



Le rendez vous de la Diversité

Révélation des résultats
de la 6^{ème} Edition



Mardi 8 novembre 2011



430 collaborateurs

52% de femmes

48% d'hommes



Une charte diversité

Présentation de JobinLive

JobinLive développe depuis 2006 des solutions innovantes en matière de Conseil et Recrutement sur la diversité et la santé au travail



Une équipe pluridisciplinaire de 15 personnes pour vous accompagner sur vos opérations de Sourcing et de communication RH



Une équipe de 10 consultants et chefs de projets (ergonomes, psychologues du travail, formateurs) sur le Conseil et la Formation

Nous accompagnons plus de 200 clients entreprises (dont 17 du CAC40) et institutions en France entière

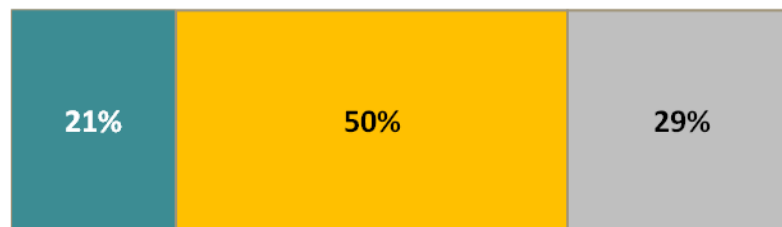
Rappel de la méthodologie

- **Objectif** : Faire un bilan sur la perception des salariés d'entreprises de 20 salariés et plus en ce qui concerne l'emploi des handicapés, des seniors et des personnes issues de la diversité.
- **Dates du terrain** : du mardi 27 septembre au mardi 4 octobre 2011.
- **Échantillon de 1000 personnes**, représentatif des salariés sous contrat privé d'entreprises de plus de 20 salariés
- **Profils interrogés** : afin de disposer d'effectifs suffisants par secteur et taille d'entreprise, l'échantillon a été raisonné (certaines catégories ont été surreprésentées), puis chaque catégorie a été ramenée à son poids réel lors du traitement informatique des résultats. L'échantillon a été stratifié par région.
- **Méthodologie** : Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing).

L'existence de services spécialisés sur le handicap et la diversité au sein de l'entreprise

Existe-t-il au sein de la fonction Ressources Humaines de votre entreprise... ?

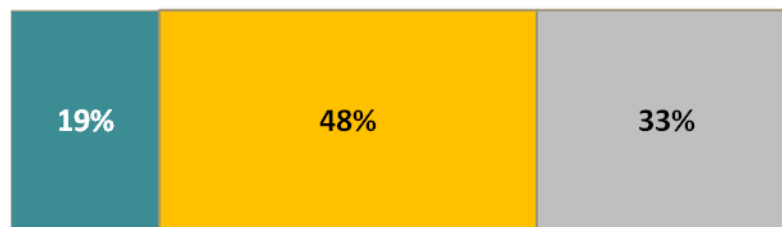
Une mission /un pôle / un service handicap



Comparatif Oui
Entreprises
Avril 2011

11%

Une mission /un pôle / un service diversité



6%

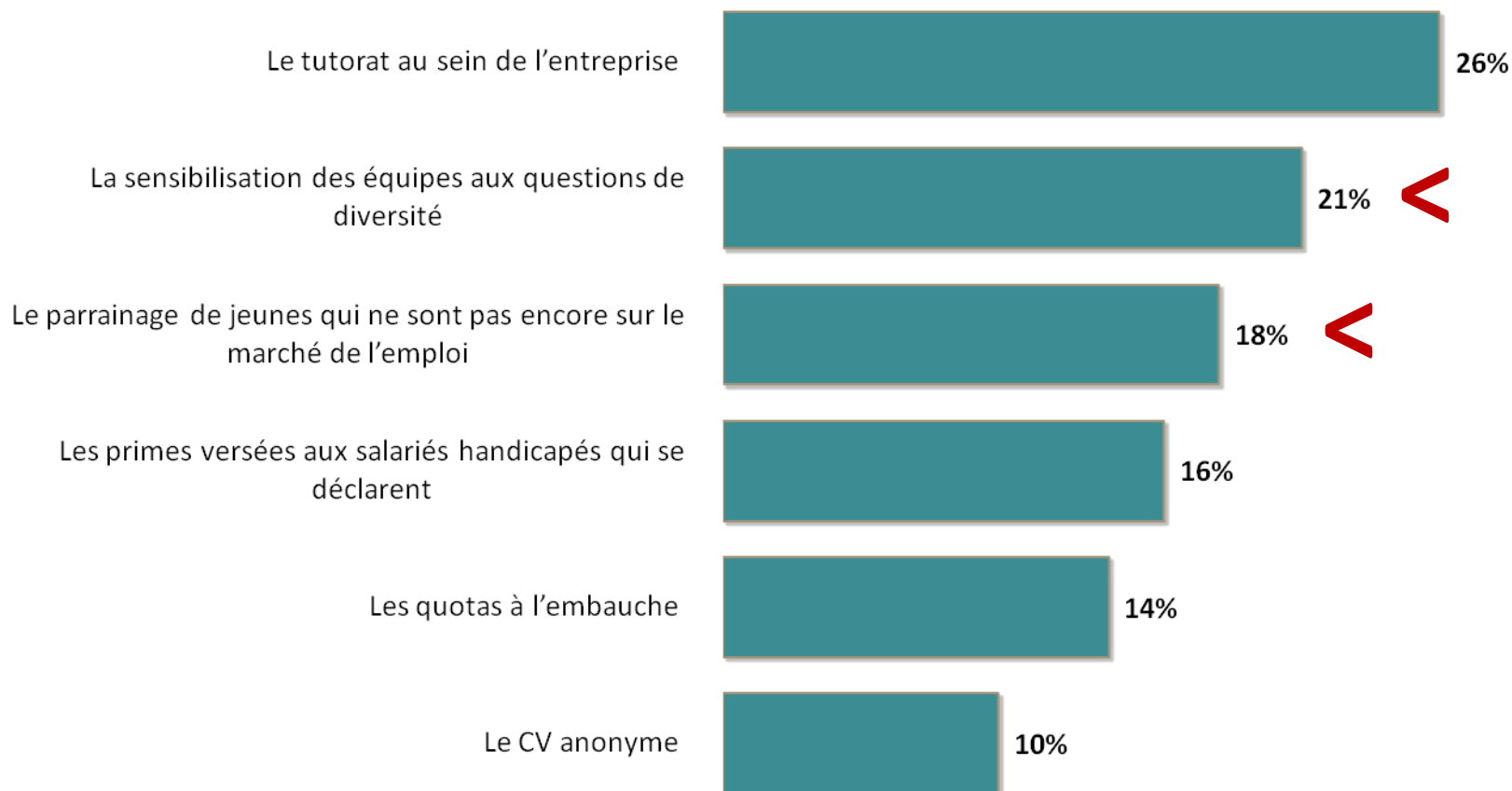
■ Oui ■ Non ■ Vous ne savez pas

(*) Comparatif Entreprises Avril 2011

La mise en place au sein de l'entreprise de différentes actions de promotion de la diversité

Votre entreprise a-t-elle recours à chacun des moyens suivants de promotion de la diversité ?

- Récapitulatif : Oui -



Comparatif
Entreprises
Avril 2011

Non posé

49%

25%

17%

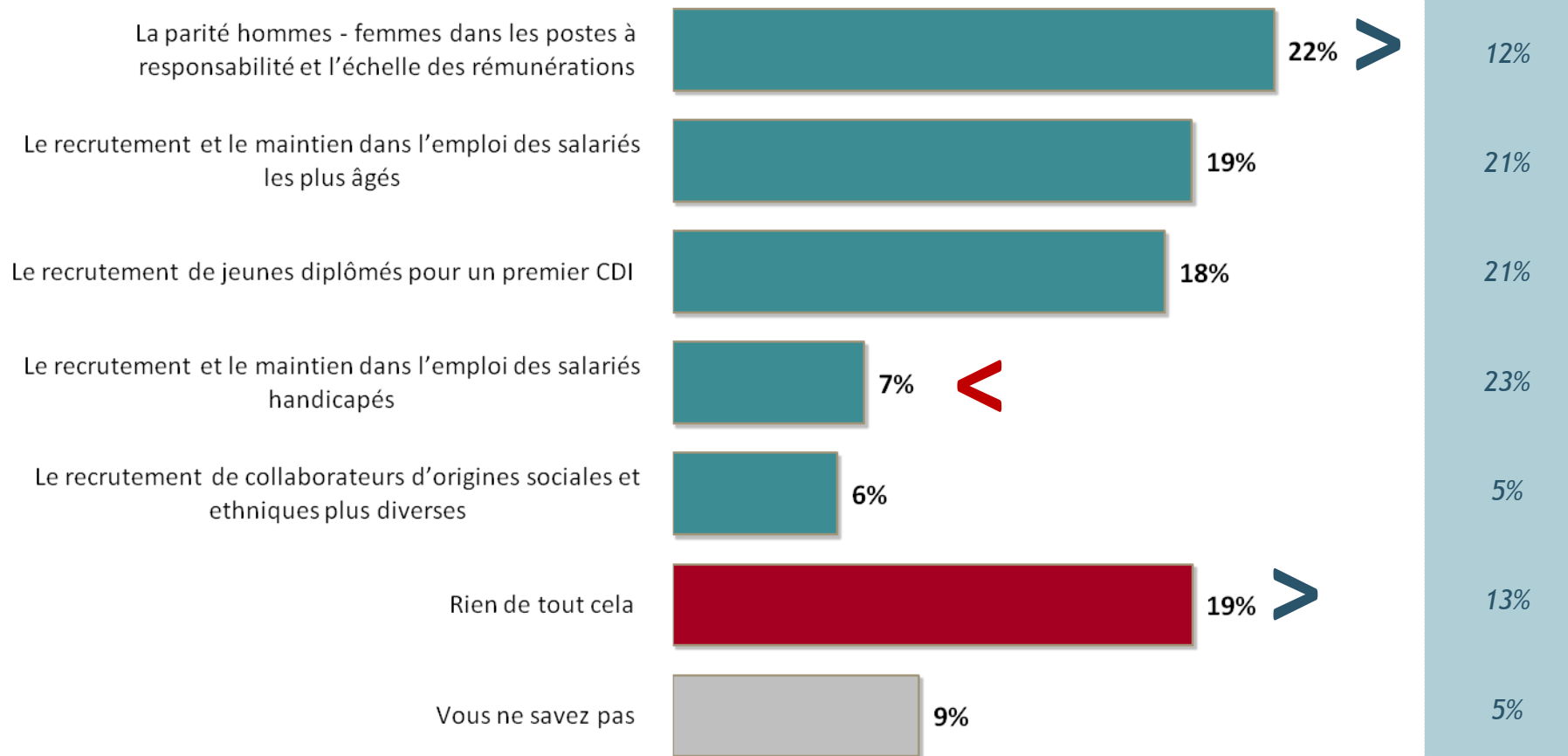
18%

23%

Les domaines d'action jugés prioritaires pour son entreprise

Parmi les sujets suivants, quel est celui qui vous semble prioritaire de traiter dans votre entreprise aujourd'hui ?

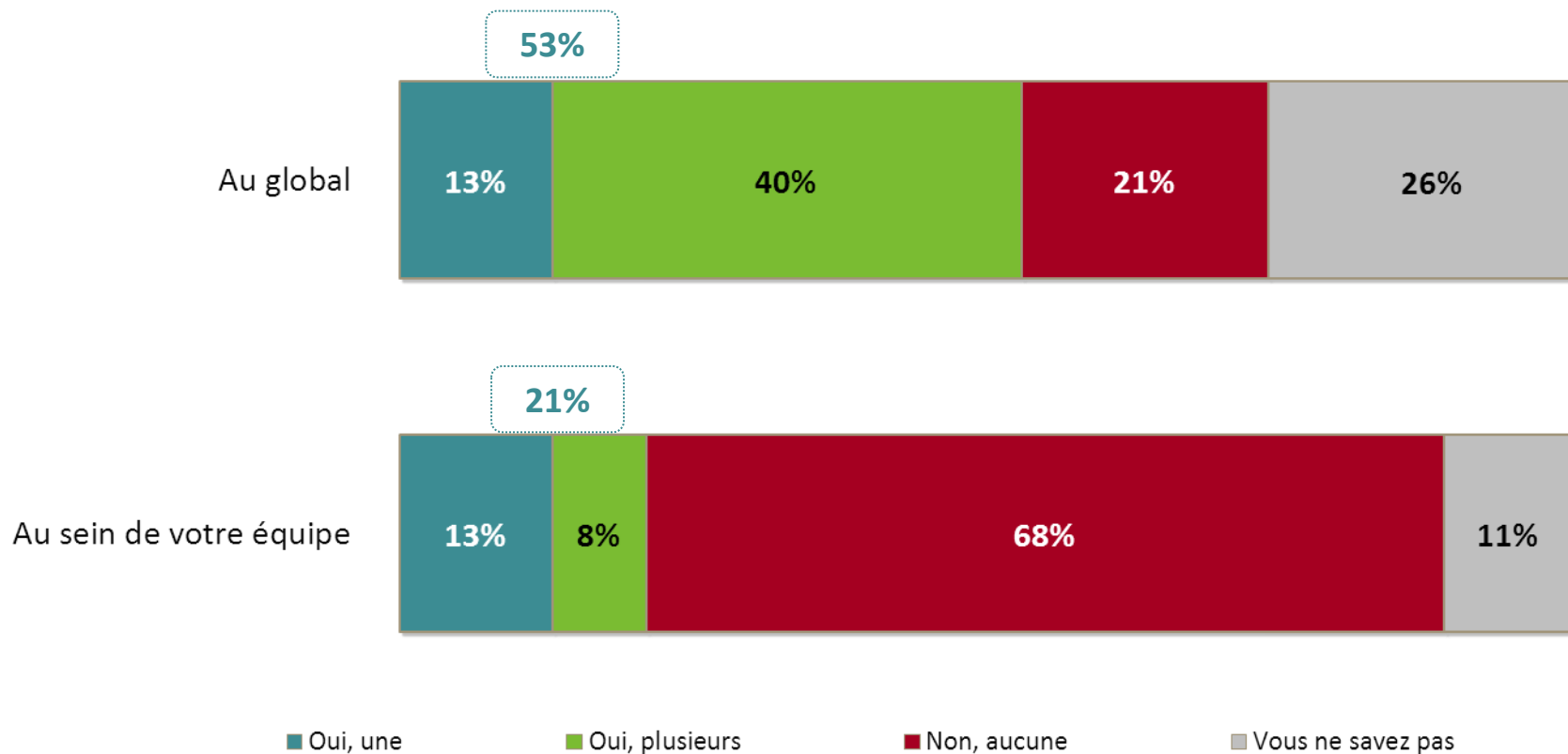
Comparatif
Entreprises
Avril 2011



La présence de salariés en situation de handicap dans son entreprise

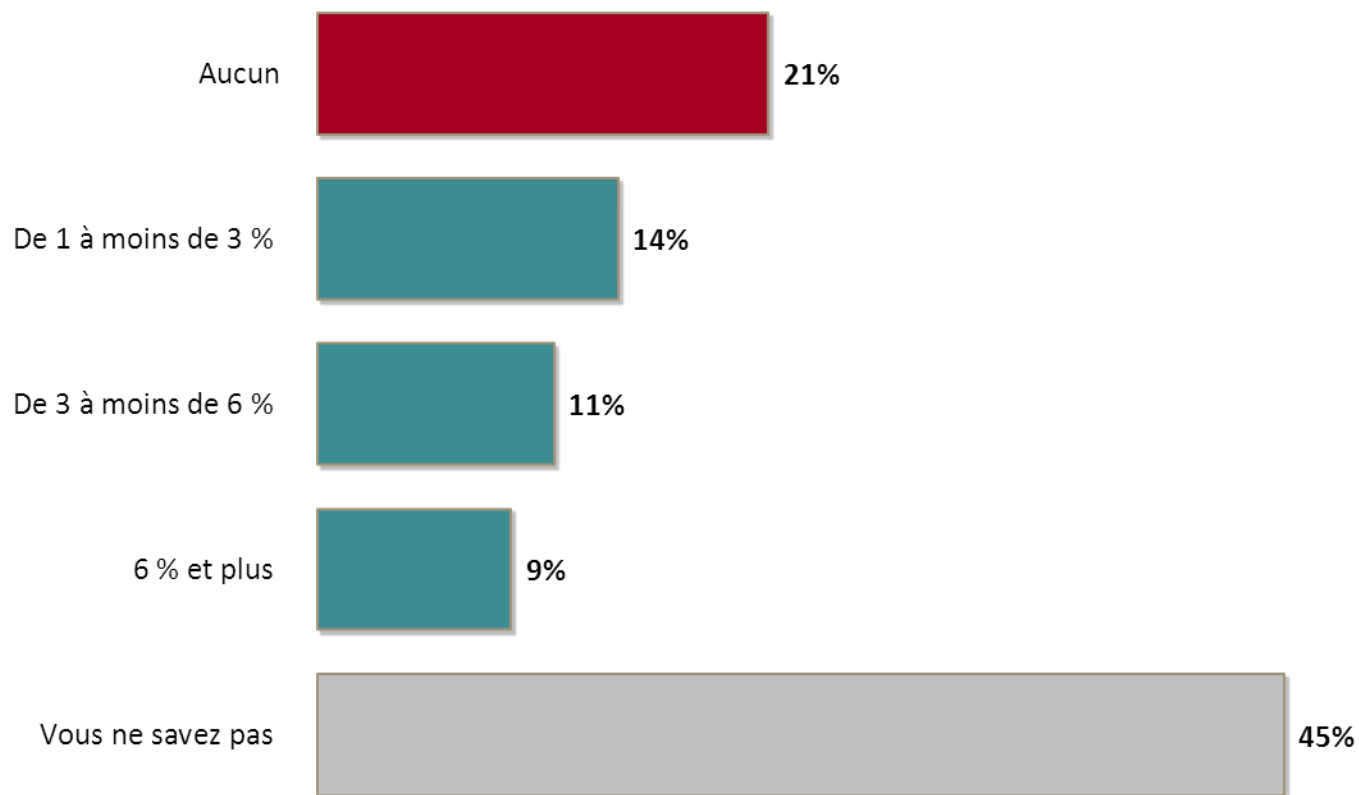
Parmi les salariés de votre entreprise, y a-t-il des personnes en situation de handicap... ?

Définition : La Loi « Handicap » du 11 février 2005 définit comme handicapé un salarié « dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».



La part globale des personnes handicapées dans l'effectif de l'entreprise

Selon vous, quel pourcentage de l'effectif total représente les personnes handicapées dans votre entreprise ?



Le recrutement par son entreprise et l'intégration au sein de son équipe de personnes handicapées depuis début 2011

Votre entreprise a-t-elle recruté des personnes handicapées au cours de l'année 2011 ?

Et avez-vous accueilli des personnes handicapées au sein de votre service en 2011 ?

TOTAL OUI

13%



Oui, une

7%

Oui, plusieurs

6%

NON

52%

Ne se prononcent pas

35%

Comparatif
Entreprises
Avril 2011

25%

-

-

75%

-

Base : question posée uniquement aux salariés déclarant que leur entreprise a recruté une ou plusieurs personnes handicapées en 2011, soit 13% de l'échantillon.

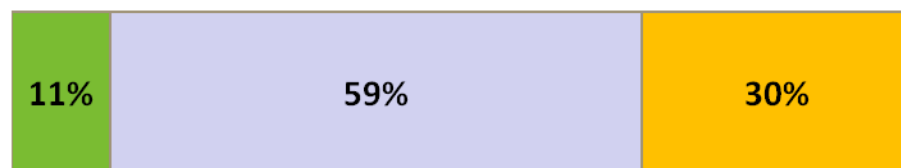
Oui
47%

Non
53%

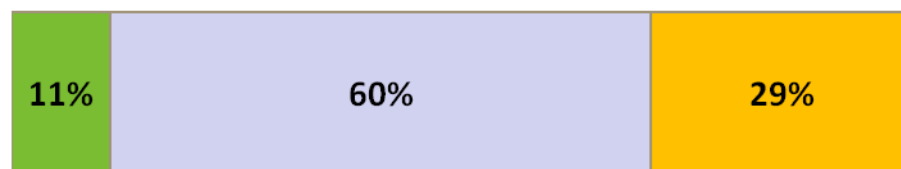
Le regard sur le niveau d'importance de l'intégration de salariés en situation de handicap pour son entreprise

Diriez-vous que les actions de votre employeur en faveur du recrutement et de l'intégration de salariés en situation de handicap sont plus importantes, moins importantes, ou équivalentes... ?

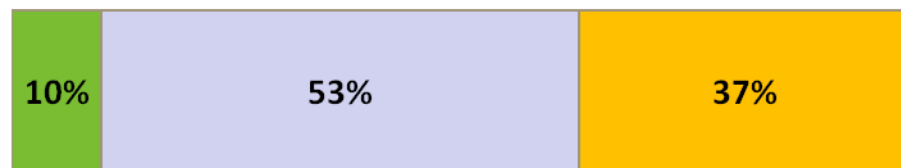
Par rapport aux entreprises de taille équivalente



Par rapport aux entreprises de votre secteur d'activité



Par rapport à la moyenne des entreprises françaises



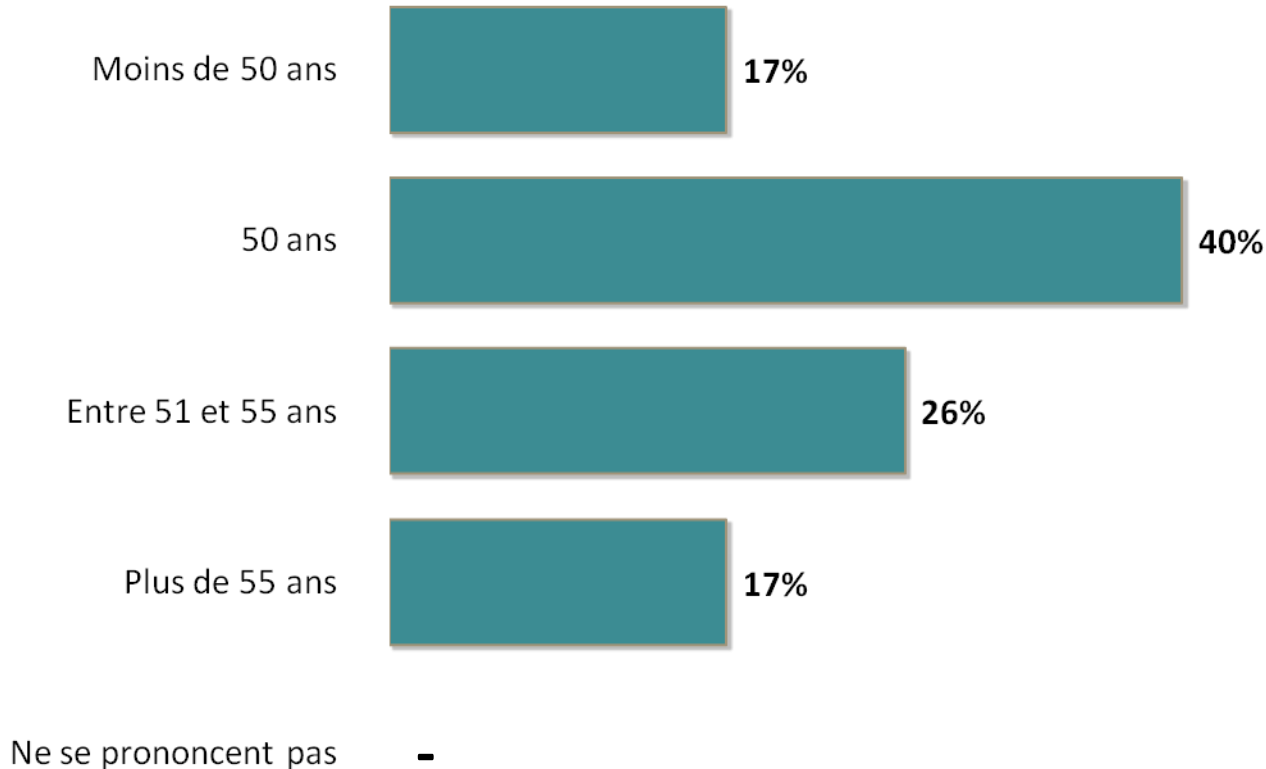
■ Plus importantes

■ Équivalentes

■ Moins importantes

L'âge à partir duquel les salariés sont considérés comme seniors au sein de son entreprise

Pour vous, à partir de quel âge les salariés sont-ils considérés comme seniors dans votre entreprise ?

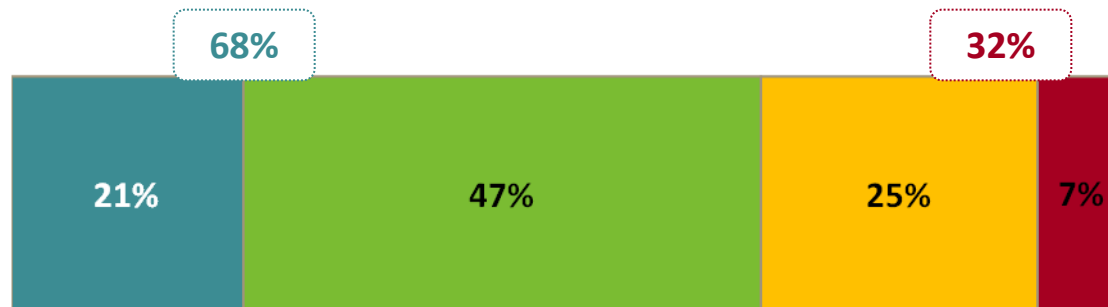


Moyenne :
Salariés Octobre 2011 : 52 ans
Comparatif entreprises Avril 2011 : 51 ans

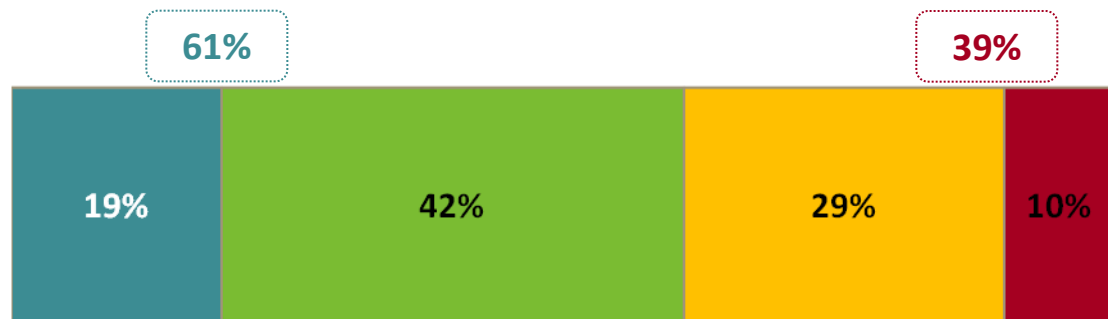
Le niveau de préoccupation de son entreprise pour les questions de diversité en termes d'âge

Diriez-vous que votre entreprise se préoccupe ou non... ?

De l'embauche et de l'intégration des jeunes



Du maintien dans l'emploi des seniors



■ Oui, tout à fait

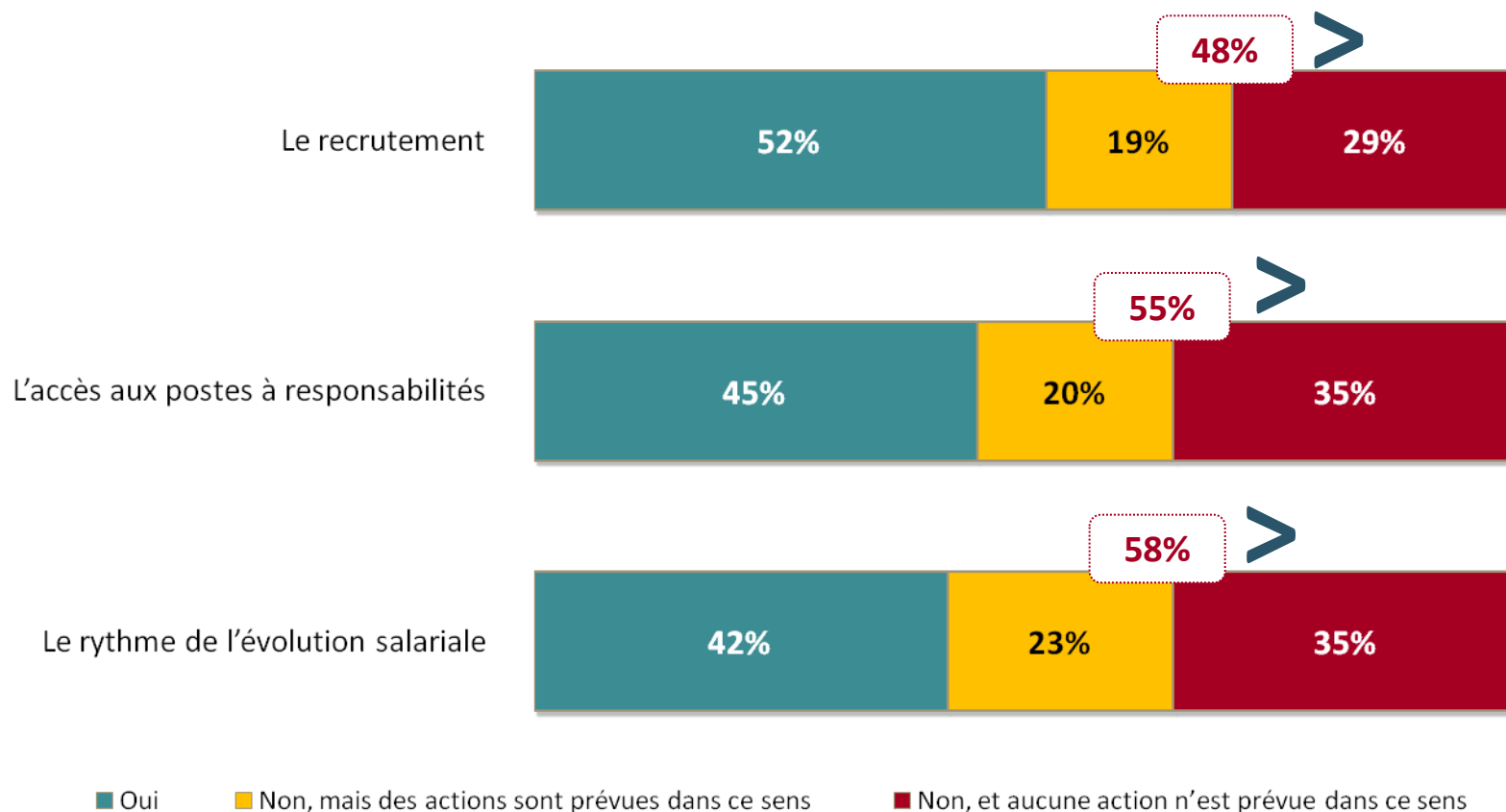
■ Oui, plutôt

■ Non, plutôt pas

■ Non, pas du tout

La perception d'une parité hommes-femmes dans différents domaines au sein de son entreprise

Question 19 : Diriez-vous qu'il existe une parité hommes-femmes dans votre entreprise en ce qui concerne ?

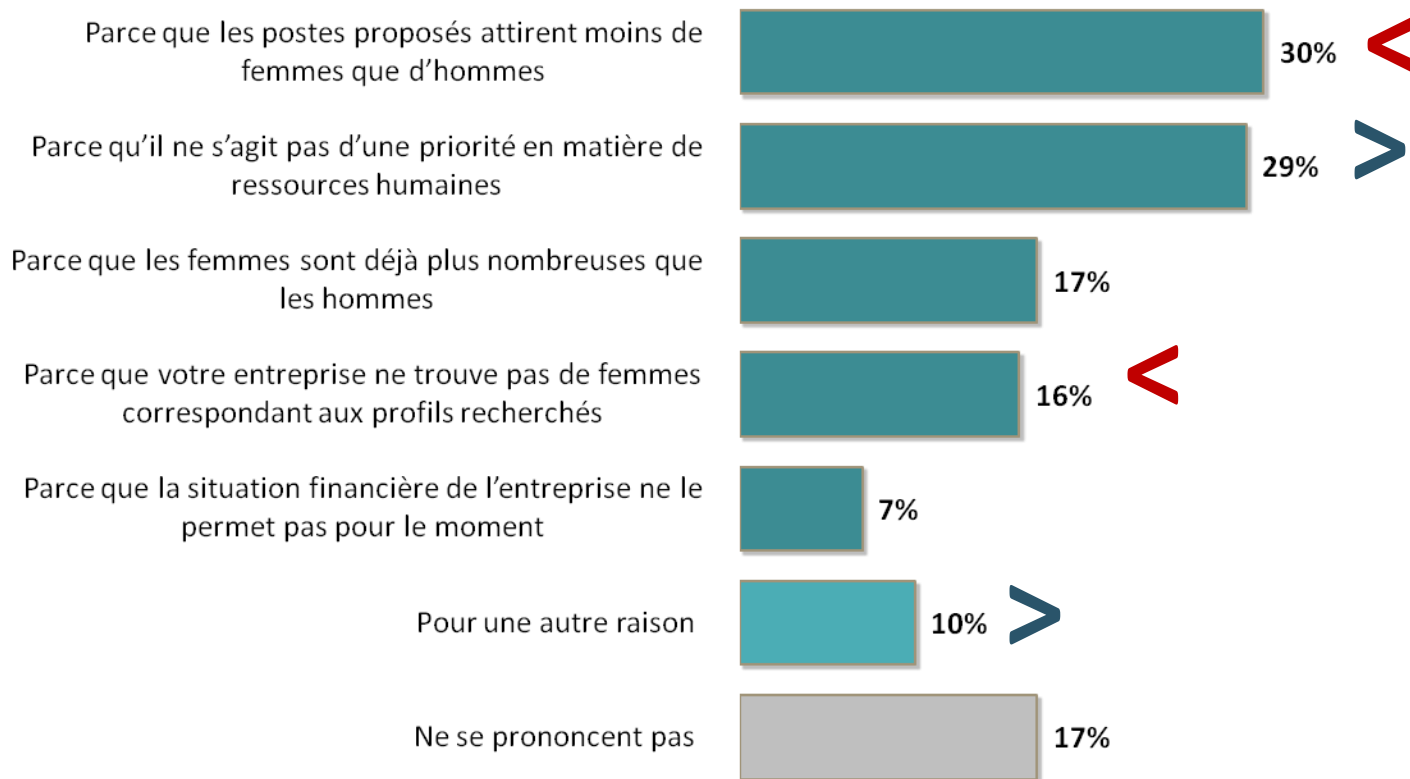


Comparatif
Entreprises
Avril 2011
Total Non

Les raisons pour lesquelles la parité hommes-femmes n'est pas respectée au sein de son entreprise

Pour quelle raison principale dites-vous que la parité hommes-femmes n'existe pas dans votre entreprise en ce qui concerne le recrutement / l'accès aux postes à responsabilités / le rythme de l'évolution salariale?

Base : question posée uniquement aux salariés déclarant que la parité hommes-femmes n'existe pas dans leur entreprise dans au moins un des trois domaines testés, soit 67% de l'échantillon.



Comparatif
Entreprises
Avril 2011

39%

13%

13%

22%

7%

1%

5%

Le rendez-vous
de la Diversité



Merci

LE FIGARO
économie

Vincent Monfort
Directeur de la Communication

vmonfort@figarocms.fr

Job in live
Emploi Handicap & Diversité

Thomas de Williencourt
Directeur Général

tw@jobinlive.fr

Un événement organisé par

LE FIGARO
économie

et

Job in live
Emploi Handicap & Diversité

en partenariat avec

