favorisent l'engagement de votre entreprise sur le sujet ≠ Quelles difficultés le freinent ?
Quelles suggestions pour aller plus loin ?

Leviers cités

- Communautés / réseaux / Contrats avec organismes et associations / Chartes
- Importance de l'image et affichage des valeurs
- Respect de l'index égalité professionnelle
- Accords (handicap et égalité professionnelle)
- Mesures financières
- Communiquer auprès des personnes en situation de handicap pour les inciter à postuler
- Communiquer sur l'égalité des chances et effectuer des rappels réguliers

Freins

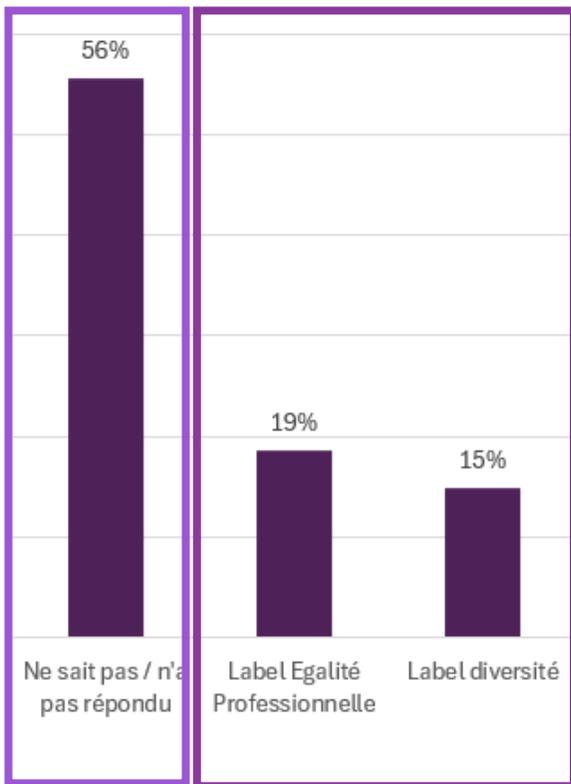
- Difficulté de recrutement = difficulté à recevoir des candidatures de personnes en situation de handicap correspondant aux compétences recherchées dans nos branches
- Manque de moyens
- Manque d'accompagnement sur ces questions dès l'intégration
- Les mentalités

Suggestions pour aller plus loin

- Allouer des moyens
- Formaliser les engagements (objectifs / indicateurs) et mettre en place des outils de pilotage avec commission de suivi
- Favoriser le recrutement de plus des jeunes des quartiers populaires qui ont un parcours en Bac+2 informatique, avec des stages et formations internes pour les faire évoluer vers des postes de cadres
- Favoriser l'emploi de seniors
- Formations sur la conduite à tenir les do's and don't

Question 11

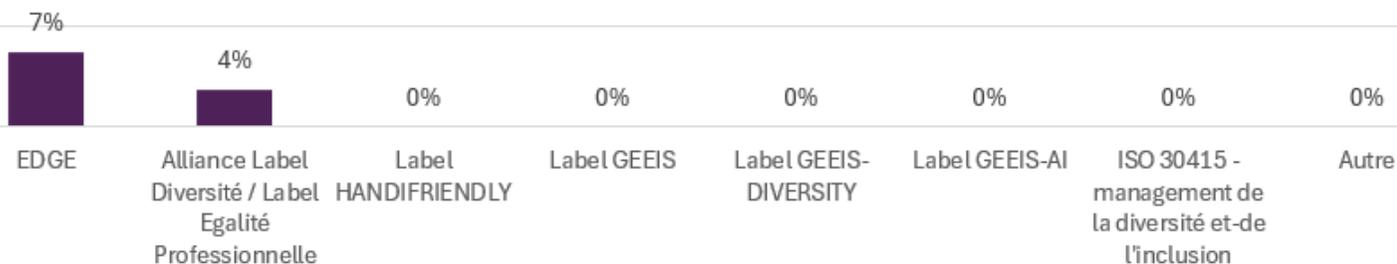
Votre entreprise s'est-elle engagée sur des labels / certifications inclusion et diversité Si oui, lesquels ?



Parmi les participants dont l'entreprise dispose d'un accord, la majorité des participants ne connaissent pas les labels / certifications sur lesquels leur entreprise s'est engagée (56%).

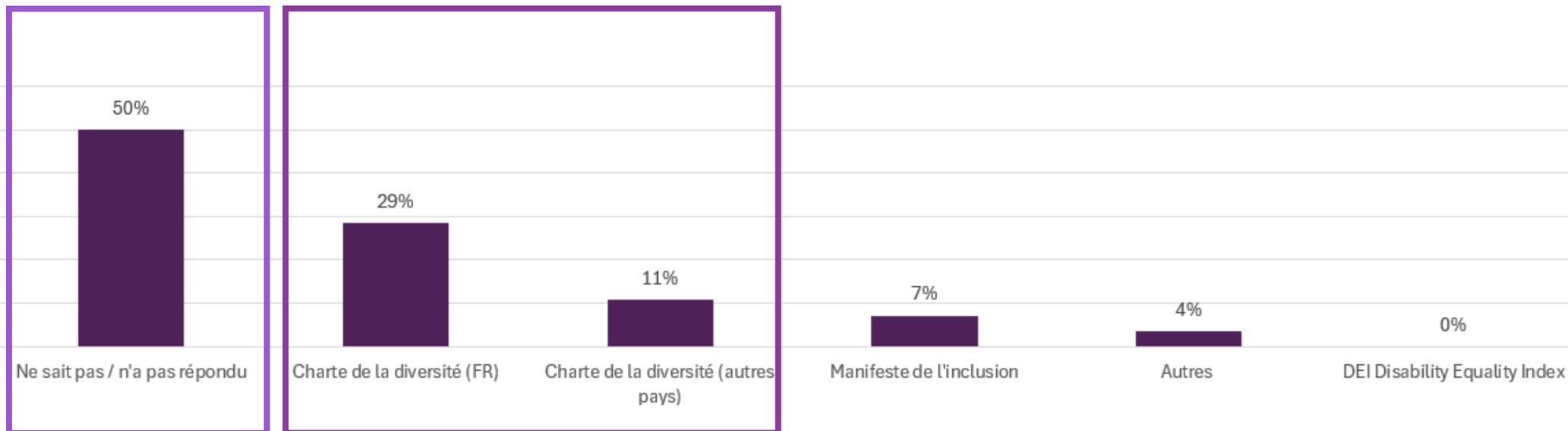
Quand ils sont connus, les 2 labels les plus cités sont : les label égalité professionnelle et le label diversité (respectivement 19% et 15%).

Loin derrière, Edge et l'Alliance label diversité/égalité sont plus rarement évoqués



Question 12

Votre entreprise s'est-elle engagée sur des chartes et autres initiatives inclusion et diversité
Si oui, lesquelles ?



Parmi les participants dont l'entreprise dispose d'un accord, la moitié ne connaît pas les chartes et les initiatives sur lesquelles leur entreprise s'est engagée (50%).

Les 2 chartes les plus citées sont : les chartes diversité FR et autres pays (respectivement 29% et 11%).

Loin derrière arrive le Manifeste de l'Inclusion. Parmi les autres réponses, l'association cancer@work a également été mentionnée.

Question 13

Les personnels qui participent de l'inclusion sont-ils parfaitement protégés dans l'entreprise?



N'a pas répondu
/ Ne sait pas

■ Non ■ Oui ■

Commentaires

- Parmi les participants dont l'entreprise dispose d'un accord, la majorité ne savent quoi répondre (57%).
- Un peu plus d'un tiers indique que les personnels sont parfaitement protégés au sein de leur entreprise (35%).
- **Point de vigilance:** 9% des participants indiquent qu'ils ne sont pas protégés

Réponse	en nombre	en pourcentage
oui	8	35%
non	2	9%
n'a pas répondu ou ne sait pas	13	57%
Total	23	100%

Résultats détaillés

Recrutement inclusif



Crédit photo CC BY-SA-NC

Question 1

A quel point le sujet du recrutement inclusif est-il important dans votre entreprise ?



■ Peu important ■ Moyennement ■ Important

Réponse	en nombre	en pourcentage
Important	18	30%
Moyennement	18	30%
Peu important	25	41%
Total	61	100%

répartition

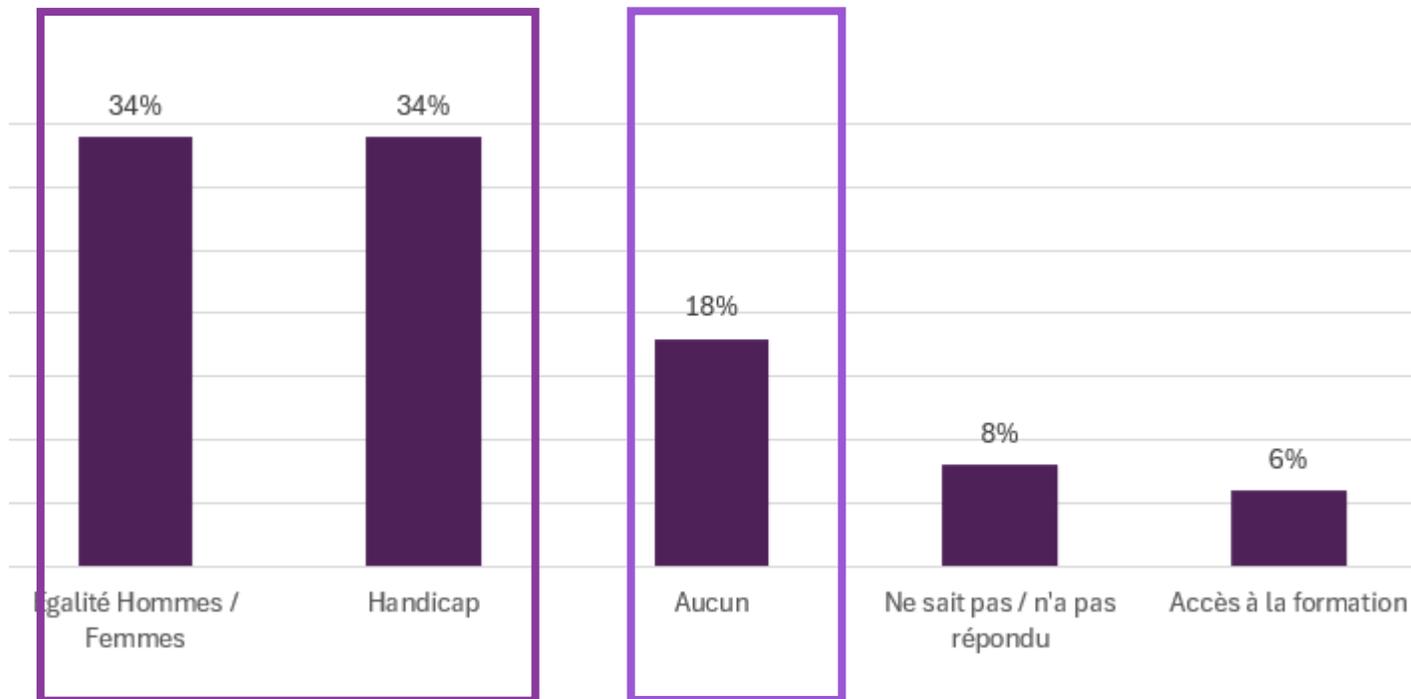
Commentaires

- Les avis sont assez partagés mais 41 % des participants estiment que leur entreprise n'accorde que peu d'importance à ce sujet, ils sont seulement 8% à estimer que leur entreprise classe le recrutement inclusif dans ses priorités.
- Concernant les recrutements, la priorité est donnée à des profils "rentables", qu'ils soient ou non « inclusifs »
- Notons que les participants expriment la perception d'une discrimination positive en raison des obligations imposées (index égalité pro et pénalités OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) au détriment d'autre sujets comme les salaires, les seniors, ...

Réponse	en nombre	en pourcentage
Très important	5	8%
Important	13	21%
Moyennement	18	30%
peu important	16	26%
Pas important du tout	9	15%
Total	61	100%

Question 2

Dans quel cadre l'entreprise fixe-t-elle des objectifs de recrutement inclusif ?



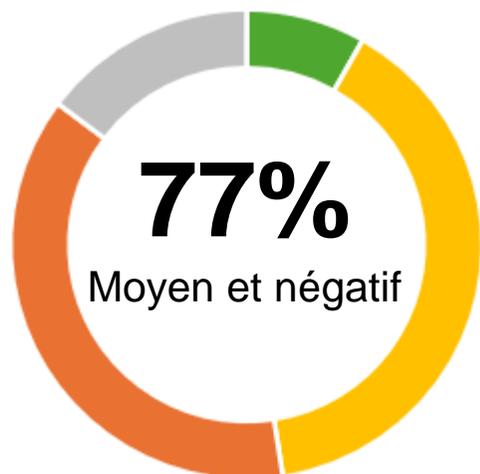
Commentaires



- Pour un tiers des répondants, le cadre du recrutement inclusif est lié aux obligations légales : égalité professionnelle et handicap (34% des participants chacun)
- Notons que les entreprises de près d'un cinquième des répondants n'ont pas fixé d'objectifs (18% des participants) et
- 6 % fixent des objectifs de recrutement dans le cadre de l'accès à la formation

Question 3

Votre avis sur le bilan de la commission de suivi



■ Négatif / très négatif ■ Moyen ■ Positif

■ N'a pas répondu / Ne sait pas répondre

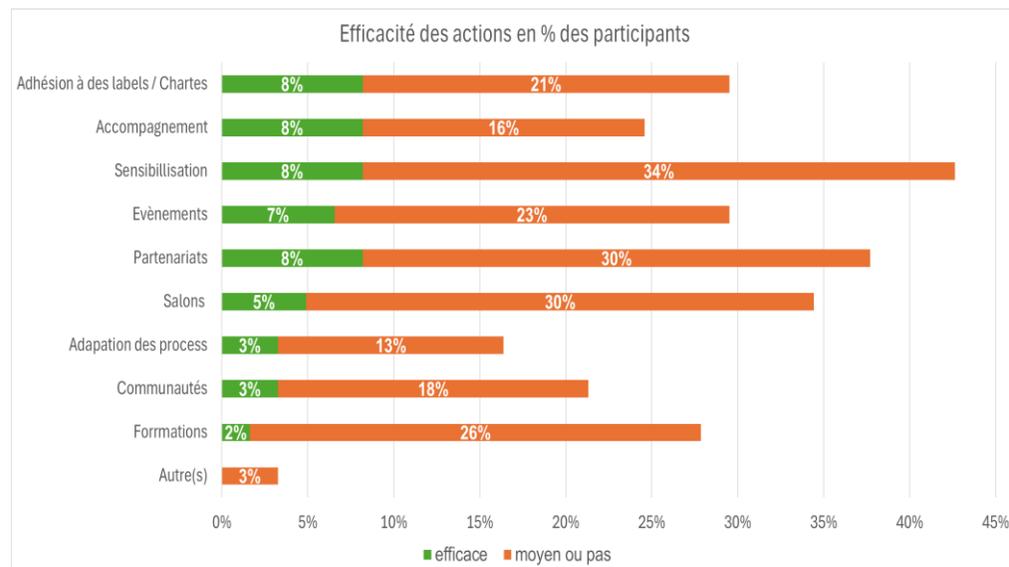
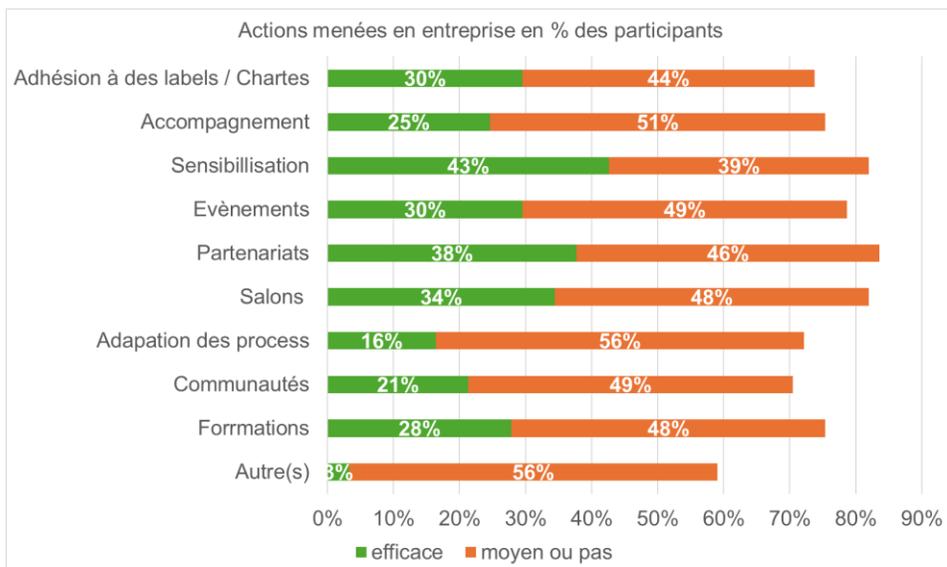
Réponse	en nombre	en pourcentage
Positif	5	8%
Moyennement	24	39%
Négatif	23	38%
N'a pas répondu / ne sait	9	15%
Total	61	100%

Commentaires

- 77% des participants émettent un avis mitigé voire plutôt négatif sur le bilan des commissions de suivi

Question 4

Quelles actions votre entreprise mène-t-elle pour booster le recrutement inclusif / quel degré d'efficacité ?



Commentaires

- La moitié des actions citées : ne sont pas menées dans les entreprises (26%) ou sont méconnues par leurs salariés (23%)
- **Par ordre décroissant, les 3 actions les plus menées en entreprise sont** : la sensibilisation (43% des répondants), les partenariats (38%), les salons (34%)
- **En termes d'efficacité** : quelles que soit les actions, les participants les jugent majoritairement inefficaces
-

Questions 5, 6

Quelles sont les meilleures pratiques et 3 actions prioritaires à mener pour booster le recrutement inclusif (du plus important au moins important)

