

Baromètre national de perception de l'égalité des chances

Synthèse des résultats 2020
9^e édition

Égalité des chances, les entreprises en première ligne

Jusqu'au 9 octobre 2020, le MEDEF organise en partenariat avec l'AFMD (Association française des managers de la diversité), la semaine de l'égalité des chances en entreprise.

C'est dans l'entreprise où, même sans diplôme, par son seul mérite, on peut réussir à gravir les échelons. Face au défi de l'égalité des chances, les entreprises ont la solution et notre priorité, au MEDEF, c'est de les soutenir et d'accompagner leurs transformations.

« Face au défi de l'Égalité des chances, les entreprises ont la solution »

Les résultats 2020 de notre baromètre national de perception de l'égalité des chances en entreprise, dont c'est la 9^e vague, sont éloquentes. La confiance en son avenir au sein de son entreprise atteint en 2020 son plus haut niveau historique, à 75 % (+3 points par rapport à 2019). L'entreprise a su s'affirmer comme une institution digne de la confiance des Français. Y compris en temps de crise.

« L'entreprise a su s'affirmer comme une institution digne de la confiance »

Si l'égalité de chances est vue comme un sujet prioritaire pour 90 % des salariés, l'égalité entre les hommes et les femmes demeure, loin devant le diplôme ou l'origine sociale, le sujet majeur. À nous de montrer que nous sommes à la hauteur pour aller encore plus loin dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

« Construire un dialogue social efficace sur la base d'un diagnostic partagé avec les salariés »

Je vous invite à consulter cette enquête très riche. Nous la mettons à la disposition des entreprises pour qu'elles mesurent, s'engagent et puissent construire un dialogue social efficace sur la base d'un diagnostic partagé avec les salariés.

Geoffroy Roux de Bézieux
président du MEDEF

Enquête menée par TNS KANTAR pour le MEDEF¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances et aux diversités, le MEDEF 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 en 2020 pour la 9^e année consécutive en 2020, 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 permet 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'outil² 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 MEDEF du 6 au 18 mai 2020. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1 502 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus.

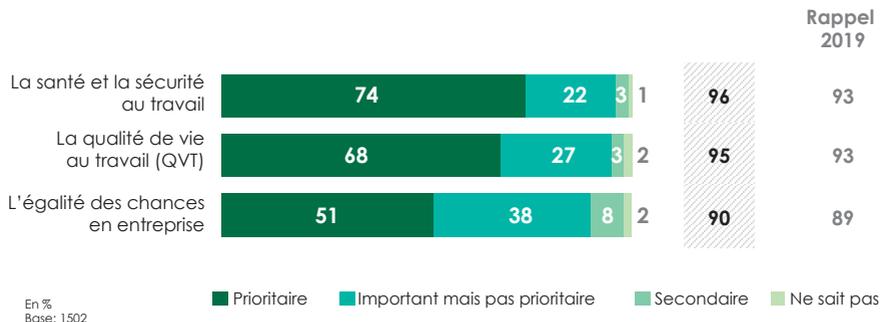
Méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

2. Pour plus d'information pour instaurer le baromètre dans votre entreprise, vous pouvez contacter Valérie Fernandes valerie.fernandes@kantarc.com

1. L'égalité des chances en entreprise un sujet toujours aussi important pour les salariés français

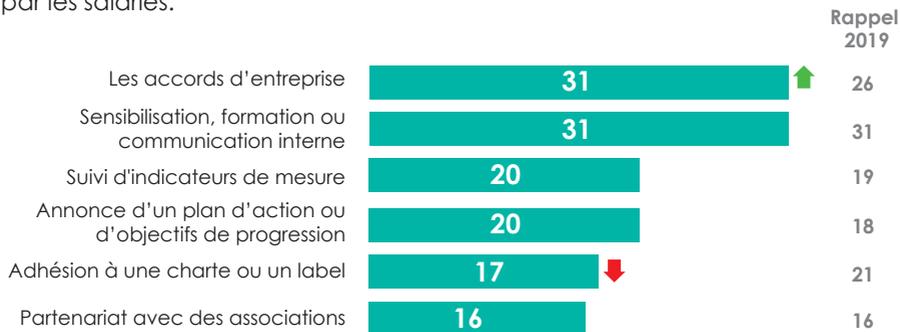
L'égalité des chances en entreprise demeure un sujet prioritaire ou important pour 90 % des salariés français, 74 % estimant que ce sujet est également prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise.

> Top 3 des sujets jugés prioritaires ou importants en entreprise pour les salariés



> Actions mises en place au sein des entreprises pour favoriser la diversité et l'égalité des chances en entreprise

69 % (+3 points) des salariés sont capables de citer au moins une action mise en place par leur direction pour favoriser l'égalité des chances. Chiffre notable, les accords d'entreprise sont cités à 31 % cette année, soit 6 points de plus que l'année passée. Le dialogue social devient ainsi la première action connue par les salariés.



Quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) pour favoriser la diversité et l'égalité des chances dans votre entreprise ?

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 » pour la direction de leur entreprise (1116)

> Des salariés qui se sentent un peu plus associés que l'année dernière aux actions d'égalité des chances mises en place dans leur entreprise

Cependant, malgré un fort intérêt pour le sujet du côté des salariés, seuls 54 % d'entre eux se sentent suffisamment associés aux actions mises en place dans leur entreprise pour améliorer l'égalité des chances.

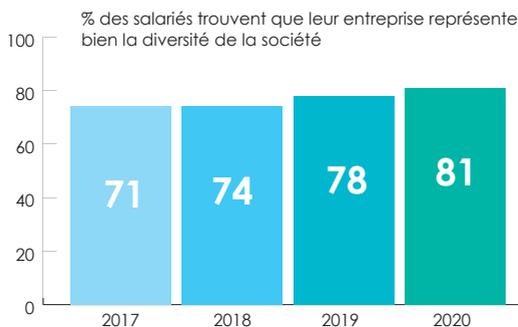
Rappel
2019



Vous sentez-vous suffisamment associé(e) aux actions mises en place au sein de votre entreprise sur les enjeux de...

> Le sentiment que son entreprise représente bien la diversité progresse.

Enfin, plus de 4 salariés sur 5 (81 %/+3 points) estiment que leur entreprise représente bien la diversité de la société.



Diriez-vous que les salariés de votre entreprise représentent bien la diversité de la société ?



Focus ascenseur social

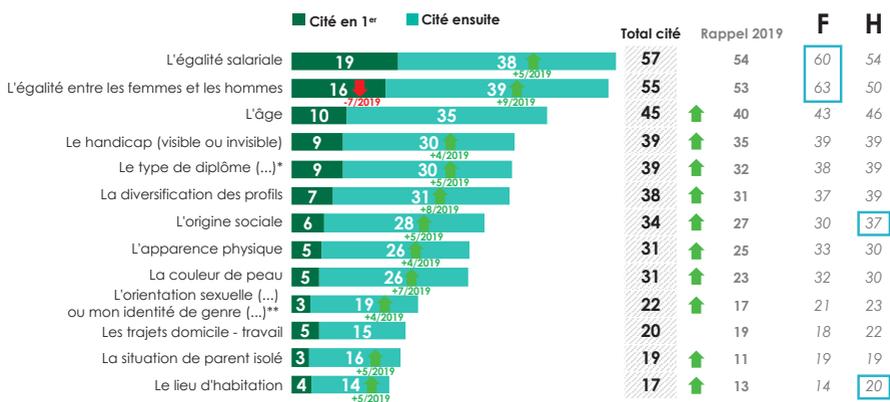
- Le type de diplôme (39 %), la diversification des profils (38 %) et l'origine sociale (34 %) ne sont pas les premiers sujets jugés prioritaires pour les salariés français pour permettre plus d'égalité des chances en entreprise. Ils arrivent loin derrière les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes (plus de 15 points d'écart de moyenne entre ces items).
- Cependant, alors que le type de diplôme et la diversification des profils sont des sujets qui sont cités de manière assez homogène parmi les femmes et les hommes, l'origine sociale est un sujet qui apparaît comme plus prioritaire pour les hommes (37 %) que pour les femmes (30 %) afin d'améliorer l'égalité des chances en entreprise.

- Dans les craintes de discriminations, cette distinction femmes/hommes se retrouve une nouvelle fois : 16 % des hommes craignant de se faire discriminer en raison de leur origine sociale contre 9 % des femmes.
- 15 % des répondants se définissent avec un parcours scolaire ou professionnel atypique.
- Pour 82 % des répondants, une personne avec peu ou pas de diplômes mais de très bonnes compétences peut se faire recruter dans leur entreprise, ce qui est un recul de 2 points par rapport à 2019. Parallèlement, même si la situation a gagné deux points par rapport à l'année dernière, ils ne sont toujours que 67 % à penser qu'il est possible d'être promu dans leur entreprise en ayant peu ou pas de diplômes mais de très bonnes compétences.
- Même si la crainte de discrimination sur le diplôme et l'origine reste importante, parler de son niveau d'études (84 %) et de son origine sociale (77 %) sont deux sujets qui semblent simples à aborder avec ses collègues pour une majorité de salariés.

2. Les dix chantiers prioritaires en entreprise pour plus d'égalité des chances

Cette année encore, les sujets en lien avec l'égalité professionnelle arrivent en tête des préoccupations des salariés français. Ainsi, l'égalité salariale (57 %/+3 points) et l'égalité entre les femmes et les hommes (55 %/+2 points) sont les deux chantiers jugés prioritaires en entreprise pour permettre plus d'égalité des chances. Ils sont suivis par l'âge (45 %) et le handicap, visible ou invisible (39 %).

À noter : cette année, l'ensemble des sujets a connu une augmentation significative, montrant un niveau d'attente croissant du côté des salariés français.



Dans le monde du travail, le principe d'égalité des chances peut parfois ne pas être respecté. Quels sont selon vous les éléments sur lesquels les entreprises devraient agir en priorité pour faire évoluer les mentalités ?

En %
Base : exprimés (1487)

* (universitaire ou lieu d'une grande école...)
** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel), (par exemple transsexuel)



Focus égalité femmes-hommes

- L'égalité F/H est un sujet jugé prioritaire (54 %) ou important (35 %) en entreprise pour 9 salariés sur 10. 80 % des personnes interrogées estiment que ce sujet est également un sujet prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise
- Cependant, seuls 56 % des salariés se sentent suffisamment associés aux actions en lien avec l'égalité F/H mises en place dans leur entreprise.
- 96 % des personnes interrogées disent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est une femme. Mais, malgré un léger progrès cette année, ils sont encore 9 % à penser qu'il n'est pas possible d'être promu à un poste à haute responsabilité dans leur entreprise quand on est une femme.

- Concernant le recrutement des mères d'enfants en bas âge, la perception de leur situation semble stagner après une année de progrès : 90 % des répondants pensant qu'il est possible pour elles de se faire recruter dans leur entreprise. Cependant leur possibilité de promotion à un poste à haute responsabilité semble s'améliorer : ils sont 82 % à penser que cela est possible dans leur entreprise, soit 5 points de plus qu'en 2019.
- Après l'âge, le sexe est cette année la deuxième crainte de discrimination en entreprise pour les femmes (la cinquième pour l'ensemble des salariés) : 28 % des femmes³ craignent de se faire discriminer en entreprise en raison de leur sexe, contre seulement 8 % du côté des hommes.
- Les blagues lourdes (26 %) sont citées à quasi-égalité par les femmes (26 %) et les hommes (25 %) comme étant le premier perturbateur d'ambiance en entreprise, devant les blagues en lien avec les horaires d'arrivée et de départ (17 %) et le port de signes religieux visibles (15 %).
- Comme vu plus haut, l'égalité salariale et l'égalité entre les femmes et les hommes sont les deux sujets cités en premier pour permettre plus d'égalité des chances au sens large en entreprise, Cependant, ce sont plus particulièrement les femmes (à 60 % et 63 %) que les hommes (à 54 % et 50 %) qui en font des leviers prioritaire d'action attendues de leur entreprise.
- Enfin, comme chaque année, parler de ses enfants (86 %) avec ses collègues ainsi que de sa situation familiale difficile (76 %) sont des situations qui apparaissent comme toujours plus simples que de parler de sa rémunération (58 %) ou de sa précarité financière (58 %).

3. Base : Ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (621)

3. Les craintes de discrimination des salariés français

> Crainte d'être un jour victime de discrimination sur son lieu de travail ou à l'embauche

Après plusieurs années de baisse, les craintes de discrimination en entreprise redeviennent aussi importantes qu'il y a 5 ans : 56 % des salariés interrogés pensent qu'ils pourraient un jour être victime de discrimination à l'embauche (48 % en 2018).

Lorsque l'on s'intéresse de plus près au profil de ces 56 % on constate que :

- les femmes (59 %) craignent plus que les hommes (55 %) de se faire discriminer ;
- les 25-34 ans (64 %) sont plus sensibles à cette question que les +35 ans (53 %) ;
- enfin, ce sentiment touche plus les cadres (61 %) que les ouvriers (49 %).



Pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination sur votre lieu de travail ou à l'embauche, que ce soit dans votre entreprise actuelle ou bien une autre entreprise ?

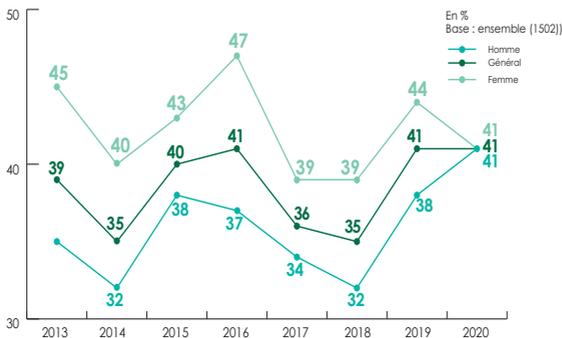
En %
Base : ensemble (1502)

■ Oui certainement ■ Oui probablement ■ Non probablement pas
■ Non certainement pas ■ NSP

> Crainte d'être discriminé dans sa propre entreprise

Au sein de sa propre entreprise, ils ne sont plus que 41 % des salariés interrogés à penser qu'ils pourraient être victime de discrimination. Pour la première année cette crainte est partagée de manière homogène aussi bien du côté des femmes que des hommes.

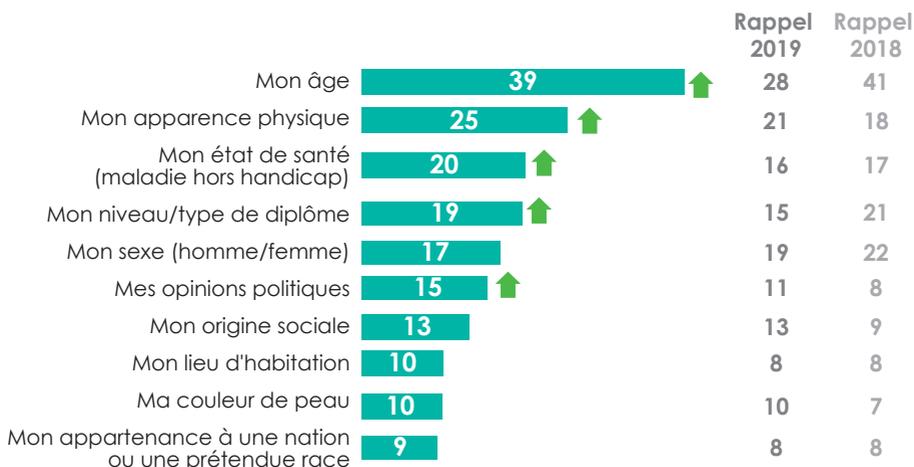
À noter, comme pour la crainte de discrimination à l'embauche, les cadres semblent plus sensibles à cette question au sein de leur entreprise. Ils sont ainsi 47 % à penser qu'ils pourraient se faire discriminer au sein de leur entreprise actuelle contre 39 % des autres catégories socioprofessionnelles interrogées.



Pensez-vous que vous pourriez un jour être victime d'une discrimination au sein de votre entreprise ?

> Les 10 craintes de discriminations dans son entreprise actuelle

Pour les personnes qui craignent d'être un jour victime de discrimination dans leur entreprise, l'âge (39 %) reste cette année encore et de loin la source potentielle de discrimination la plus crainte. Il est suivi de l'apparence physique (25 %) et de l'état de santé (maladie hors handicap) (20 %), deux craintes qui ne cessent d'augmenter depuis 3 ans.



Sur quel(s) critère(s) serait basée la discrimination dont vous pourriez être victime dans votre entreprise actuelle ?
Plusieurs réponses possibles

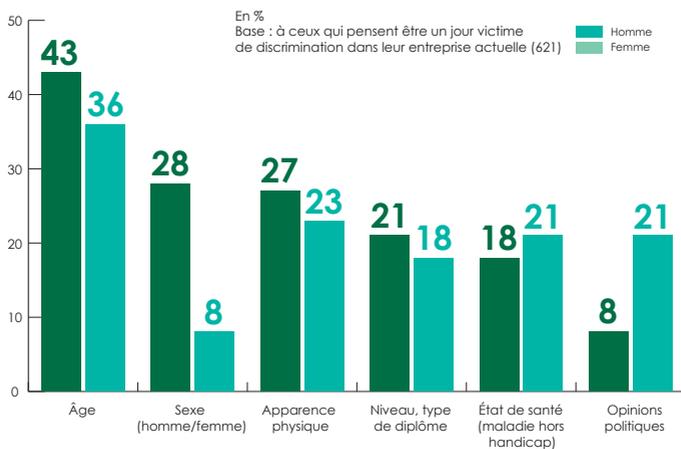
En %

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (621)

> Les 5 premières craintes de discrimination par sexe en entreprise

En fonction du sexe, les craintes de discrimination ne sont pas les mêmes :

- le critère de l'âge est la principale crainte de discrimination chez les femmes (43 %) et chez les hommes (36 %). Les femmes ont ensuite peur de se faire discriminer en raison de leur sexe (28 %, crainte qui n'est que de 8 % chez les hommes) et de leur apparence physique (27 %) ;
- du côté des hommes, l'apparence physique (23 %) apparaît comme la deuxième crainte de discrimination, suivi par l'état de santé, maladie hors handicap (21 %) et les opinions politiques (21 %, crainte qui n'est que de 8 % chez les femmes) ;
- les autres craintes sur lesquelles les hommes se détachent des femmes sont : l'origine sociale (21 % vs 8 %), le lieu d'habitation (11 % vs 9 %) et l'orientation sexuelle (11 % vs 4 %).



Sur quel(s) critère(s) serait basée la discrimination dont vous pourriez être victime dans votre entreprise actuelle ?
Plusieurs réponses possibles

Si la crainte d'être discriminé en raison de sa religion n'est que de 7 %, on constate malgré tout que la facilité de carrière a encore chuté un peu cette année de l'avis des répondants pour les personnes portant un signe religieux visible. 61% des répondants pensent qu'il est possible de se faire recruter dans son entreprise, contre 65 % en 2019.



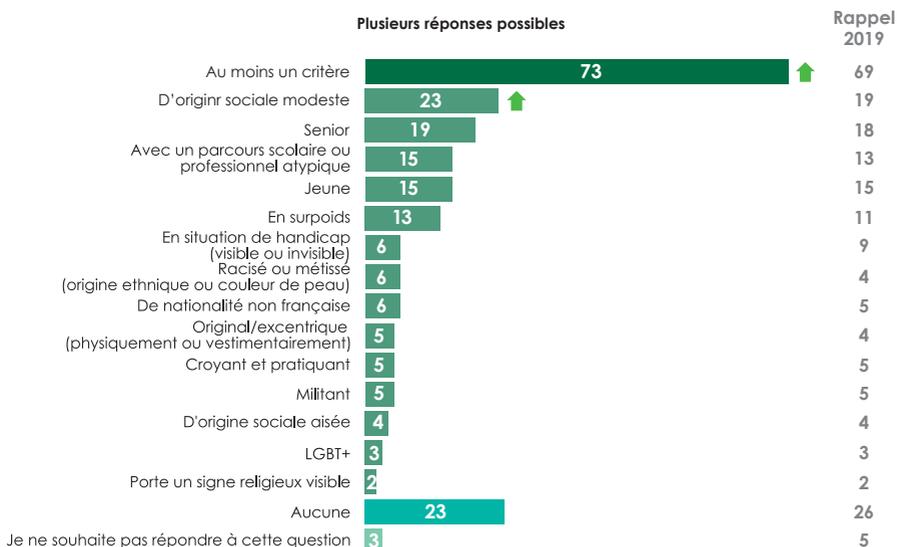
Focus handicap (visible ou invisible) et état de santé

- Cette année encore, le traitement du handicap (visible ou invisible) est le quatrième sujet cité par les salariés pour permettre plus d'égalité des chances dans leur entreprise (à 39 %).
- 9 % des salariés interrogés pensent qu'ils pourraient se faire discriminer en raison de leur handicap alors qu'ils ne sont que 6 % (-3 points) à se déclarer en situation de handicap visible ou invisible.
- Parallèlement, l'état de santé (maladie hors handicap) est la troisième crainte de discrimination la plus importante en entreprise. Cette crainte s'exprime de manière plus importante chez les hommes (21 %) que chez les femmes (18 %).
- 82 % des répondants pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise en situation de handicap visible et 71 % qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité, soit 5 points de plus que l'an passé. Lorsqu'un service diversité est connu dans l'entreprise, ils sont 83 % à penser qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité avec un handicap visible. Ils ne sont que 64 % à le penser dans les entreprises où il n'existe pas de service consacré à ces sujets.

- 64 % des répondants pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise pour une personne dont l'état de santé est altéré durablement et 53 % pensent qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité. Lorsqu'un service diversité est connu dans leur entreprise, les répondants disent qu'il est possible d'être recruté à 78 % et d'être promu à 73 % pour une personne dont l'état de santé est altéré durablement. Lorsqu'il n'y a pas de service ils ne sont plus que 57 % à penser qu'il est possible d'être recruté et 42 % à penser qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- Cette année encore, 70 % des personnes interrogées disent qu'il est facile de parler de ses problèmes de santé ou de son handicap dans son entreprise. Lorsque l'entreprise possède un service diversité, ce sujet est facile à aborder pour 80 % des répondants.

5. Caractéristiques potentiellement stigmatisantes en entreprise

73 % (+4 points) des salariés interrogés estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante. Ainsi, 23 % (+4 points) se décrivent comme d'origine sociale modeste, 19 % comme senior, 15 % comme jeune ou encore 15 % comme ayant un parcours scolaire ou professionnel atypique et estiment que ces caractéristiques peuvent être stigmatisantes en entreprise.



Parmi les caractéristiques suivantes, lesquelles vous qualifient le mieux selon vous ? Plusieurs réponses possibles

En %
Base: ensemble (1502)



Focus sur l'apparence physique

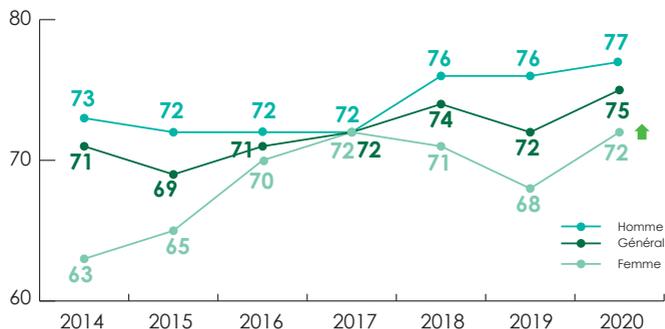
- Aux yeux des répondants, l'apparence physique n'est pas un sujet qui apparaît comme prioritaire à traiter en entreprise pour permettre plus d'égalité des chances. Il arrive ainsi en huitième position des sujets cités⁴.
- Pourtant l'apparence physique est la deuxième crainte de discrimination pour les salariés interrogés.

4. Ordre des sujets cités : égalité salariale, égalité entre les femmes et les hommes, âge, handicap (visible ou invisible), type de diplôme, diversification des profils, origine sociale apparence physique...

- 88 % des personnes interrogées disent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est obèse et 83 % qu'il est possible d'être promu à un poste à hautes responsabilités. Une fois de plus, les chiffres pour les entreprises possédant un service diversité sont meilleurs : 91 % des personnes interrogées qui savent qu'il existe un service diversité dans leur entreprise disent qu'il est possible d'être recruté et 89 % promu à un poste à haute responsabilité quand on est obèse. Ils ne sont plus que 84 % à dire qu'il est possible d'être recruté et 78 % à être promu quand ils savent qu'il n'existe pas de service diversité.
- Enfin, pour 12 % des personnes interrogées, l'importance apportée au physique est un perturbateur d'ambiance en entreprise. Ce sujet touche plus les femmes (14 %) que les hommes (10 %).

6. La confiance des salariés quant à leur avenir au sein de leur entreprise

Après le léger repli de 2019, la confiance en son avenir au sein de son entreprise rebondit et atteint son plus haut niveau historique, alors que l'étude a été conduite en mai, au moment du déconfinement, passant de 72 % à 75 % en 2020. Assez stable du côté des hommes (77 %, + 1 point), la confiance augmente pour la première fois depuis trois ans chez les femmes, passant de 68 % à 72 %.



En %
Base : ensemble (1502) Etes-vous confiant(e) sur votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?

Cette année encore, 65 % (+ 4 points) des personnes interrogées considèrent que leur manager direct est un bon manager, ce qui est très positif en contexte COVID.

7. Évolution de l'efficacité des actions mises en place dans l'entreprise pour permettre plus d'égalité des chances

Seuls 24 % des salariés interrogés ont la connaissance d'une mission/service/poste consacré à la diversité au sein de leur entreprise. Cependant, lorsque des actions en lien avec la diversité sont connues dans l'entreprise, elles sont jugées efficaces à 80 % (+3 points en un an).



Pour aller plus loin. Cette année encore, alors que les actions sont jugées efficaces lorsqu'elles sont connues, 39 % des ouvriers et 41 % des employés n'ont connaissance d'aucune action au sein de leur entreprise en lien avec la diversité. Ils ne sont que 19 % chez les cadres et 28 % chez les professions intermédiaires. Ces chiffres révèlent que la communication interne devrait s'accroître auprès des employés et des ouvriers ou que la direction de l'entreprise a encore quelques marges de manœuvre pour déployer une politique « diversité » efficace au sein de l'entreprise.



MEDEF
55, avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com

Contact : direction Responsabilités Entrepreneuriales
Charlène Grandin : cgrandin@medef.fr