



# 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

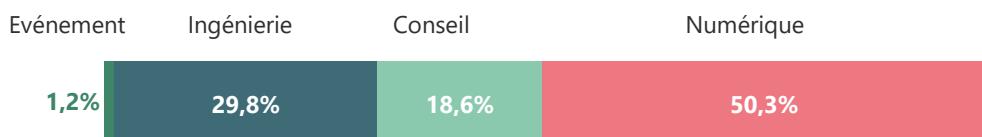
• **La diversité** est la photographie du degré de différences qu'il existe à l'intérieur d'une entreprise.

• **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 DARES (2017), données OPIIEC (2018)

### Répartition par secteur, selon le nombre d'employés :



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



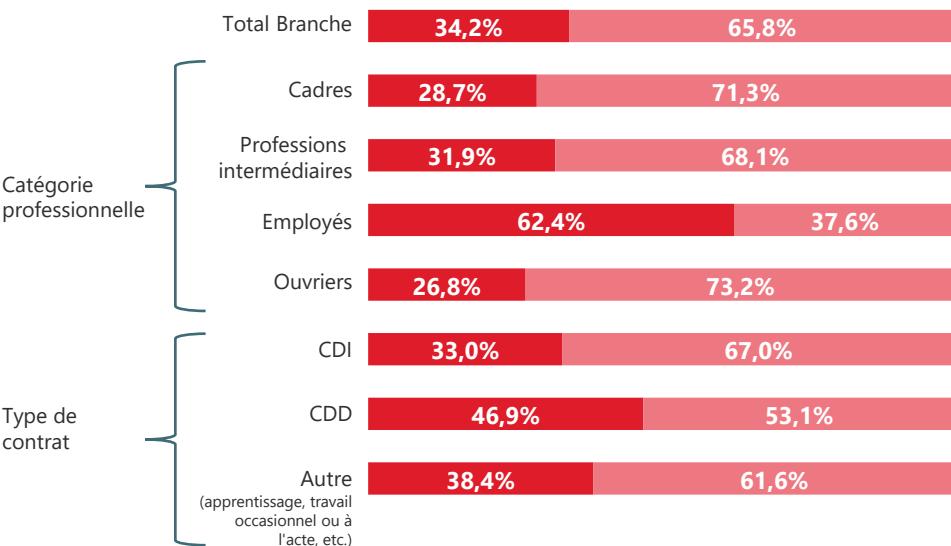
### Répartition :



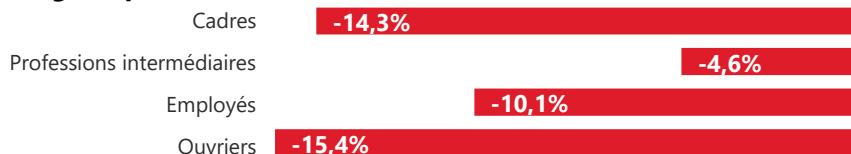
Femmes



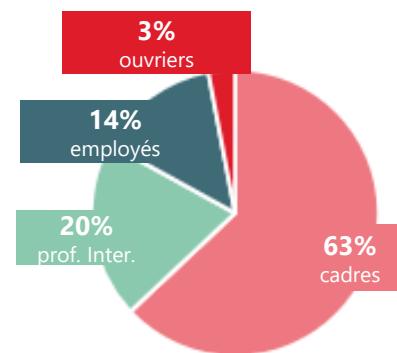
Hommes



### Ecart femmes/hommes du salaire mensuel net moyen, par catégorie professionnelle :



### Répartition par catégorie professionnelle :



**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.

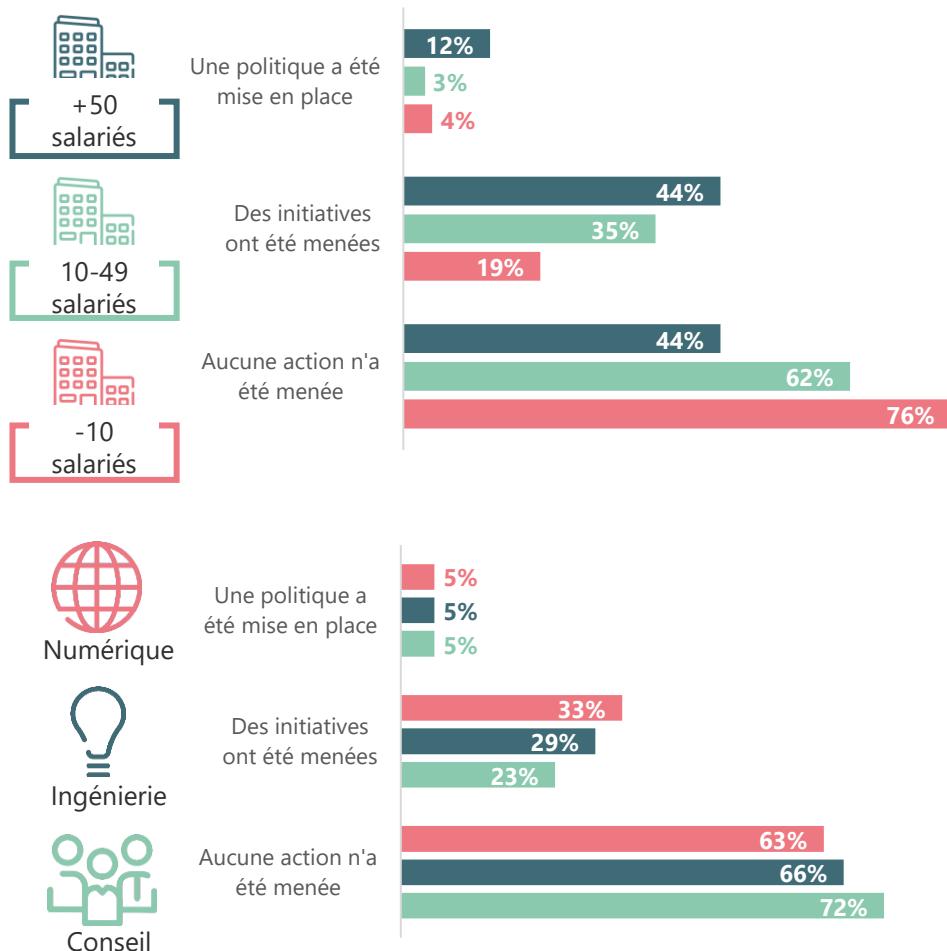
**34%** seulement sont des femmes, mais **62%** des employées et **46,9%** des CDD.

**-14,3%** de salaire pour les femmes cadres (vs. -18% en France - Source : Apec, Baromètre annuel rémunération des cadres, 2018).

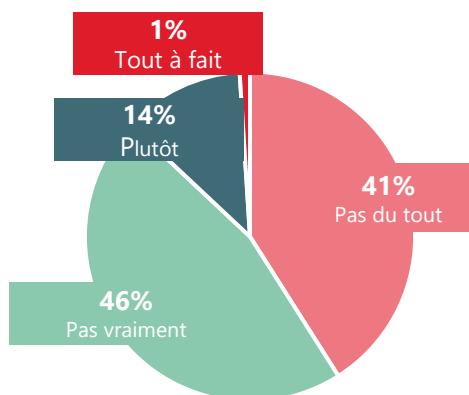
# ETAT DES LIEUX DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIVERSITE DANS LA BRANCHE

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

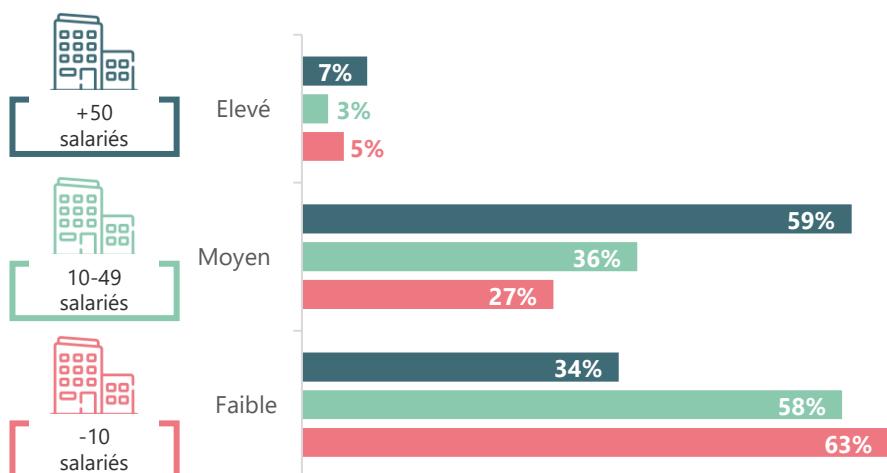
## Mise en place d'actions en matière de diversité, par taille d'entreprise et par secteur :



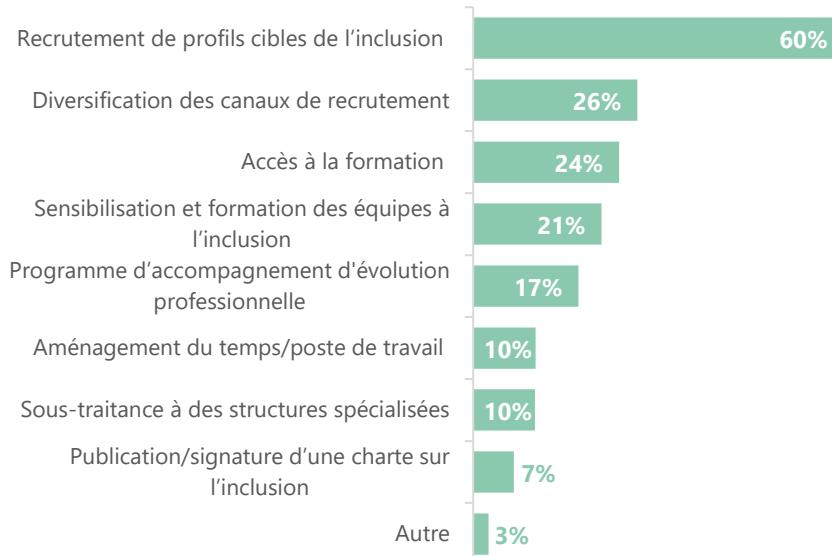
## Perception d'une dynamique de secteur en faveur de la diversité :



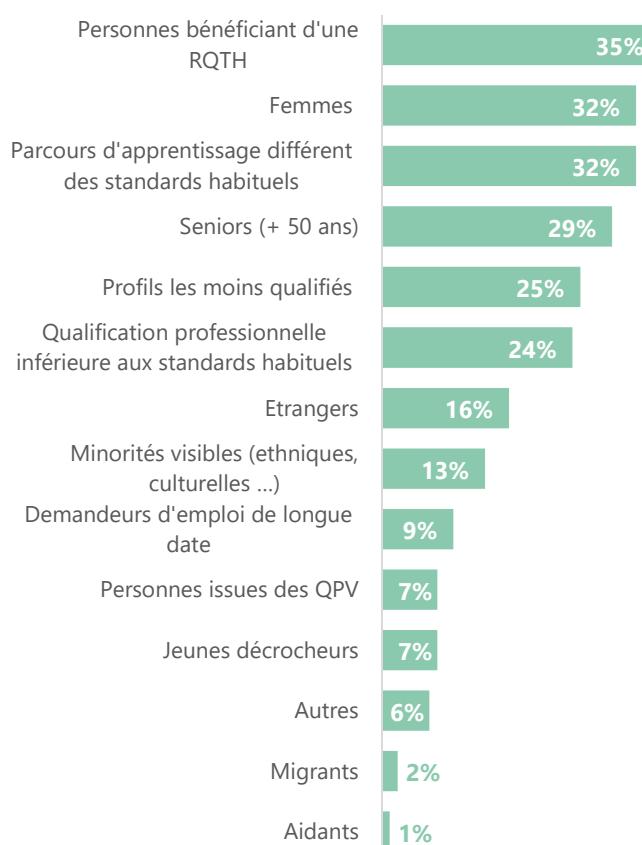
## Niveau de connaissance des politiques réglementaires en faveur de la diversité :



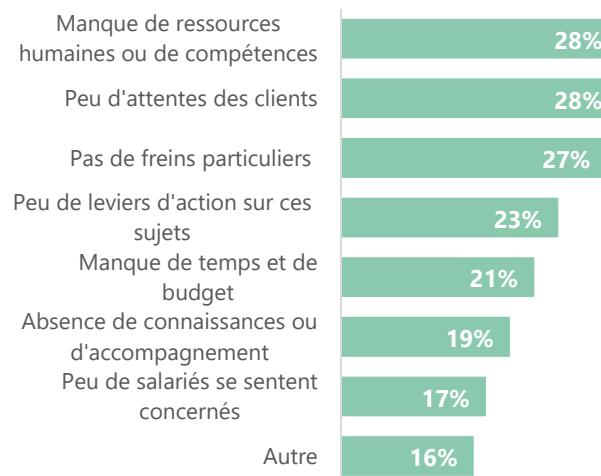
## Actions menées en faveur de la diversité dans l'entreprise :



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



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



**26%** 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.

Les principales cibles sont 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. 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.