



Dossier de presse Baromètre Diversité & Entreprise Lëtzebuerg

Synthèse

Le premier Baromètre Diversité & Entreprise Lëtzebuerg, réalisé par la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, en collaboration avec le CEPS/INSTEAD, établissement public de recherche, a permis de mettre en évidence qu'il existe un business case de la diversité, et que la politique diversité menée dans une entreprise apporte de nombreux avantages en termes de compétitivité et d'amélioration de la performance de l'organisation.

LES AVANCEES MISES EN EVIDENCE

Une implication importante de la direction a été relevée, avec le rôle clef d'impulsion des politiques de diversité du dirigeant (dans 91% des cas) et une implication des DRH, une grande mobilisation des instances décisionnaires au sein des entreprises (74%) et l'intégration de la diversité aux valeurs de l'entreprise.

Des premières avancées dans les processus RH en matière de recrutement et de gestion des carrières ont été déclarées. Une forte implication est apparue, notamment sur les questions d'égalité homme/femme et d'équilibre vie privée/vie professionnelle. Plus largement, on peut considérer que de nombreux thèmes sont importants pour les signataires, puisque quatorze thèmes sont cités comme étant traités par plus de 30% des signataires.

Par ailleurs, **les politiques diversité sont majoritairement orientées clients, ce qui indique que les entreprises reconnaissent la diversité comme un facteur important d'attractivité.**

Les résultats obtenus soutiennent le business case de la politique de gestion de la diversité, puisque certains résultats dépassent les attentes, notamment : des comportements interpersonnels plus respectueux dans 70% des cas (laissant apparaître le lien entre diversité, tolérance et respect), un impact positif sur l'innovation et la créativité (58%), **une meilleure attractivité et fidélisation des talents (57%)**, des conditions de travail améliorées, mais aussi sur la compétitivité (**31% des signataires affirment que la diversité a amélioré la performance globale de leur entreprise**).

Le fait que 76 % des signataires disposent d'un budget spécifique attribué à la mise en œuvre d'actions diversité souligne leur engagement à agir, dépassant ainsi la simple déclaration d'intention.

LES PERSPECTIVES

Un mouvement de fond se dessine puisque les entreprises signataires commencent à sélectionner leurs partenaires et fournisseurs en fonction de leur politique de diversité et encouragent leurs partenaires et prestataires à agir en faveur de la diversité. Cela est déjà le cas pour une entreprise sur cinq, faisant émerger un effet domino. Cette initiative correspond à l'article 6 de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg : « Encourager l'ensemble de ses partenaires à également œuvrer en faveur de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Les politiques de gestion de la diversité demandent toutefois à être davantage intégrées au management de l'entreprise : le **rôle clef de l'encadrement** n'est pas toujours identifié et son implication reste trop souvent limitée.

Les signataires de la Charte de la Diversité sont plutôt « féminins », puisque les femmes représentent 54 % de leur effectif total. Ce chiffre, supérieur au taux national, semble indiquer que **l'engagement en faveur de la diversité est surtout féminin**. Il serait ainsi intéressant de dépasser cette situation et d'obtenir plus d'implication de la part d'entreprises « masculines ».

Dans une telle hypothèse, il peut être envisagé que les thèmes de la **flexibilité** du temps de travail et de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, préoccupations portées à ce jour majoritairement par des femmes, seraient cités moins souvent que dans le présent baromètre.

Au-delà d'une forte mobilisation aujourd'hui, il faudrait **s'orienter vers une systématisation de l'élaboration de plans d'actions** (la moitié des entreprises qui ont mobilisé sur ce thème en sont dépourvues).



Dossier de presse Baromètre Diversité & Entreprise Lëtzebuerg

Dans ce domaine, une tendance émerge avec un quart des entreprises qui placent la diversité dans les objectifs de performance de leur management.

Il est à noter que les signataires se situent à **des niveaux de maturité très hétérogènes en matière de gestion de la diversité**. Certaines entreprises ont mis en place des plans d'action diversité avant même d'avoir signé la Charte, tandis que pour d'autres, la signature de la Charte a été le point de départ d'une politique de gestion de la diversité.

Dans la majorité des cas, les signataires ont suivi la même **logique d'avancement dans leur politique de gestion de la diversité** que celle suggérée par le Guide pratique Gestion de la Diversité édité par la Charte de la Diversité. En effet, les démarches mises en œuvre par les signataires correspondent à ces chapitres. 74% des signataires ont mobilisé leur direction autour d'une vision commune de la diversité, 56 % se sont fixés des objectifs mais seuls 36 % ont réalisé une évaluation de leurs progrès.

L'impact de la Charte est reconnu par les signataires à 81%. Les deux bénéfices **majeurs avancés sont : des connaissances théoriques accrues et l'implémentation d'actions en faveur de la diversité**.

Les entreprises se forment, s'informent et échangent principalement en externe (69% des signataires ont participé à des échanges et rencontres externes sur le thème de la diversité). Cela exprime ainsi le besoin d'une offre en diversité en dehors de leur entreprise. En organisant notamment des Diversity Networks, workshops, formations et conférences, et en créant des outils comme le guide pratique Gestion de la diversité, édité en 2013, **la Charte joue un rôle d'accélérateur et de pôle d'expertise auprès des entreprises signataires**. Plus de 80 % des signataires y ont participé en 2013. La Charte projette d'ailleurs de développer plus encore ses actions en ce sens.

Pour en savoir plus : www.chartediversite.lu



Dossier de presse Baromètre Diversité & Entreprise Lëtzebuerg

Chiffres clés

91%

des signataires de la Charte déclarent
que sa mise en œuvre résulte
de la volonté du dirigeant

5

thèmes : le genre, l'équilibre
vie privée / vie professionnelle,
la diversité linguistique,
les nationalités et l'âge

70%

des signataires constatent que
leur politique de gestion de la
diversité mène à des comportements
interpersonnels plus
respectueux

58%

des signataires notent des améliorations
sur l'innovation et la créativité



Dossier de presse Baromètre Diversité & Entreprise Lëtzebuerg

76%

des signataires disposent d'un budget spécifique attribué à la mise en œuvre d'actions diversité

1/5

sélectionne ses partenaires et fournisseurs en fonction de leur politique diversité et presque autant encourage ses partenaires et prestataires à agir en faveur de la diversité

81%

des signataires reconnaissent l'impact de la Charte sur le développement de leur politique et de leurs actions en faveur de la diversité.