

# **BAROMÈTRE DE PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN ENTREPRISE**

**DU MOUVEMENT DES  
ENTREPRISES DE FRANCE**

**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS NATIONAUX  
ÉDITION 2022**



# SOMMAIRE

- 1. L'égalité des chances : un enjeu prioritaire de plus en plus pris en considération par les salariés** 6
- 2. La connaissance des politiques internes menées par les entreprises en matière d'égalité des chances continue de progresser** 8
- 3. L'égalité des chances passe avant tout par l'égalité salariale pour plus d'un salarié sur deux** 10
- 4. La crainte d'être un jour victime de discrimination dans son entreprise continue de diminuer, atteignant son niveau le plus bas** 12
- 5. L'âge reste de loin la crainte de discrimination la plus redoutée en entreprise** 14
- 6. Près de 8 salariés sur 10 estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante sans pour autant ressentir de crainte de discrimination à ce sujet** 16
- 7. Des entreprises qui représentent de plus en plus la diversité de la société pour leurs salariés** 18
- 8. De nouveaux sujets de tensions émergent en entreprise** 18
- 9. Une confiance dans son avenir au sein de son entreprise qui se stabilise à son plus haut niveau** 20



# Enquête menée par TNS KANTAR pour le Mouvement des entreprises de France<sup>1</sup>

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances et aux diversités, le Mouvement des entreprises de France a conçu en 2012, un baromètre national de perception de l'égalité des chances avec un double objectif :

- mesurer la perception qu'ont les salariés du climat d'égalité des chances en entreprise, ainsi que les répercussions de celle-ci sur les comportements collectifs et la confiance en l'avenir ;
- permettre aux entreprises de mesurer, de s'engager, de construire un dialogue social efficace sur la base d'un diagnostic partagé, de se *benchmarker* et de mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette étude, réalisée pour la 11<sup>e</sup> année consécutive en 2022, permet de rendre compte de la perception des pratiques et actions menées en matière de diversité, de leur efficacité et des priorités d'engagement souhaitées par les salariés du secteur privé en France. Elle se distingue par :

- son ambition, qui consiste à tester le climat d'égalité des chances au sein des entreprises françaises et donc la capacité d'inclusion des organisations ;
- son exhaustivité puisqu'elle aborde des thématiques impactantes mais moins souvent perçues comme : la vulnérabilité, l'apparence physique ou le diplôme initial ;
- un questionnement original dans sa formulation (grâce à des scénarios et mises en situation, par exemple) qui permettent d'évaluer le climat d'égalité des chances sans influencer les répondants ;
- une méthodologie originale en deux étapes :
  - > une étude menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs dont nous pouvons désormais évaluer les progressions de perceptions et de comportements par rapport aux années précédentes,
  - > une déclinaison de l'outil dans des entreprises volontaires (PME, ETI et grands groupes) qui l'administrent à un échantillon de leurs salariés. Elles disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de référence, et peuvent ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale, à celle de leur secteur, et travailler à la mise en œuvre de leur propre plan d'action.

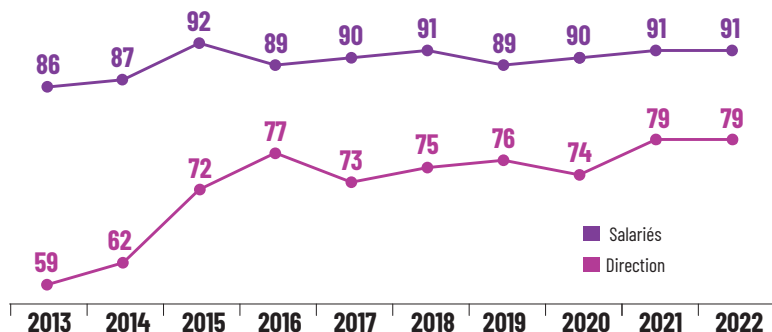
---

1. Étude réalisée par TNS Sofres pour le Mouvement des entreprises de France du 16 au 30 mai 2022. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1500 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus. Méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

# 1. L'égalité des chances : un enjeu prioritaire de plus en plus pris en considération par les salariés

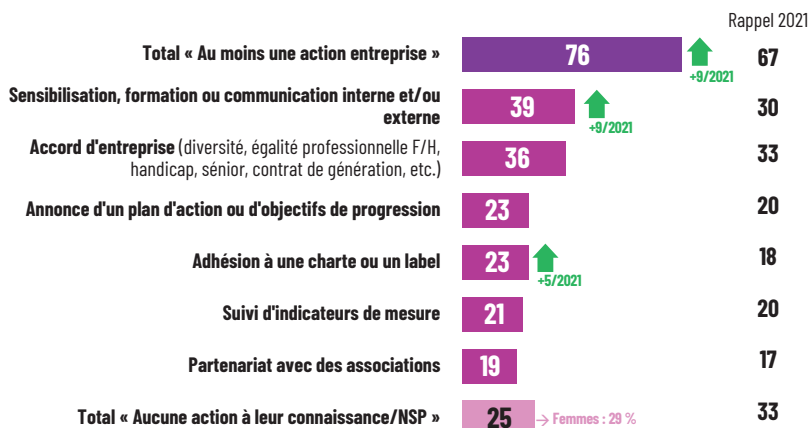
L'égalité des chances en entreprise reste un enjeu prioritaire ou important pour 91 % des salariés français, 80 % estimant que ce sujet est également prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise, niveau le plus haut depuis 2012.

## Évolution sur 10 ans de l'importance accordé à l'égalité des chances pour les salariés et leur direction



Pour ces salariés qui pensent que l'égalité des chances est un enjeu pour leur direction, 79 % (+9 points en un an) sont capables de citer au moins une action menée dans leur entreprise en lien avec ces sujets.

## Actions mise en place dans les entreprises pour favoriser la diversité et l'égalité des chances



En %

Base : à ceux qui pensent que « les diversités et l'égalité des chances en entreprise » constituent un axe « prioritaire » ou « important mais pas prioritaire »

**Point d'attention** : même si l'on constate une augmentation significative de la connaissance par les salariés des politiques mises en place par leur direction sur la diversité et l'égalité des chances, l'efficacité perçue (71 %) de ces actions depuis 2 ans est en deçà des années précédentes.

Cette efficacité perçue est cependant de 82 % (soit 9 points de plus que la moyenne) dans les entreprises où il existe un poste, un service ou une mission spécifique consacré à ces sujets et connu des salariés.

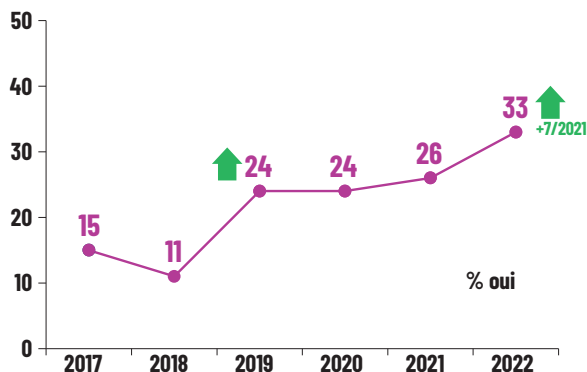
## 2. La connaissance des politiques internes menées par les entreprises en matière d'égalité des chances continue de progresser

En un an, la connaissance d'une entité consacrée à la diversité et l'égalité des chances en entreprise connaît une nette augmentation, passant de 26 % en 2021 à 33 % en 2022 (+7 %).

Lorsque l'on s'intéresse de plus près à ces 33 % de salariés qui ont connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste dans leur entreprise consacré à ces questions, on constate des différences en fonction :

- du sexe, les hommes (37 %) ayant une meilleure connaissance de l'existence de ces entités que les femmes (27 %), probablement parce que plus gradés qu'elles ;
- de l'âge, les 25-34 ans (40 %) plus au courant que leurs aînés de plus de 50 ans (23 %) ;
- de la catégorie socio-professionnelle, les cadres (48 %) ayant plus accès semble-t-il à ces informations que leurs collègues employés (28 %) et ouvriers (24 %).

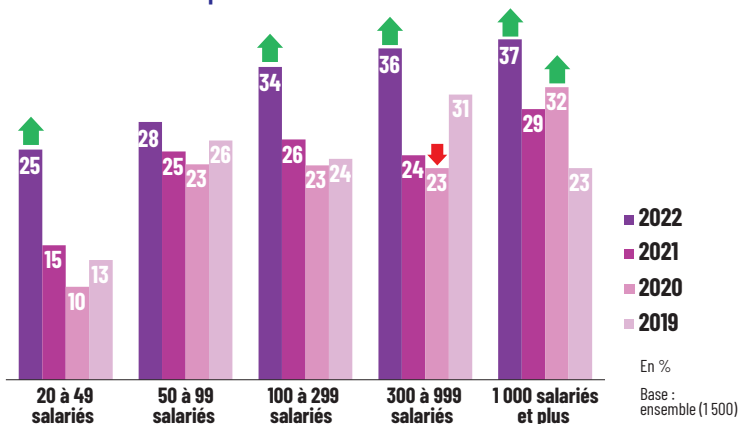
### Évolution de la connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances en entreprises





**À noter** : ces missions, services ou postes étant plus développés dans les grandes entreprises, ce sont généralement les salariés de ces organisations qui en bénéficient. Cependant, on constate cette année : une augmentation générale et un écart moins important que les années précédentes entre les entreprises, preuve que les choses évoluent positivement partout.

## Connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste en fonction de la taille de l'entreprise

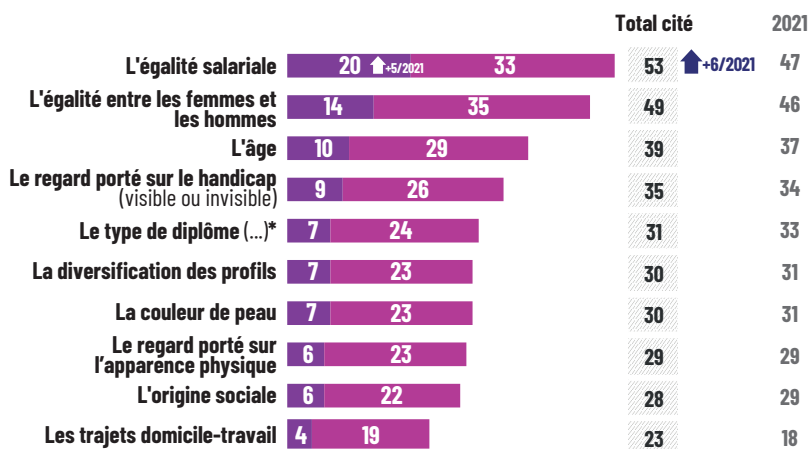


### 3. L'égalité des chances passe avant tout par l'égalité salariale pour plus d'un salarié sur deux

Cette année encore, les sujets en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier l'égalité salariale (+6 %) arrivent en tête des sujets jugés prioritaires en entreprise pour plus d'égalité des chances.

**À noter** : quel que soit le sexe du répondant, l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité aussi bien pour les femmes que pour les hommes en entreprises.

#### Les 10 chantiers jugés prioritaires en entreprises pour plus d'égalité des chances



En %  
Base : exprimés (1478)

■ Cité en 1<sup>er</sup> ■ Cité ensuite



## Focus - Égalité professionnelle

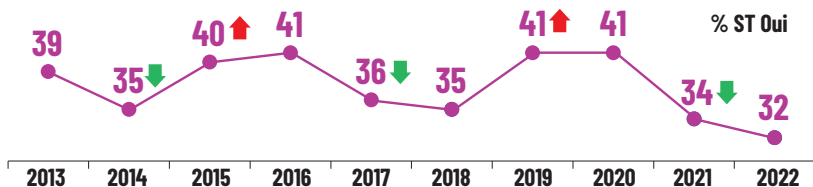
- ▶ L'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise est jugé prioritaire ou important pour 90 % des salariés, 83 % d'entre eux pensant que ce sujet est prioritaire ou important pour leur direction.
- ▶ On constate cette année une baisse (-3 %) de la crainte d'être discriminé par rapport à son sexe sur le marché du travail, passant derrière les discriminations en raison de son diplôme. Cette crainte reste cependant toujours la deuxième crainte de discrimination du côté des femmes (36 %) derrière l'âge (46 %).
- ▶ 91 % des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est une mère d'enfant en bas âge et 80 % d'être promu à un poste à haute responsabilité avec une augmentation pour ces deux situations des personnes qui pensent que cela est tout à fait possible.
- ▶ Enfin, encore 5 % des répondants pensent qu'il n'est pas possible de se faire recruter dans leur entreprise et 9 % d'être promu à un poste à haute responsabilité quand on est une femme.

## 4. La crainte d'être un jour victime de discrimination dans son entreprise continue de diminuer, atteignant son niveau le plus bas

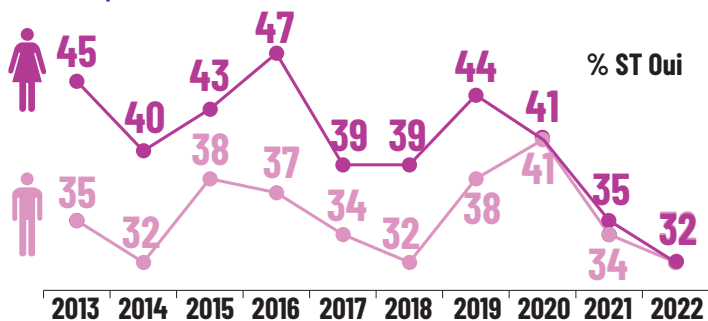
32 % (-2 %) des salariés pensent qu'ils pourraient un jour être victime de discrimination au sein de leur entreprise, crainte qui depuis 3 ans est partagée de la même façon par les femmes et les hommes. Lorsque l'on s'intéresse de plus près au profil de ces 32 % de répondants, on constate une différence :

- d'âge, avec 42 % des 25-34 contre 23 % des plus de 50 ans ;
- de catégorie socio-professionnelle, avec 35 % des cadres contre 28% des ouvriers ;
- de région, avec une crainte de discrimination plus importante en région parisienne (37 %) qu'en province (30 %).

### Évolution de la crainte de discrimination au sein de sa propre entreprise



## Évolution de la crainte de discrimination par sexe au sein de sa propre entreprise



**À noter** : sur le marché du travail, la crainte de discrimination est plus importante, 48 % des répondants pensant qu'ils pourraient un jour en être victime à l'embauche.

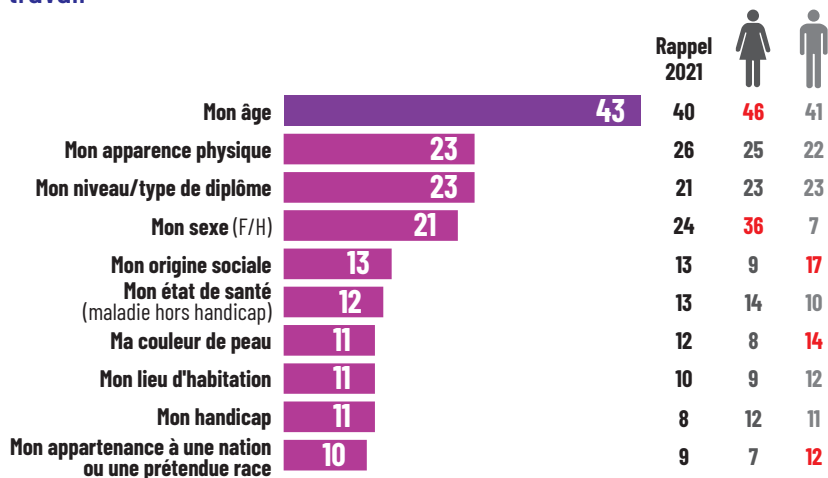
## 5. L'âge reste de loin la crainte de discrimination la plus redoutée en entreprise

Pour les personnes qui craignent d'être victime de discrimination sur le marché du travail, l'âge (43 %) reste de loin la première source de discrimination potentielle selon eux devant l'apparence physique (23 %), le diplôme (23 %) et le sexe (21 %).

En fonction du sexe, les craintes ne sont pas les mêmes. Ainsi :

- pour les femmes, l'âge (46 %), le sexe (36 %), l'apparence physique (25 %), et le diplôme (23 %) arrivent en tête, suivi de sujets en lien avec l'état de santé (14 %) et le handicap (12 %) ;
- chez les hommes, on constate que ces craintes sont partagées au niveau de l'âge (41 %), du diplôme (23 %) et de l'apparence physique (22 %), mais contrairement aux femmes, les hommes craignent également de se faire discriminer en raison de leur origine sociale (17 %), de leur couleur de peau (14 %) ou encore de leur appartenance à une nation ou une prétendue race (12 %).

### Les 10 premières craintes de discrimination sur le marché du travail



En % Base : discrimination à l'embauche (713)



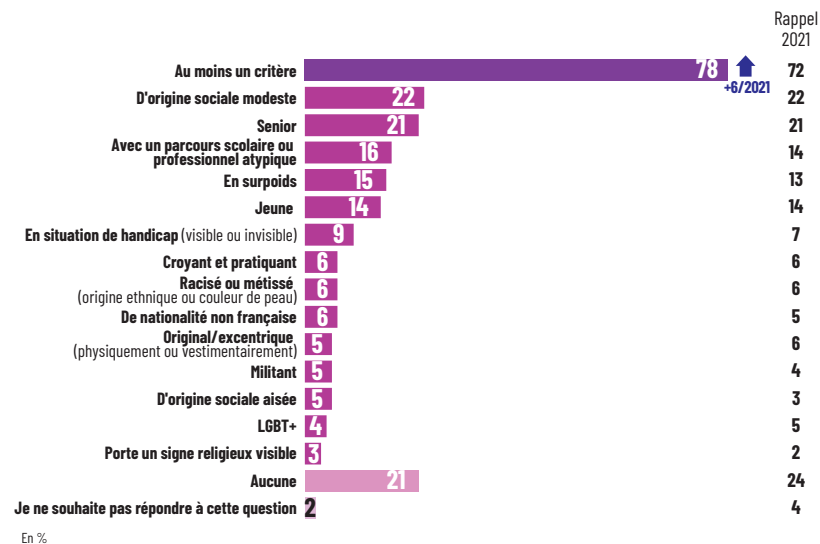
## Focus - Apparence physique

- ▶ Pour faire changer les mentalités, 29 % des salariés estiment qu'il faudrait travailler sur le regard porté sur l'apparence physique en entreprise.
- ▶ L'apparence physique apparaît comme la deuxième crainte de discrimination sur le marché du travail derrière l'âge, les femmes (25 %) étant plus sensible à cette question que les hommes (22 %).
- ▶ 90 % pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est obèse. Ils ne sont par ailleurs que 82% à penser qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité dans leur entreprise en étant obèse.
- ▶ 15 % des répondants se déclarent en surpoids et 5 % original ou excentrique (physiquement et vestimentairement).

## 6. Près de 8 salariés sur 10 estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante sans pour autant ressentir de crainte de discrimination à ce sujet

Ce sont désormais près de 80 % des salariés qui estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante avec en tête, cette année encore, l'origine sociale modeste (22 %), la séniorité (21 %) et le parcours atypique (16 %).

### Quelle perception les salariés ont-ils d'eux ?



**Important** : Une différence n'entraîne pas nécessairement un sentiment de discrimination chez les salariés. Exemples :

- alors que 22 % se déclarent d'origine modeste, ils sont moins d'un quart (6 %) à penser qu'ils pourraient être victime de discrimination sur le marché du travail en raison de leur origine sociale ;
- du côté du handicap, alors que 9 % se déclarent en situation de handicap, ils sont à peine plus de la moitié (5 %) à penser qu'ils pourraient se faire discriminer sur le marché du travail pour cette raison.





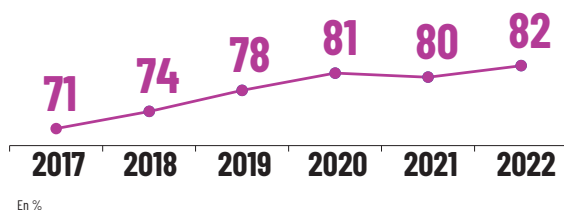
## Focus - Handicap (visible et invisible)

- ▶ Le regard porté sur le handicap (visible ou invisible) arrive en 4<sup>e</sup> position des sujets jugés prioritaire pour faire évoluer les mentalités en entreprise (35 %).
- ▶ 84 % des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise avec un handicap (visible ou invisible) et 71 % qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- ▶ Lorsque l'état de santé est altéré durablement, seul 66 % des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise et 54 % qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- ▶ Sur le marché du travail, la crainte d'être discriminé en raison de son état de santé (12 %) arrive en 6<sup>e</sup> position devant la discrimination en raison de sa couleur de peau (11 %), de son lieu d'habitation (11 %) ou de son handicap (11 %).

## 7. Des entreprises qui représentent de plus en plus la diversité de la société pour leurs salariés

Le sentiment, déjà élevé, que son entreprise représente bien la diversité poursuit légèrement sa progression, passant de 80 % à 82 % en un an.

Ce score atteint 90 % pour les salariés dont les entreprises disposent d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la diversité et l'égalité des chances.

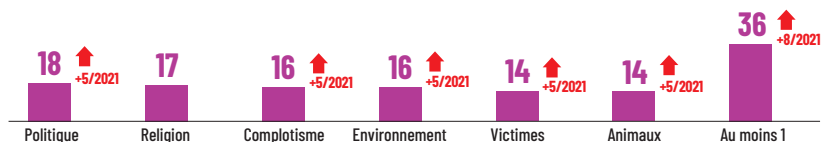


## 8. De nouveaux sujets de tensions émergent en entreprise

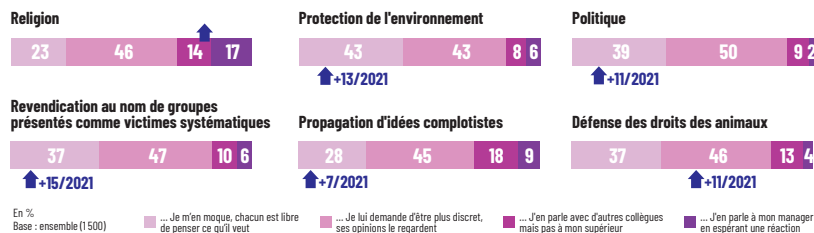
L'identification de comportements jugés extrêmes (attitude d'une intransigeance absolue, aux exigences disproportionnées pour la sérénité du climat de travail) en entreprise augmente, plus d'un tiers des salariés y ayant déjà été confrontés. Face à ces comportements, les salariés se montrent plus tolérants que l'année passée.

Les opinions religieuses extrêmes (31 %) et la propagation d'idées complottistes (27 %) suscitent des actions actives de plus d'un salarié sur quatre qui en parlent autour d'eux, preuve que la pédagogie fonctionne sur ces questions.

Avez vous été confrontés à des comportements que vous trouviez extrêmes (attitude d'une intransigeance absolue, aux exigences disproportionnées pour la sérénité du climat de travail) de la part d'un de vos collègues/ou de collègues sur les sujets suivants ?



Imaginons que l'un de vos collègues commence à présenter des signes de radicalité sur... Comment réagissez-vous ?



- ▶ **Religion** (ex. : prosélytisme religieux)
- ▶ **Protection de l'environnement** (ex. : activisme violent, propagande active)
- ▶ **Politique** (ex. : enrôlement, incitation à participer à des rassemblements)
- ▶ **Revendication au nom de groupes présentés comme victimes systématiques** (ex. : sommations pesantes au motif d'une origine ethnique supposée ou du genre)
- ▶ **Propagation d'idées complotistes** (ex. : plaidoyer insistant, diffusions de vidéos sur les mails de collègues)
- ▶ **Défense des droits des animaux** (ex. : culpabilisation de collègues, argumentations menaçantes)

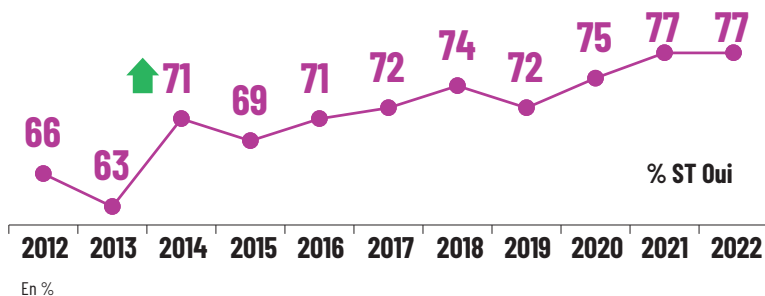
**Point d'attention** : l'émergence de sujets est à suivre de près afin de fabriquer une pédagogie adaptée pour accompagner ces changements de société.

## 9. Une confiance dans son avenir au sein de son entreprise qui se stabilise à son plus haut niveau

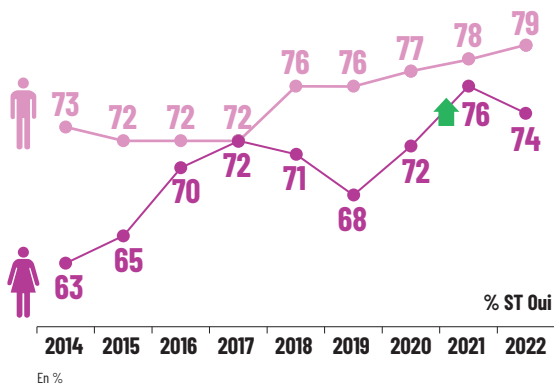
La confiance dans son avenir au sein de son entreprise se stabilise cette année à son plus haut niveau (77 %).

On note cependant une légère baisse de cette confiance du côté des femmes cette année, creusant de nouveau l'écart avec leurs collègues masculins.

### Évolution de la confiance des salariés au sein de leur entreprise



### Évolution de la confiance des salariés au sein de leur entreprise en fonction de leur sexe



Cette confiance est supérieure à la moyenne pour les salariés qui se trouvent dans des entreprises disposant d'une mission, d'un service ou d'un poste en lien avec la diversité et l'égalité des chances (86 %) et dans celles représentant bien la diversité de la société (87 %).

Mouvement des entreprises de France  
55 avenue Bosquet - 75007 Paris  
Tél. : 01 53 59 19 19  
[www.medef.com](http://www.medef.com)