

# La diversité est une réalité de notre pays. L'inclusion économique est un choix.



## Recrutement

**2,5 x**

Le taux de chômage en quartier prioritaire est 2,5 fois supérieur à celui des autres quartiers urbains

## Parcours dirigeants

**84 %**

Des dirigeants français sont issus des grandes écoles, dont 67 % des « très grandes écoles »

## Poids du réseau

**27 %**

Des candidatures ayant abouti sont dues aux relations personnelles et professionnelles, qui reste le 1<sup>er</sup> canal de recrutement

## Formation continue

**64 %**

Des actifs n'ont pas ou peu accès à la formation, les postes les plus qualifiés étant les principaux bénéficiaires

## Surqualification des salariés

**20 %**

Des salariés ont un niveau d'éducation supérieur à celui requis pour leur emploi

## Management

**36 %**

Les entreprises qui ont mis en place une politique d'inclusion économique sont jusqu'à 36% plus susceptibles d'avoir de meilleurs résultats financiers

---

## Pourquoi créer un Mouvement de l'inclusion économique ?

- › Pour faire **évoluer les mentalités** par la sensibilisation, l'expérimentation et des rencontres
- › Pour faire **progresser les entreprises** dans leur politique et leurs pratiques d'inclusion en proposant des outils et ressources adaptés

Le Mouvement de l'inclusion économique est un **do-tank** permettant à chaque entreprise membre de construire une politique d'inclusion économique selon 3 piliers :

1. **Mesurer la diversité**
2. **Repenser son recrutement**
3. **Conduire le changement en faveur d'une politique RH inclusive (dispositifs RH et culture managériale)**

# 4 outils pour mesurer la diversité, l'inclusion et la mobilité dans l'emploi



S'évaluer est la 1<sup>ère</sup> étape vers une politique RH d'inclusion économique

› Les 4 outils encouragent la transparence des résultats

› L'index et le baromètre Diversité et Inclusion sont des **questionnaires** à questions fermées qui ciblent les salariés

› L'index Diversité et Inclusion a été construit avec la CNIL. Les autres outils respectent les recommandations de la CNIL.

› L'empreinte Diversité et Inclusion est une **déclaration** de l'entreprise.

› Le baromètre Diversité des instances dirigeantes est une enquête menée auprès de 9 grands groupes français afin de dresser un **rapport d'enquête**.

› Mise en place d'un **outil de mesure** : environ **15K€ HT**.



**Livrables**



**Comparaison des données**



**Cible**



	Index Diversité et Inclusion	Baromètre Diversité et Inclusion	Empreinte Diversité et Inclusion	Baromètre Diversité des instances dirigeantes
	<b>Etat français</b>	<b>Mozaïk RH</b>	<b>Mixity</b>	<b>Club du 21<sup>ème</sup> siècle</b>
	Public	Entreprise privée	Entreprise privée	Association
	<b>Modalités de fonctionnement</b>			
	Base de données brutes pour analyse par l'entreprise	Pré-analyse réalisée par Mozaïk RH	Pré-analyse réalisée par Mixity	Rapport rédigé par McKinsey
	-	Comparaison avec les données nationales publiques disponibles	Comparaison avec les autres entreprises ayant réalisé une déclaration	Comparaison avec d'autres entreprises françaises et internationales
	<b>Salariés</b>	<b>Salariés</b>	<b>Entreprise</b>	<b>Dirigeants</b>
	<b>Critères d'études</b>			
Femme / Homme	✓	✓	✓	N.C
Handicap	✗	✓	✓	✗
Orientation sexuelle	✗	✓	✓	✗
Origines culturelles*	✓	✓	✓	✓
Origines sociales*	✓	✓	✗	✓
Mobilité professionnelle*	✓	✓	✗	✗
Moyens mis en œuvre par l'entreprise	✗	✓	✓	✗
Perception de la diversité au sein de l'entreprise	✓	✓	✓	✗
Perception de la diversité dans la société française	✓	✗	✗	✓
Mesure de la compréhension des collaborateurs aux enjeux et à la politique D&I de l'entreprise	✗	✓	N.C	✗

\*Une **politique RH d'Inclusion économique** a pour objectif de **comprendre et améliorer la mobilité dans l'emploi**. Pour cela, les données collectées sur l'origine sociales et culturelles & la mobilité professionnelle sont :

- › Origine géographique,
- › Lieu de naissance, lieux de naissance des parents
- › Nationalité
- › Langue maternelle
- › CSP des parents
- › Bourse sur critères sociaux
- › Occupation d'un emploi en parallèle des études
- › Niveau de diplôme
- › Date de recrutement
- › Année dans l'emploi actuel
- › ...

### Faire labelliser sa démarche inclusive

Deux labels pour valider votre démarche :

- **Label diversité** - AFNOR
- **GEEIS Diversity** - Bureau VERITAS

Pour une approche responsable à « 360° », se tourner vers le label **B-Corp** qui évalue un pan diversité & inclusion