



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 21 février 2022

Expérimentation de l'Index Diversité et Inclusion dans le monde professionnel : Retour d'expérience

Fruit des réflexions du groupe de travail interministériel réunissant acteurs publics, associations et entreprises, l'expérimentation de l'Index Diversité et Inclusion a été lancée le 17 novembre 2021 par Élisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Aujourd'hui, les ministres ont réuni les neuf organisations pilotes privées et publiques ayant expérimenté cet outil, en présence de l'Institut IPSOS chargé de sa mise en œuvre, ainsi que des membres du groupe de travail, afin de procéder à un premier retour d'expérience. Cette expérimentation, inédite en France, a permis de soumettre le questionnaire de l'Index Diversité et Inclusion à près de 122 000 salariés et le nombre total de réponses reçues a dépassé 38 400.

Les entreprises et les organisations publiques savent aujourd'hui mesurer la diversité et le niveau d'inclusion liés au handicap, à l'âge et au genre. Elles sont en revanche beaucoup moins bien informées et équipées pour mesurer la diversité liée aux origines sociales, géographiques ou culturelles, et – pour une grande partie d'entre elles – sont en demande d'une méthodologie simple, utile et sécurisée juridiquement pour y parvenir. En effet, de nombreuses études l'ont démontré : la meilleure prise en compte de la diversité et de l'inclusion contribue directement à la performance, à l'attractivité et l'innovation des organisations. Elle constitue un facteur clé pour favoriser l'égalité d'accès aux opportunités dans l'emploi ainsi que la reconnaissance et la valorisation des compétences de tous les salariés et agents publics.

L'Index Diversité et Inclusion, résultat d'un travail collectif réunissant acteurs publics, associations spécialisées, et entreprises et administrations de l'État, et dont l'expérimentation a été confiée à l'institut IPSOS, vient répondre à ce besoin. Les statistiques ethniques étant interdites dans notre pays, il vise dès lors à accompagner les organisations publiques et privées dans leurs projets de mesure de la diversité des origines sociales, géographiques et culturelles de leurs salariés afin de pouvoir, *in fine*, transformer leur culture et améliorer leurs pratiques RH, et ce dans le respect de notre droit et de nos valeurs républicaines.

En effet, conforme aux recommandations de la CNIL et aux exigences légales fixées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et respectant strictement des règles de volontariat, d'anonymat ainsi que de confidentialité des données, cet outil permettra à chaque organisation de disposer d'une photographie de la diversité de ses équipes et, ce faisant, de les doter d'un nouvel outil pour enrichir la gestion des talents. Chaque organisation sera libre d'utiliser ou non cet outil qui ne donnera lieu ni à un score, ni à aucune obligation.

Le 17 novembre 2021, neuf organisations pilotes publiques et privées se sont portées volontaires pour expérimenter cet outil. Ce projet a permis de soumettre le questionnaire de l'Index Diversité et Inclusion à près de 122 000 salariés et le nombre de réponses reçues a dépassé 38 400. Dans ce contexte, les ministres ont réuni aujourd'hui les neuf organisations pilotes afin d'obtenir leur retour d'expérience, en présence des membres du groupe de travail (CNIL, Défenseur des droits, associations spécialisées, acteurs publics, entreprises, etc.). Cette première étape permettra aux organisations de construire ensuite leur feuille de route plus précisément.

Élisabeth BORNE, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, déclare : « J'en suis convaincue, la diversité est une source de performance économique et sociale : c'est en permettant à des profils différents et complémentaires de travailler ensemble que se créent les dynamiques d'équipe, les synergies, les idées nouvelles. Nous sommes, avec cet outil de mesure de la diversité, dans la droite ligne des actions engagées par le Gouvernement pour favoriser l'égal accès de chaque personne, quelle que soit son origine, à l'emploi. Les nombreux dispositifs que nous avons lancés, qu'il s'agisse des emplois francs, du plan « 1 jeune, 1 mentor », ou encore du plan « 1 jeune, 1 solution » en témoignent, et je ne peux qu'encourager les entreprises à s'en saisir. »

Amélie de MONTCHALIN, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, déclare : « L'État se doit d'être un employeur exemplaire en termes de diversité et d'inclusion, et il s'en donne les moyens. Avec l'ouverture l'année dernière par le Président de la République des Prépas Talents du service public, le recrutement est transformé : c'est plus de 1500 jeunes boursiers de l'enseignement supérieur socialement ou territorialement défavorisés qui pourront chaque année pousser la porte d'une administration plus ouverte et plus accessible. Cette politique de diversité et d'inclusion est désormais au cœur du système de carrières de la haute fonction publique avec la création d'un adjoint à la déléguée à l'encadrement supérieur de l'État qui coordonnera toutes les actions menées pour garantir la diversité jusqu'au plus haut niveau. Aujourd'hui, je me réjouis du succès de l'expérimentation de l'index diversité et inclusion au sein des administrations publiques. Elle démontre qu'une nouvelle étape est franchie : le début d'une véritable politique de mesure des efforts des administrations publiques pour que cette action déterminée continue de porter ses fruits sur le long terme. »

Élisabeth MORENO, ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, déclare : « Le Président de la République a fait de l'égalité des chances un marqueur fort de son quinquennat. Pour que la promesse d'égalité devienne enfin effective pour tous, nous devons mettre en œuvre des actions concrètes dans tous les domaines, notamment dans l'emploi. Les entreprises comme la fonction publique doivent dès lors mieux refléter la pluralité de notre société. Sans outil approprié il est néanmoins difficile de changer la culture d'entreprise et d'améliorer les pratiques de ressources humaines. L'outil de mesure de la diversité et de l'inclusion que nous souhaitons mettre à la disposition des entreprises et des acteurs publics permettra ainsi d'objectiver les situations et, ainsi, de mettre en œuvre des mesures susceptibles de mieux promouvoir la diversité. Coconstruit avec les entreprises, les associations, ainsi que les acteurs publics parties prenantes, cet outil anonyme et dont les données seront confidentielles est basé sur le volontariat des organisations et des salariés. Je me réjouis du succès de l'expérimentation qu'ont menée les neuf organisations pilotes et je les remercie pour leur engagement. Le taux de réponses reçues, particulièrement élevé, illustre combien l'enjeu de la diversité et de l'inclusion constitue une priorité pour les dirigeants mais aussi pour les collaborateurs. Bâtir une société plus juste et inclusive sont des combats que nous devons mener collectivement. »

Contacts presse :

Cabinet d'Élisabeth Borne

Tél : 01 49 55 32 21

Mél : sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr

Cabinet d'Amélie de Montchalin

Tél : 01 53 18 42 68

Mél : presse.mtfp@transformation.gouv.fr

Cabinet d'Élisabeth Moreno

Tél : 01 42 75 62 75

Mél : presse-efh@pm.gouv.fr