

Etude diversité

Présentation des principaux résultats

MARS 2021



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

SOMMAIRE

1. Etat des lieux de la diversité dans la Branche : synthèse
2. Baromètre de la diversité : indicateurs & première édition (2020)
3. Proposition de plan d'action en faveur de la diversité dans la Branche
4. Plan de communication du Baromètre



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

ÉTAT DES LIEUX DE LA DIVERSITÉ DANS LA BRANCHE : SYNTHÈSE

DIVERSITÉ ET INCLUSION : POINT SUR LES DÉFINITIONS

Diversité

- La diversité est l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent : Faire entrer la diversité dans l'entreprise. (Cette notion, qui intègre des différences comme le handicap, est développée pour lutter contre la discrimination.)
- Evaluer la diversité dans une entreprise, c'est faire la photographie du degré de différences qu'il existe à l'intérieur de cette entreprise.
- Mesurer la diversité comprend des critères comptabilisables : les nationalités, l'âge, le genre, le handicap etc. - mais aussi des critères invisibles ou non comptabilisables (car il est illégal de les mesurer) : la religion, l'orientation sexuelle, l'opinion politique...

Inclusion

- L'inclusion est l'acte d'intégration d'une personne dans un groupe, où chaque membre se voit accorder les mêmes droits et opportunités. Elle a un impact direct sur le sentiment d'appartenance, le sentiment d'être entendu.e et le sentiment de pouvoir s'exprimer de manière authentique en toute sécurité.
- Evaluer l'inclusion dans une entreprise, c'est mesurer la manière dont une entreprise met en dynamique et en mouvement la diversité : quels sont les moyens mis en œuvre pour faire vivre la diversité au sein d'une organisation ?
- Mesurer l'inclusion correspond à mesurer les ressentis, et pas des chiffres (s'il n'y a pas de ressentis positifs, c'est que l'entreprise n'est pas inclusive).

L'état des lieux initial portait sur « l'inclusion ». Les différents travaux conduits ont amené à requestionner ce terme et à lui préférer celui de « diversité » compte-tenu :

- de l'état d'avancement limité des entreprises de la Branche sur le sujet.
- d'une nécessaire pédagogie à faire sur un concept complexe. Si les entreprises interviewées ont su donner une définition globalement correcte du terme, le terme a reçu un accueil réservé (un concept difficile à définir, voire un peu jargonneux, « à la mode » ...)
- NB : dans l'état des lieux mené en 2020, les entreprises ont été interrogées sur leur prise en compte de l'inclusion. Ce terme a donc été conservé dans le présent rapport.

CONTEXTE, OBJECTIFS & ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

La Branche BET est confrontée depuis plusieurs années à un enjeu d'attractivité et de fidélisation des talents.

Dans ce contexte, elle a souhaité mené un projet de construction de baromètre de la diversité.

L'enjeu était de disposer d'un état des lieux sur la diversité aussi complet que possible, à jour et régulièrement actualisé, pour permettre de déboucher sur des négociations de Branche.

Les principaux objectifs de la mission étaient les suivants :

- Faire un état des lieux de la Branche en matière de diversité en capitalisant sur les données à disposition, mais aussi en comblant les « trous dans la raquette » sur les sujets de l'inclusion, notamment sur certains publics (personnes en situation de handicap, décrocheurs, seniors) avoir ces données actualisées, contextualisées, permettre à la branche de se positionner, d'engager des négociations.
- Actualiser régulièrement cette photographie, en la faisant évoluer dans le temps.

Étapes	Contenu
Cadrage de la mission	• Définition des objectifs et de la méthodologie
Étape 1 - <i>Etat des lieux</i>	• Entretiens individuels auprès des entreprises de la Branche et regards croisés avec des parties prenantes externes • Enquêtes en ligne auprès des entreprises de la Branche
Étape 2 – <i>Construction du baromètre</i>	• Réunion de co-construction du baromètre avec des parties prenantes externes • Travail en chambre de recherche et de consolidation des données disponibles
Étape 3 - <i>Restitution des résultats et préconisations</i>	• Rédaction du rapport, synthèse et recommandations sur le plan d'action • Elaboration du baromètre et de sa présentation visuelle (infographie), préconisations sur le plan de communication

MÉTHODOLOGIE : VOLET QUALITATIF

Dates du terrain : du 01/09 au 2/12/2020

37 entretiens téléphoniques (45 mn à 2h)

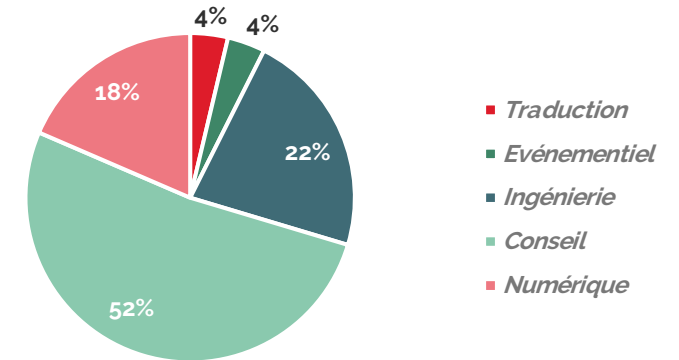
27 entreprises de la Branche

- Des entreprises avancées en matière d'inclusion.
- Une majorité d'entreprises du conseil (14), de l'ingénierie (6) et du numérique (5). 1 entreprise dans l'événementiel et 1 dans la traduction (plusieurs refus indiquent une moindre maturité des entreprises de ces secteurs sur le sujet).
- Une majorité de petites structures de moins de 50 salariés (17).

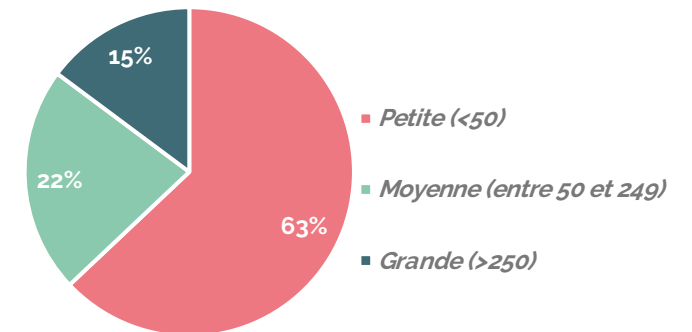
10 parties prenantes externes

- Branche BET : Syntec Numérique – Déléguee des affaires institutionnelles ; Syntec Ingénierie – Déléguee aux Affaires sociales et à la Formation
- Public : Ministère des Finances - Médiateur des entreprises ; Bpifrance - Direction RSE
- Institutions internationales : Global Compact
- Privé : Observatoire des achats responsables ; AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) ; Syndicat interprofessionnel FEP/FARE – Direction RSE ; Pfizer – Direction Communication et RSE
- Ecoles : Audencia Business School - Enseignante RH spécialisée diversité

Répartition par secteur d'activité



Répartition par taille de l'entreprise



MÉTHODOLOGIE : VOLET QUANTITATIF

Dates du terrain : du 10 au 27/11/2020 (3 relances par mail à 1 semaine d'intervalle)

Recrutement : base de données adhérents de l'Atlas OPCO

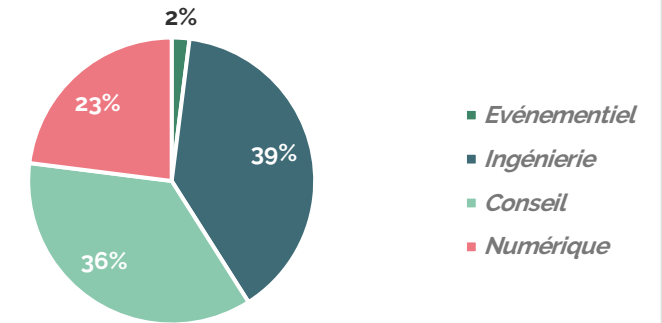
Un échantillon de 395 entreprises a répondu à l'ensemble de l'enquête en ligne (10-12 mn)

- Trois secteurs d'activité majoritaires : l'Ingénierie (39%), le Conseil (36%) et le Numérique (23%) ; l'événementiel est peu représenté (2%) ; aucune entreprise dans la traduction.
- 97,5% des répondants sont des entreprises de moins de 250 salariés ; 8 entreprises de +250 salariés ont participé à l'enquête.
- Majoritairement des dirigeants (54%) et des responsables RH (26%).

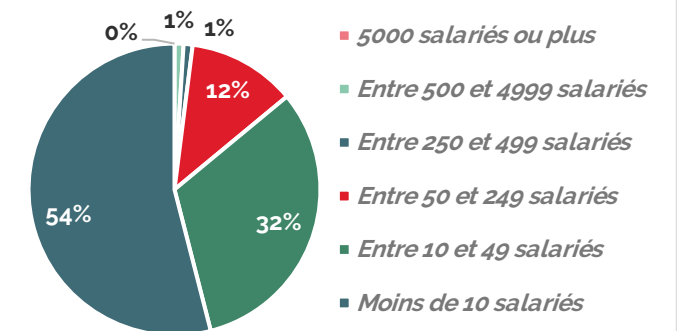
Traitement des données.

- Les résultats généraux ont fait l'objet d'un redressement statistique par pondération afin d'être représentatifs de la répartition des entreprises de la Branche. Les données utilisées pour la pondération sont issues de l'OPIEC (données du 30/12/2018).

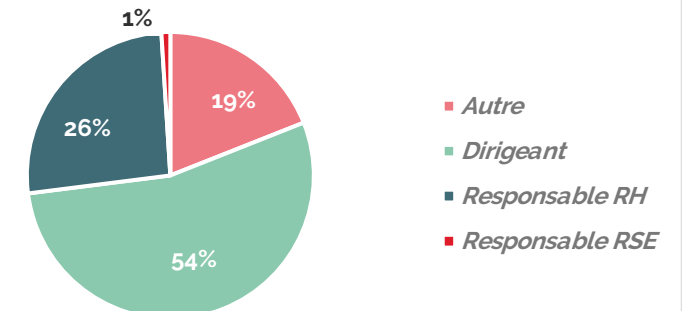
Répartition par secteur d'activité



Répartition par taille de l'entreprise



Répartition par fonction



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

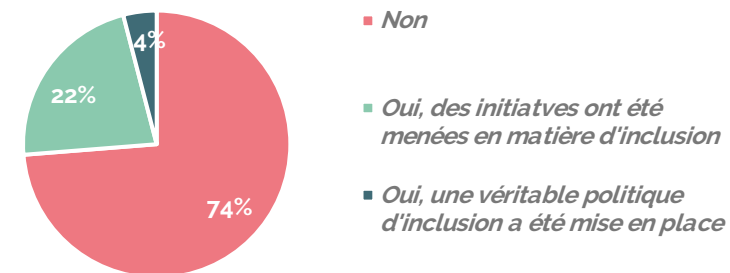
L'inclusion est perçue a priori comme une opportunité par les entreprises.

- Dans son principe, l'inclusion est considérée par les entreprises comme un vrai levier de recrutement et de fidélisation des collaborateurs, réponse possible aux enjeux RH auxquels est confrontée la Branche : attractivité et visibilité, pénurie des compétences liée à une transformation rapide des métiers (notamment dans les secteurs du Numérique et de l'Ingénierie).

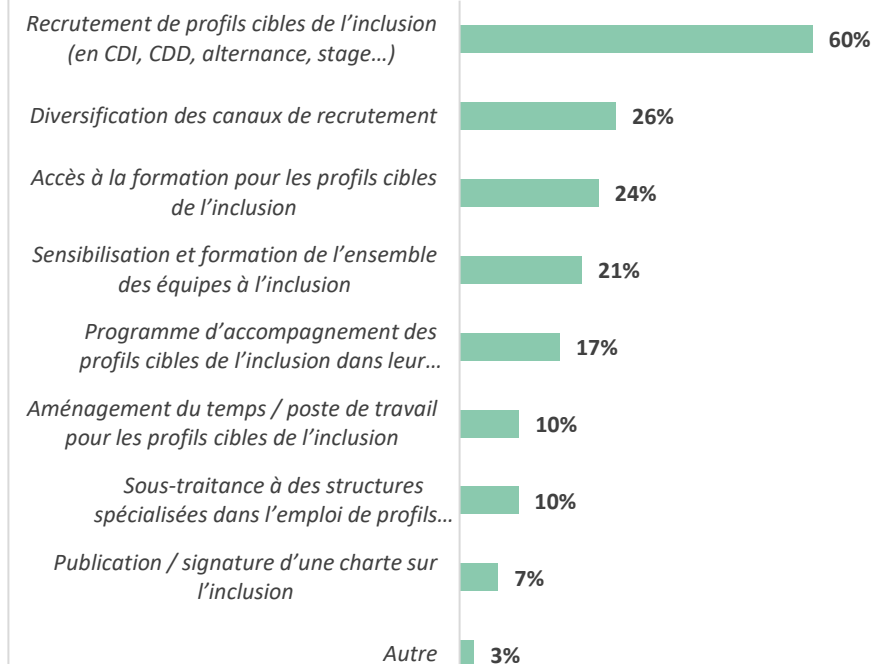
Mais dans la réalité, c'est un enjeu mal connu et encore peu pris en compte

- La compréhension du concept même d'inclusion et la connaissance de la réglementation associée restent limitées de même que les actions concrètes. Tous secteurs confondus, les entreprises de la Branche sont globalement peu avancées en matière d'inclusion et une très large majorité n'a encore déployé aucune action (plus de deux tiers des entreprises sondées). Pour autant, les entreprises ont tendance à s'auto-évaluer comme relativement matures sur un marché jugé très peu dynamique en la matière.
- Les principales actions mises en place concernent le recrutement, en lien direct avec les problématiques RH d'attractivité et de pénurie des compétences (en particulier dans les secteurs Numérique et Ingénierie).

Mise en place de politiques et démarches d'inclusion



Les principales actions mises en place

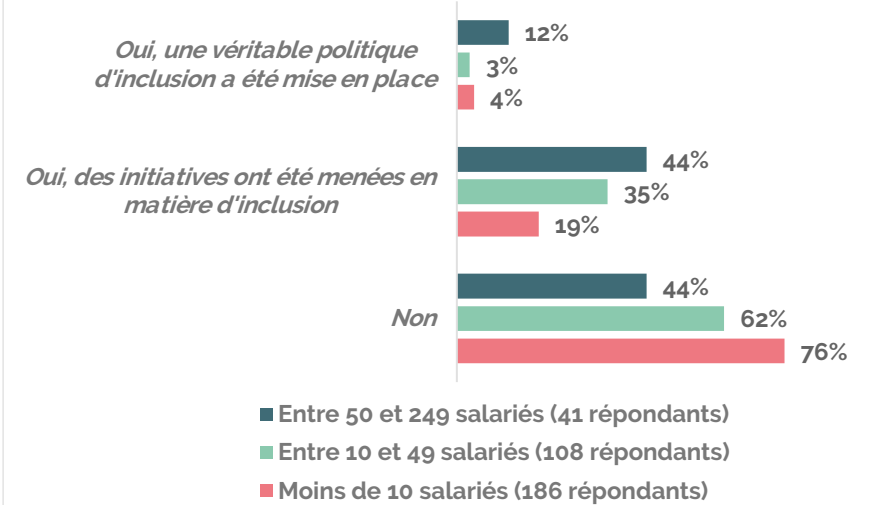


PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

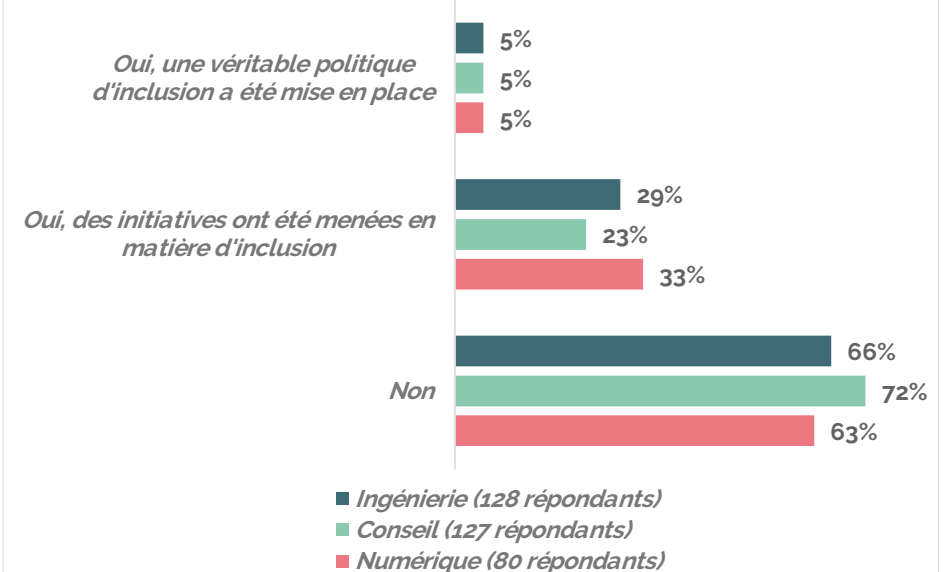
L'engagement des entreprises est variable selon la taille et le secteur.

- On constate que l'engagement des entreprises croît avec leur taille – en raison de contraintes réglementaires plus importantes, et d'une démarche RSE généralement plus structurée dans les plus grandes organisations.
- De même, les secteurs du Numérique et de l'Ingénierie, particulièrement touchés par des problématiques de recrutement, sont un peu plus avancés que le secteur du Conseil.

Mise en place d'actions d'inclusion par taille d'entreprise



Mise en place d'actions d'inclusion par secteur d'activité

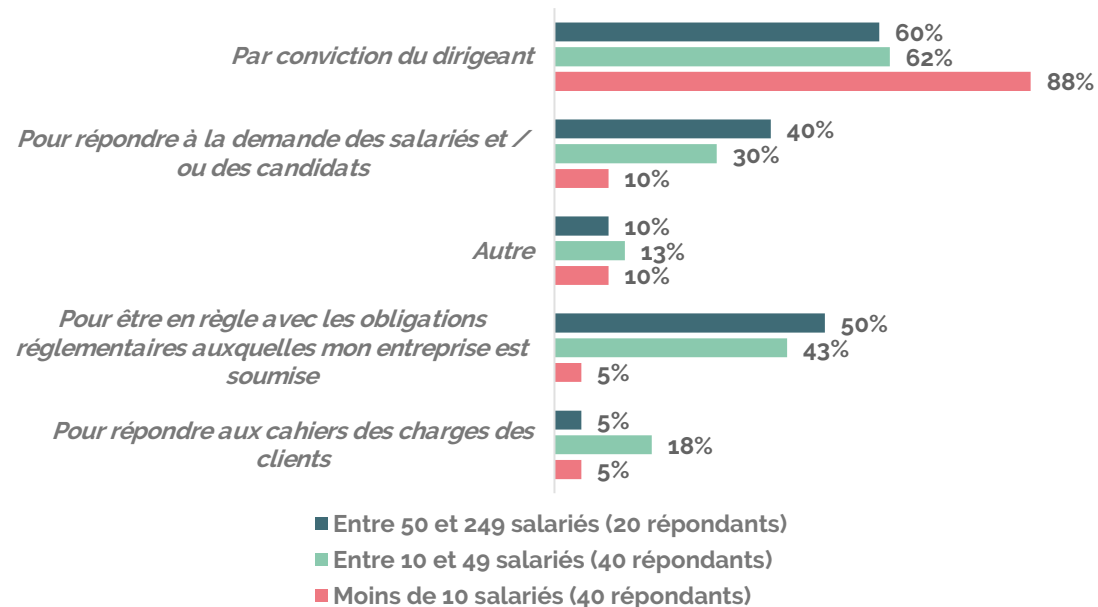


PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

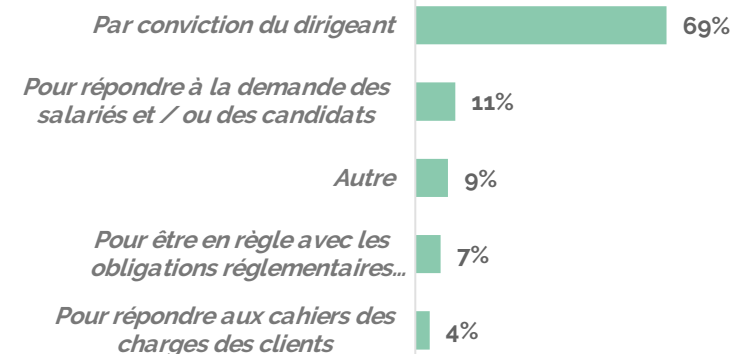
On constate plusieurs moteurs et freins à l'engagement en faveur de l'inclusion.

- La conviction du dirigeant reste la principale raison des entreprises à franchir le pas. Dès 10 salariés et à mesure que l'entreprise croît, s'y ajoutent les contraintes réglementaires et la pression des salariés/candidats.
- Si un tiers des entreprises déclare ne pas avoir de blocage particulier dans la mise en place d'une démarche, les freins sont multiples et principalement internes : un manque de ressources (temps et budget) à allouer, mais aussi plus largement un manque de connaissances sur un sujet complexe (qui peut donner le sentiment d'un manque de leviers d'action), ainsi que des freins culturels plus implicites (tendance naturelle à privilégier des profils connus/similaires au sien dans les recrutements, préjugés fortement ancrés).

Les motivations d'action en faveur de l'inclusion selon la taille de l'entreprise



Les motivations d'action en faveur de l'inclusion



Les principaux freins à la mise en place de l'inclusion

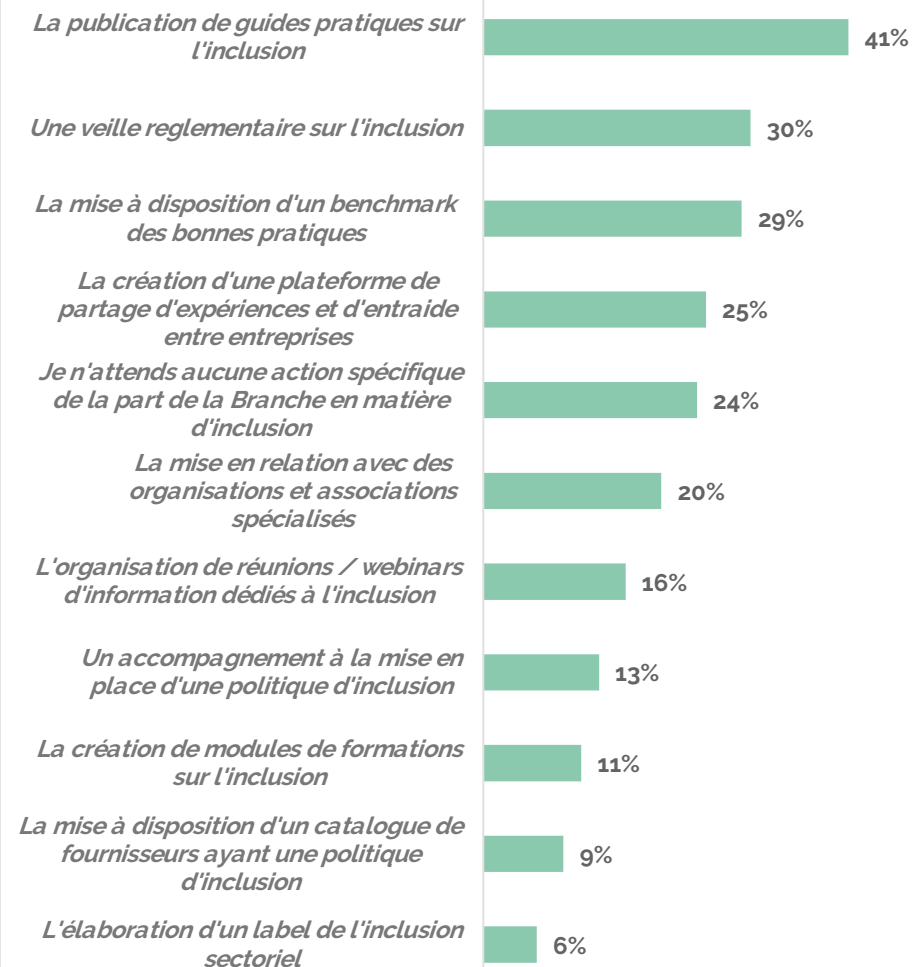


PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

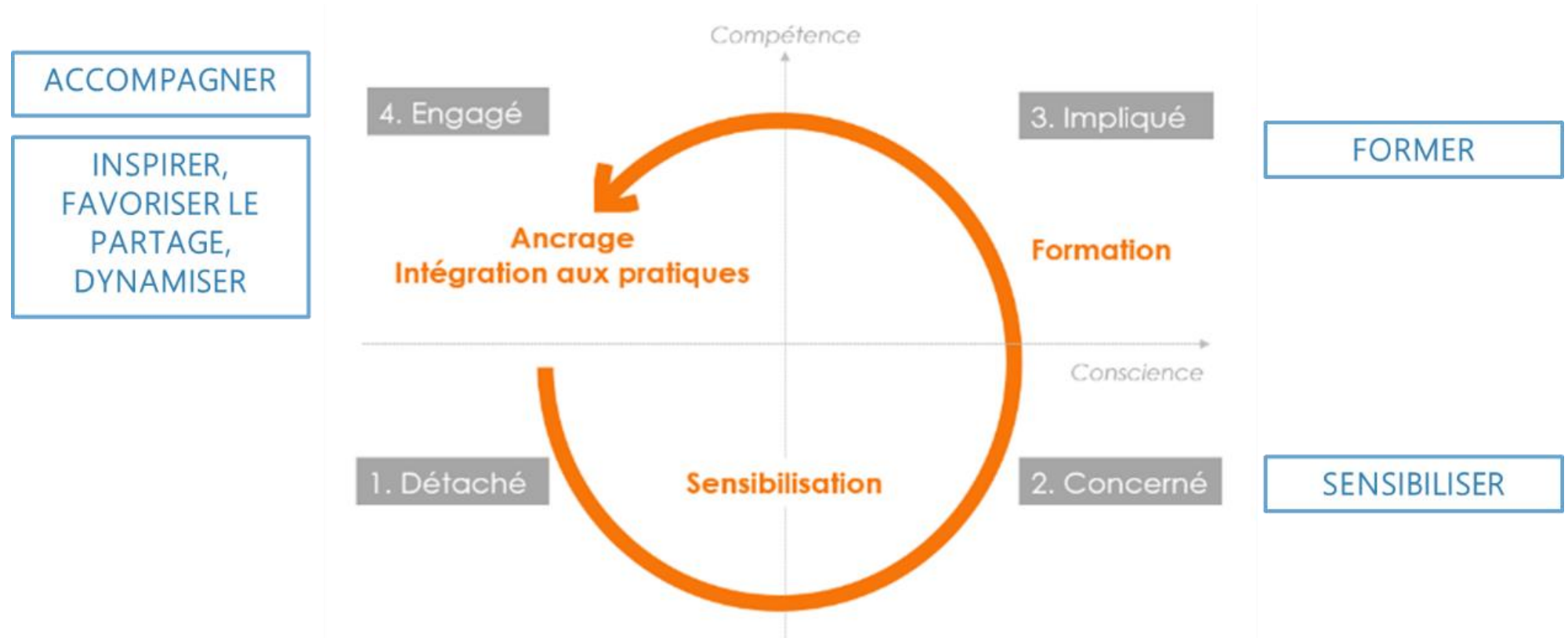
Les attentes des entreprises vis-à-vis de la Branche sont élevées.

- Pour surmonter ces freins, le besoin de soutien et d'accompagnement est élevé.
- Les entreprises sont en attente forte d'outils très opérationnels et d'acculturation au sujet, pour mieux le comprendre et passer à l'action.
- Les exemples inspirants et le partage d'expériences sont également des leviers importants pour donner envie, de même que la formation pour accompagner la montée en compétence.
- En ce sens, la Branche a tout son rôle à jouer pour créer une dynamique positive sur le sujet.

Les pistes d'action attendues de la part de la Branche



DES ATTENTES EXPRIMÉES QUI REJOignent L'ORGANISATION TYPE DE LA MONTÉE EN COMPÉTENCE



ETAT DES LIEUX DE LA DIVERSITÉ DANS LA BRANCHE : RÉSULTATS DÉTAILLÉS




III. Mais un engagement de la Branche encore limité en matière d'inclusion

A. Dans les faits, des actions encore limitées

Le niveau de maturité global de la Branche est plutôt faible en matière d'inclusion - même si, on le verra, il varie selon les secteurs et la taille de l'entreprise.

Si des actions ont été initiées par près d'un quart des entreprises, les deux tiers des entreprises indiquent n'avoir initié aucune mesure en faveur de l'inclusion, et seules 4% indiquent avoir mis en place une véritable démarche structurée.

Mise en place de politiques et démarches d'inclusion

Catégorie	Pourcentage
Non	66%
Oui, des initiatives ont été mises en place en matière d'inclusion	32%
Oui, une véritable politique d'inclusion a été mise en place	4%

On note toutefois un décalage entre le niveau de maturité perçu des entreprises et leur engagement déclaré : si un peu moins d'un quart d'entre elles déclare avoir initié *au moins* des actions en faveur de l'inclusion... elles sont près de la moitié à évaluer leur niveau de maturité « moyen » ou « élevé » sur le sujet...

Auto-évaluation de l'entreprise sur son niveau de maturité en matière d'inclusion

Catégorie	Pourcentage
Élevé	3%
Moyen	57%
Faible	40%

Pour mieux comprendre ce décalage, il faut mettre ces données en regard avec la perception du marché : sur un marché perçu comme très peu dynamique sur le sujet de l'inclusion, la majorité des interrogés se déclare – certes – peu avancée sur le sujet, mais dans la moyenne par rapport à la concurrence.

18

WWW.ADESATT.COM



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ : INDICATEURS & PREMIÈRE ÉDITION (2020)

INDICATEURS DU BAROMETRE DE LA DIVERSITÉ

Une proposition d'enrichissement progressif du baromètre en 3 temps

	Temps 1	Temps 2	Temps 3
Contenu	Enquête BET ADESATT + données macro (DARES, INSEE)	Explorations complémentaires (OPCO Atlas, Agefiph, Pôle Emploi, construction d'une nomenclature métiers)	Indicateurs complémentaires + enquête inclusion auprès des collaborateurs de la Branche

INDICATEURS DU BAROMETRE DE LA DIVERSITÉ

Temps 1 : 2020

Thématique / cible	Indicateur	Type d'indicateur	Source
Profil des répondants	Taille d'entreprise	Quantitatif	Enquête diversité BET ADESATT (état des lieux 2020)
	Secteur	Quantitatif	
	Profil du répondant	Quantitatif	
Général	Auto-évaluation sur le niveau de maturité en matière de diversité et d'inclusion	Quantitatif	
	Perception d'une dynamique du secteur en faveur de la diversité et de l'inclusion	Quantitatif	
	Freins à la mise en place d'actions en faveur de la diversité et de l'inclusion	Quantitatif	
	Niveau de connaissance des politiques réglementaires en faveur de la diversité	Quantitatif	
	Actions menées en faveur de la diversité dans l'entreprise	Qualitatif/quantitatif	
	Profils cibles des actions en faveur de la diversité	Quantitatif	
	Types d'actions menées en faveur de la diversité dans l'entreprise	Qualitatif/quantitatif	
	Accompagnement des entreprises par des partenaires (et noms des partenaires)	Quantitatif	
CIBLE : Femmes	Répartition des effectifs H / F	Données macro consolidées	Portrait statistique de Branche (DARES) Dernière version : 2017
	Répartition des effectifs H / F par catégorie professionnelle	Données macro consolidées	Données INSEE DADS Dernière version : 2015
	Répartition des effectifs H / F par type de contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.)	Données macro consolidées	Portrait statistique de Branche (DARES) Dernière version : 2017
	Ecart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen (en %), par catégorie professionnelle	Données macro consolidées	Rapport CPPNI
	Actions de promotion de la mixité dans des métiers ou qualifications essentiellement masculins (et description)	Qualitatif	
CIBLE : Seniors +50 ans	Répartition des effectifs par âge	Données macro consolidées	Portrait statistique de Branche (DARES) Dernière version : 2017
	Répartition des effectifs par âge et par catégorie professionnelle	Données macro consolidées	Données INSEE DADS Dernière version : 2015
	Répartition des effectifs par âge et par type de contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.)	Données macro consolidées	
	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein, par âge (en euros)	Données macro consolidées	Portrait statistique de Branche (DARES) Dernière version : 2017

1^{ÈRE} ÉDITION DU BAROMETRE DE LA DIVERSITE 2020 : INFOGRAPHIE



BAROMETRE DE LA DIVERSITE 2020

La prise en compte de la diversité correspond à un mouvement sociétal de fond qui concerne l'ensemble des entreprises. Regroupant plus d'un million de salariés, la Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, se doit aujourd'hui d'adresser cet enjeu à la hauteur de son importance.

PRESENTATION DU BAROMETRE

Ce baromètre constitue un état des lieux de la diversité en 2020 au sein des entreprises de la Branche. Sa réalisation a été motivée par les forts enjeux d'attractivité et de pénurie des compétences que connaît le secteur, alors que la diversité est considérée comme une réponse à ces problématiques et un véritable levier de recrutement et de fidélisation des collaborateurs.

Cette première édition du baromètre se concentre sur la diversité et a vocation à évoluer à l'avenir, avec une évaluation par les salariés de leur sentiment d'inclusion au sein des entreprises de la Branche.

DEFINITIONS

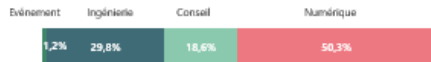
• **La diversité** est la photographie du degré de différences qu'il existe à l'intérieur d'une entreprise.

• **L'inclusion** fait référence à la manière dont une entreprise met en dynamique et en mouvement cette diversité : quels sont les moyens mis en œuvre pour faire vivre la diversité au sein d'une organisation ?

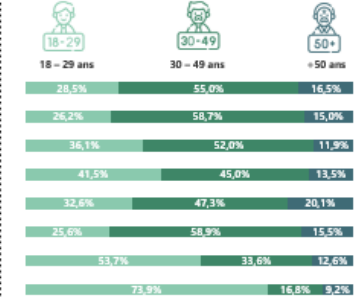
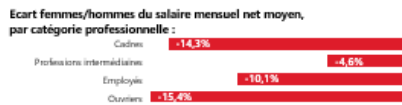
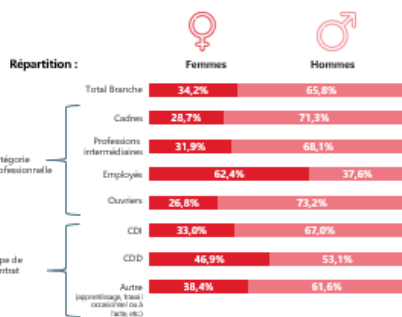
PANORAMA DE LA BRANCHE

Sources : données DADS INSEE (2015), Portrait statistique de branche DIARES (2017), données OPIEC (2018)

Répartition par secteur, selon le nombre d'employés :



Répartition par taille d'entreprise, selon le nombre d'entreprises :

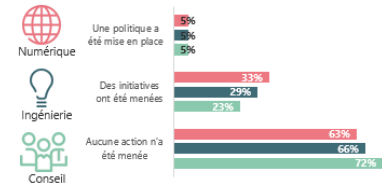
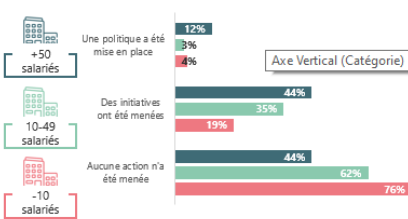


97% des entreprises ont un effectif inférieur à 50 salariés, 1 salarié sur 2 est employé dans une entreprise de -50 salariés.
95,3% des salariés sont en CDI.
63% sont cadres.
30% ont moins de 30 ans.
34% seulement sont des femmes, mais 62% des employés et 46,9% des CDD.
-14,3% de salaire pour les femmes cadres (vs. -18% en France - Source : Apec, Baromètre annuel rémunération des cadres, 2018).

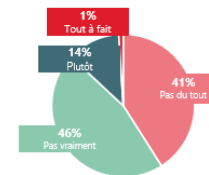
ETAT DES LIEUX DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITE DANS LA BRANCHE

Source : baromètre de la diversité, ADESATT, 2020, échantillon de 395 entreprises représentatives de la Branche (à partir d'un redressement statistique des données)

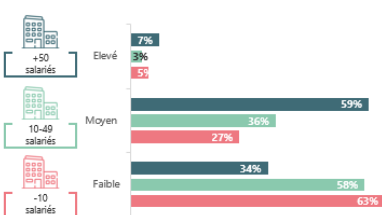
Mise en place d'actions en matière de diversité, par taille d'entreprise et par secteur :



Perception d'une dynamique de secteur en faveur de la diversité :



Niveau de connaissance des politiques réglementaires en faveur de la diversité :



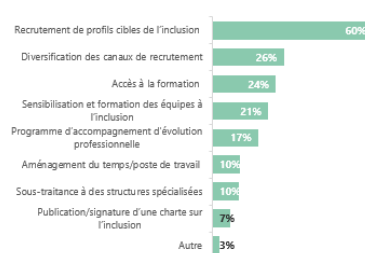
26% seulement des entreprises ont initié des mesures en faveur de la diversité - mais 56% des entreprises de +50 salariés, 38% dans le secteur du Numérique et 34% dans l'Ingénierie.

87% jugent leur secteur peu dynamique en la matière. Sont surtout ciblés les profils « classiques » de la diversité (personnes bénéficiant d'une RQTH, femmes, seniors), mais aussi les personnes aux cursus différents ou inférieurs aux standards habituels. Les principales actions menées concernent le recrutement, en lien direct avec les problématiques RH d'attractivité et de pénuries des compétences (en particulier dans les secteurs Numérique et Ingénierie). La conviction du dirigeant est le principal levier d'action dans les entreprises de -50 salariés. Mais les freins restent multiples : manque de connaissances (définition, politiques réglementaires, partenaires potentiels...), de ressources - mais aussi blocages culturels plus inconscients. Exemples d'actions initiées par la Branche en faveur des femmes, contribuant à une meilleure prise en compte de la diversité : le Programme Femmes du Numérique depuis 2011, le projet Femmes Tech depuis 2016, des vidéos sur les professionnelles de l'Ingénierie.

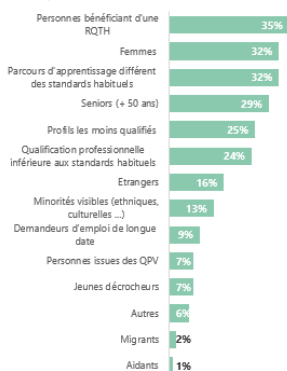
Freins à la mise en place d'actions en faveur de la diversité dans l'entreprise :



Actions menées en faveur de la diversité dans l'entreprise :



Profils ciblés par les actions en faveur de la diversité dans l'entreprise :



INDICATEURS DU BAROMETRE DE LA DIVERSITÉ

Temps 2 : 2022

Thématique / cible	Indicateur	Type d'indicateur	Source
CIBLE : Femmes	Répartition des effectifs H / F par type de métier	Données macro consolidées	Données INSEE DADS Dernière version : 2015
	Répartition des effectifs par âge et par type de métier	Données macro consolidées	Données INSEE DADS Dernière version : 2015
	Index égalité professionnelle	Index égalité professionnelle	Index égalité professionnelle
CIBLE : Seniors +50 ans	Existence d'un accord ou d'un plan pour l'emploi des seniors	Quantitatif	Enquête diversité BET (à ajouter dans la prochaine édition)
CIBLE : RQTH	Taux d'emploi des personnes bénéficiant d'une RQTH	Données macro consolidées	Agefiph
	Taux d'emploi des personnes bénéficiant d'une RQTH par catégorie professionnelle	Données macro consolidées	Agefiph
	Taux d'emploi des personnes bénéficiant d'une RQTH par type de contrat (CDI, CDD, temps partiel, alternance, stage)	Données macro consolidées	Agefiph
	Existence d'un accord ou d'une convention AGEFIPH, principaux axes d'actions et suivi	Qualitatif	Enquête diversité BET (à ajouter dans la prochaine édition)
CIBLE : Chômeurs longue durée / bénéficiaires des minima sociaux	Taux d'emploi des chômeurs longue durée / bénéficiaires des minima sociaux	Données macro consolidées	Pôle Emploi
	Taux d'emploi des chômeurs longue durée / bénéficiaires des minima sociaux par type de contrat (CDI, CDD, temps partiel, alternance, stage)	Données macro consolidées	Pôle Emploi
	Taux d'emploi des chômeurs longue durée / bénéficiaires des minima sociaux par métier	Données macro consolidées	Pôle Emploi
	Nombre de partenariats mis en place avec des organismes pour le développement des compétences des chômeurs longue durée / bénéficiaires des minima sociaux	Données macro consolidées	Pôle Emploi
Recrutement	Budget consacré aux actions de sourcing de recrutement diversifié	Quantitatif	Enquête diversité BET (à ajouter dans la prochaine édition)
Formation	Taux d'investissement de formation pour le développement des compétences / l'évolution de carrière des femmes	Données macro consolidées	OPCO Atlas
	Taux d'investissement de formation pour le développement des compétences / l'évolution de carrière des salariées dans les deux ans après leur retour de congé maternité	Données macro consolidées	OPCO Atlas
	Taux d'investissement de formation pour le développement des compétences / l'évolution de carrière des personnes bénéficiant d'une RQTH	Données macro consolidées	OPCO Atlas
	Taux d'investissement de formation pour le développement des compétences / l'évolution de carrière des +50 ans	Données macro consolidées	OPCO Atlas
	Taux d'investissement de formation pour le développement des compétences / l'évolution de carrière des salariés au niveau de qualification inférieur au niveau moyen de l'entreprise	Données macro consolidées	OPCO Atlas
	Taux d'investissement de formation pour le développement des compétences / l'évolution de carrière des salariés dont le cursus d'études est différent des critères habituels de l'entreprise	Données macro consolidées	OPCO Atlas
	Taux d'investissement de formation par dispositif : développement des compétences / CPF / Pro A / alternance / bilan de compétences / VAE = PAR PUBLIC CIBLE	Données macro consolidées	OPCO Atlas



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

PROPOSITION DE PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ DANS LA BRANCHE

TROIS OBJECTIFS, TROIS CIBLES DISTINCTES

Objectif	Cibles
1. Faire changer le regard et les pratiques des entreprises de la Branche en matière de diversité	• Entreprises de la Branche : dirigeants, responsables RH et RSE, collaborateurs
2. Accompagner les publics cibles de la diversité dans leur intégration et leur évolution dans les entreprises de la Branche	• Cibles de la diversité
3. Faire évoluer les parcours d'étude vers plus de diversité (travail de long terme)	• Ecoles, universités

OBJECTIF 1

Faire changer le regard et les pratiques des entreprises de la Branche en matière de diversité

Guide pratique „le B.A.BA” de la diversité	
Modalités Création d'un guide pratique pour sensibiliser, informer et encourager le passage à l'action : définition, présentation du cadre réglementaire, argumentaire chiffré coûts / avantages, outils opérationnels, exemples de bonnes pratiques de la Branche. Diffusion via le site de l'ADESATT et communication dédiée à mettre en place	Difficulté de mise en oeuvre ☒ ☐ ☐ ☐ Coûts prévisibles ☐ ☒ ☐ ☐
Acteurs mobilisables ADESATT Parties prenantes externes déjà mobilisées lors de l'état des lieux (notamment l'AFMD qui a déjà mis en place de nombreux outils et s'est montré très ouvert à une coopération)	Echéance envisagée 2021 (publication sur le site de l'ADESATT) 2022 (publication sur le site de l'OPIIEC ?)
Actions similaires déjà menées par la Branche Guide des bonnes pratiques des entreprises de la Branche sur le Handicap et l'Emploi	

OBJECTIF 1

Faire changer le regard et les pratiques des entreprises de la Branche en matière de diversité

Valorisation des actions de formation existantes en faveur de la diversité	
Modalités Actions collectives de la Branche : recensement des actions de formation existantes sur la diversité et valorisation auprès des entreprises	Difficulté de mise en oeuvre
Acteurs mobilisables ADESATT Organismes paritaires de la Branche	Coûts prévisibles Echéance envisagée 2021

OBJECTIF 1

Faire changer le regard et les pratiques des entreprises de la Branche en matière de diversité

Partage de l'information depuis le site de l'ADESATT

Modalités

Utiliser le site de l'ADESATT comme plateforme de partage d'information et de mise en relation entre entreprises et avec l'écosystème des acteurs de la diversité et de l'inclusion. Curation et création de contenus (veille réglementaire, bonnes pratiques dans la Branche, liste de fournisseurs et de sous-traitants), etc.

Acteurs mobilisables

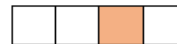
ADESATT

Organismes paritaires de la Branche

Difficulté de mise en oeuvre



Coûts prévisibles



Exemples de bonnes pratiques à partager :

Programmes développés dans la Branche :

- Syntec Ingénierie - programme de retour à l'emploi avec remise à niveau des compétences après un congé maternité (Syntec Ingénierie)
- Syntec Numérique - dispositif Numérique Emploi : reconversion professionnelle sur les métiers numérique et ingénierie (expérimentation dans le Grand Est)
- Syntec Conseil - Programme Mécénat de compétence seniors
- CINOVA – projet "Femmes Tech" visant à valoriser la féminisation des métiers techniques et plus largement de l'ingénierie, auprès des jeunes.

Echéance envisagée

2023

OBJECTIF 2

Accompagner les publics cibles de la diversité dans leur intégration et leur évolution dans les entreprises de la Branche

Mobilisation de l'OPCO pour mettre en place des actions collectives en faveur de la diversité	
Modalités Recensement des actions collectives déjà existantes. Identification des actions collectives à valoriser davantage / actualiser Encourager à travailler les sujets qui ne sont pas traités à date Exemples d'actions collectives pertinentes : - Montée en compétences / formations certifiantes pour les cibles éloignées de l'emploi dans la Branche (QVT, chômeurs longue durée, personnes sans diplômes...) - Formations soft skills d'adaptation à l'intégration culturelle en société des réfugiés Acteurs mobilisables Organismes paritaires de la Branche Partenariats avec des organisations spécialisées (ex. Pôle Emploi, association Nos Quartiers ont du Talent, associations d'aide aux réfugiés) Actions similaires déjà menées par la Branche Action collective en faveur du congé paternité	Difficulté de mise en oeuvre ☐ ☐ ☒ ☐ Coûts prévisibles ☐ ☐ ☒ ☐ Echéance envisagée 2021

OBJECTIF 3

Faire évoluer les parcours d'étude vers plus de diversité (travail de long terme)

Instauration de critères de diversité dans le versement de la taxe d'apprentissage aux écoles	
Modalités Intégration de critères « diversité » dans le cahier des charges de versement des fonds (efforts déployés pour attirer certains publics ciblés, adaptation des programmes pour être compatibles avec certains handicaps, etc.) Acteurs mobilisables Organismes paritaires de la Branche Ecoles	Difficulté de mise en oeuvre ☐ ☐ ☒ ☐ Coûts prévisibles ☐ ☐ ☒ ☐ Echéance envisagée Moyen- long terme



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

PLAN DE COMMUNICATION DU BAROMÈTRE DE LA DIVERSITÉ

PLAN DE COMMUNICATION

Communication sur le baromètre de la diversité par la Branche :

- Sites internet des organisations de la Branche
- Réseaux sociaux (Linkedin, Twitter)
- Evénements (ex. Commission Sociale du Syntec Conseil)
- Newsletters

Communication à chaque nouvelle édition du baromètre pour stimuler la participation :

Canaux	-1 semaine lancement	Lancement	+ 1 mois lancement	+ 2 mois lancement	+ 3 mois lancement	Clôture
Réseaux sociaux	Annonce du lancement J-7	Annonce du lancement	Relance participation 1	Relance participation 2	Plus que x jours pour participer	Annonce de la clôture
Mailing adhérents		Mailing	Relance participation 1	Relance participation 2	Plus que x jours pour participer	Annonce de la clôture

