

Baromètre national de perception de l'égalité des chances

Synthèse des résultats 2018
7^e édition

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 celui-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 2018 pour la septième année consécutive, permet de rendre compte de la perception des politiques 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 telles que : 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 ;
- un indice synthétique de la perception de l'égalité des chances, croisé chaque année avec la confiance des salariés en entreprise et depuis 2016, avec la qualité managériale qu'ils perçoivent ;
- 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 six années précédentes,
 - > une déclinaison de l'outil dans des entreprises partenaires (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 15 au 26 mai 2018. Comme lors des années précédentes, cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1 000 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)

L'année 2018 est une nouvelle année de stabilité au niveau des résultats.

Ainsi :

- comme en 2017, pour la quasi-totalité des salariés (91 %), l'égalité des chances en entreprise demeure un sujet important pour eux-mêmes et les $\frac{3}{4}$ d'entre eux estiment qu'il l'est aussi pour leur entreprise ;
- l'égalité des sexes reste le chantier jugé prioritaire pour permettre plus d'égalité des chances en entreprise ;
- depuis maintenant 2 ans, les craintes d'être victime de discrimination au travail continuent de diminuer aussi bien chez les femmes que chez les hommes, passant cette année sous la barre des 50 % ;
- l'âge est cette année encore la plus grande crainte de discrimination aussi bien pour les femmes et pour les hommes, suivi par le sexe (femme/homme) pour les femmes et le niveau/type de diplôme pour les hommes ;
- malgré une légère amélioration, les personnes portant un signe religieux obtiennent cette année encore les indices de facilité de carrière les plus bas ;
- depuis 3 ans maintenant, la confiance des salariés dans leur avenir au sein de leur entreprise progresse. On voit cependant cette année réapparaître un écart de cinq points entre les femmes et les hommes ;
- la connaissance d'une mission/service/poste consacré à la diversité en entreprise diminue légèrement cette année. Cependant, lorsque les actions sont connues elle sont jugées efficaces à 79 % ;
- sept salariés sur dix déclarent leur entreprise innovante et $\frac{3}{4}$ des salariés estiment qu'elle représente bien la diversité de la société, ce qui est une belle progression par rapport à l'année passée.

Synthèse des infos à retenir de l'année 2018

1. L'égalité des chances en entreprise

Pour la quasi-totalité des salariés français (91 %), l'égalité des chances en entreprise demeure un sujet prioritaire ou important, 75 % d'entre eux estimant que ce sujet est aussi prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise.

> L'importance de l'égalité des chances en entreprise pour les salariés



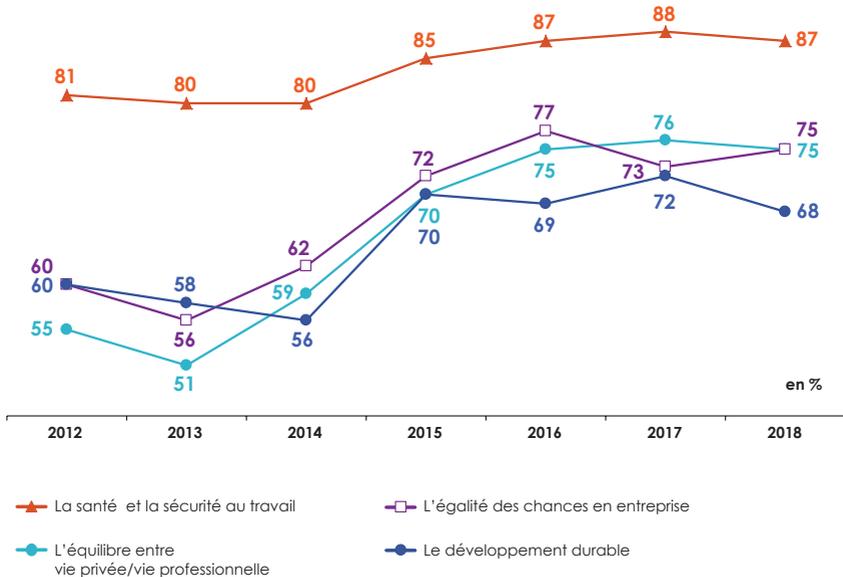
■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire ■ Secondaire ■ Ne sait pas

> Perception par les salariés de l'importance que leur direction accorde au sujet de l'égalité des chances en entreprise



■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire ■ Secondaire

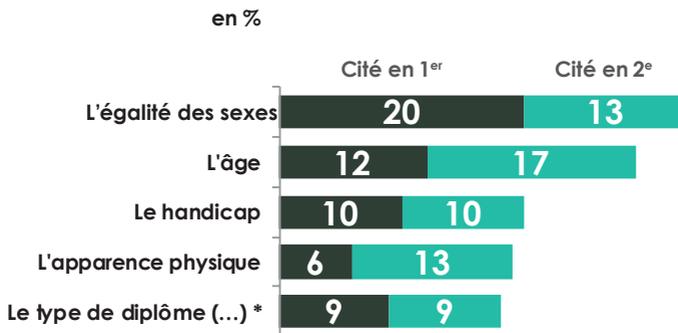
> Évolution de la perception des priorités de l'entreprise depuis 2012



2. Les chantiers prioritaires pour l'entreprise

L'égalité des sexes reste cette année encore le chantier jugé prioritaire en entreprise pour permettre plus d'égalité des chances.

> Les cinq sujets jugés prioritaires en entreprise pour permettre plus d'égalité des chances



* Universitaire au lieu d'une grande école...



Focus égalité des sexes

L'année 2018 apparaît comme une nouvelle année où les discriminations en raison du sexe et de la situation familiale inquiètent les salariés. Ainsi :

- **la peur d'être discriminé en raison de son sexe** connaît une augmentation importante (+7 points en un an) passant de la quatrième peur de discrimination générale en 2017 à la deuxième peur en 2018. Comme pour l'année dernière, le genre apparaît comme la deuxième peur de discrimination chez les femmes à 37 % (+9 points en un an) contre 10 % (+5 points en un an) chez les hommes. Cette augmentation peut s'expliquer en partie par le contexte particulier de l'année 2017 avec le scandale de l'affaire Weinstein.

À noter : Le mouvement « Metoo » a fait émerger une peur de discrimination plus importante chez les jeunes générations. En effet, ce sont principalement les personnes de 16 à 24 ans à 37 % qui éprouvent la peur d'être discriminées en raison de leur genre, contre 11 % en 2017 sur la même population.

- **l'indice de facilité de carrière des mères d'enfants en bas âge** connaît cette année un recul de 3 points, passant de 88 % en 2017 à 85 % en 2018. Promouvoir une femme à un poste à hautes responsabilités étant jugé possible à seulement 78 % en 2018 (-5 points en un an) ;

- **la situation familiale**, quatrième peur de discrimination générale (20%/+9 points en un an) est la troisième peur de discrimination pour les femmes (28%/+9 points en un an). Cette peur connaît également une augmentation importante du côté des hommes (13%/+7 points en un an) ;

- **le scénario où un parent divorcé se voit refuser un poste en raison de sa situation familiale** est jugé probable pour 53 % des personnes interrogées quand le parent est une femme et 48 % des personnes interrogées quand le parent est un homme ;

- enfin, **le premier perturbateur d'ambiance en entreprise** est cette année encore les allusions à caractère sexuel à 16 %.

Dans les points d'amélioration, on note que :

- **les moqueries en lien avec les stéréotypes de genre** perdent trois points en un an (46 %) les faisant passer de la deuxième position en 2017 à la quatrième position en 2018. Elles se positionnent derrière les heures d'arrivée et de départ (59 %), l'âge (49 %) et l'apparence physique (49 %) ;

- **le scénario sur le sexisme où une femme se voit refuser un poste en raison de son sexe** est jugé possible pour seulement 40 % des personnes interrogées, 77 % trouvant cette situation révoltante. L'année 2017-2018, très marquée par les scandales touchant au harcèlement sexuel et au sexisme en entreprise montre que les salariés français sont plus sensibles qu'avant à ces questions.

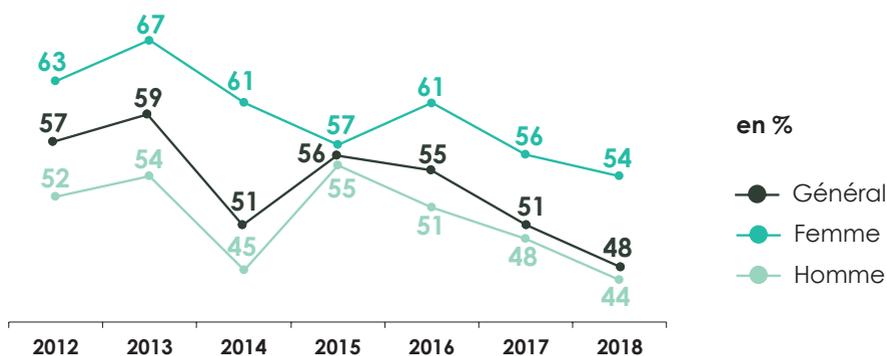
3. Les craintes de discrimination des salariés

Depuis maintenant 2 ans, les craintes d'être un jour victime de discrimination sur son lieu de travail reculent fortement aussi bien chez les femmes (-7 points en deux ans/54 %) que chez les hommes (-7 points/44 %).

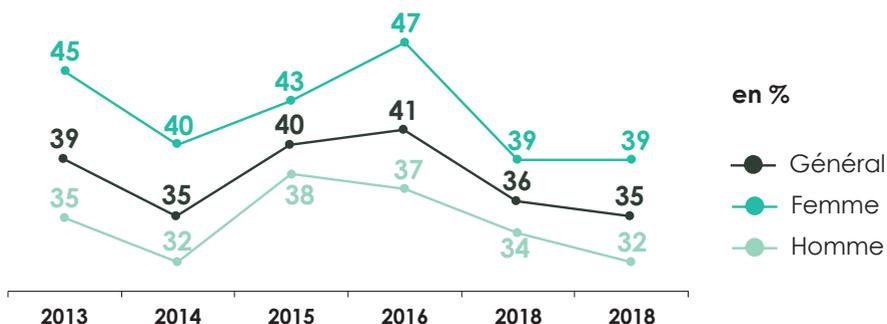
Au sein de sa propre entreprise, cette crainte est de 39 % chez les femmes et 32 % chez les hommes.

À noter : malgré des évolutions, les femmes craignent toujours plus d'être victime de discriminations que les hommes.

> Crainte d'être un jour victime de discrimination sur son lieu de travail



> Crainte d'être discriminé au sein de sa propre entreprise

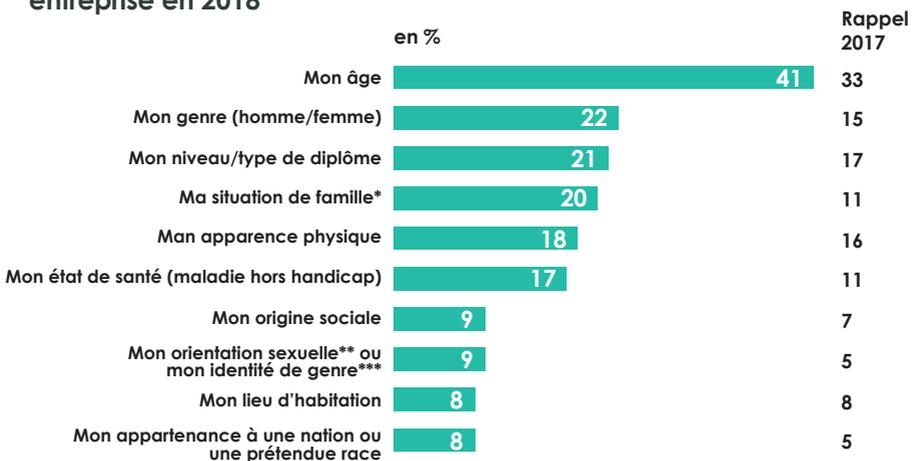


4. Les craintes de discrimination les plus importantes en entreprise

Pour les personnes qui craignent d'être un jour victime de discrimination au travail, l'âge (+8 points en un an/41 %), le sexe (+7 points/22 %) et le diplôme (+4 points/21 %) restent cette année encore les trois sources potentielles de discrimination les plus citées.

Depuis 2 ans maintenant, la crainte d'être discriminé en raison de son âge s'exprime de manière homogène aussi bien chez les femmes (+7 points en un an/42 %) que chez les hommes (+8 points/40 %).

> Les dix craintes de discrimination les plus importantes au sein de son entreprise en 2018

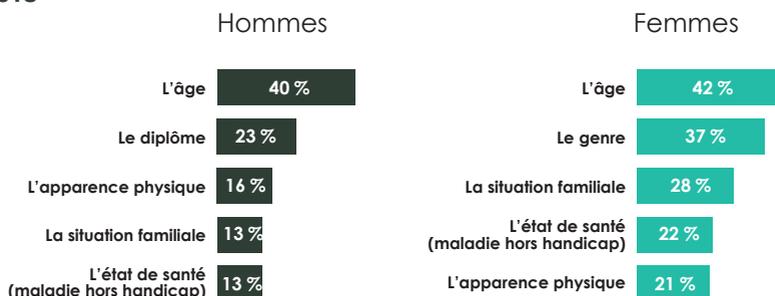


* Le fait d'être marié, célibataire, divorcé ou le fait de vivre en concubinage, avec présence ou non d'enfants au foyer...

** Le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel

*** Par exemple transsexuel

> Les cinq premières craintes de discrimination par genre en entreprise en 2018





Focus âge

De tous les critères, l'âge, première crainte de discrimination, est le sujet le plus anxiogène aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Ainsi :

- **la crainte d'être discriminé en raison de son âge** augmente de huit points en un an, passant de 33 % en 2017 à 41 % en 2018. Cette remontée met fin à 5 ans de baisse ;
- cette crainte se retrouve pour la deuxième année consécutive de manière homogène aussi bien chez les femmes (+7 points en un an/42 %) que chez les hommes (+8 points en un an/40%) ;
- 61 % des ouvriers se sentent concernés par cette crainte contre 39 % des cadres. En 2017, ils n'étaient que 25 % des ouvriers et 18 % des cadres à se sentir concernés ;
- 16 % (+2 points en un an) des personnes interrogées estiment faire partie d'une minorité en raison de leur âge ;
- **l'indice de facilité de carrière des personnes de plus de 50 ans** connaît cette année un recul de 4 points, passant de 85 % à 81 %. Il reste avec les personnes portant un signe religieux visible et souffrant d'un handicap visible, ceux qui ont le plus de difficultés pour être recrutés. Être promu à un poste à responsabilité semble aussi plus compliqué que les années précédentes pour les personnes de plus de 50 ans, passant de 85 % en 2017 à 79 % en 2018 (-9 points en 1 an) ;
- **l'âge reste le deuxième sujet de moquerie en entreprise** après les heures d'arrivée et de départ ;
- enfin, **le scénario justifiant d'un refus de promotion en raison de l'âge** est jugé comme probable pour 57 % des personnes interrogées.

Il n'est pas étonnant dans ces conditions que les salariés interrogés, tous concernés par ce critère un jour ou l'autre au cours de leur carrière, pensent que l'âge est le deuxième sujet qui devrait être traité par leurs employeurs pour permettre plus d'égalité des chances en leur sein.



Focus diplôme

- Troisième crainte de discrimination largement partagée à 21 % (+4 points en un an), **le diplôme et le niveau d'étude** apparaît toujours comme la deuxième crainte de discrimination potentielle chez les hommes à 23 % (+3 points en un an). Du côté des femmes, elle se maintient à la sixième position des craintes de discriminations potentielles avec une augmentation de 6 points en un an, passant de 13 % à 19 %.

- Malgré tout, ils ne sont que 6 % des personnes interrogées à avoir le sentiment d'appartenir à une minorité en raison de leurs parcours scolaire ou professionnel atypique (8 % chez les hommes/4 % chez les femmes) et le niveau d'étude est le deuxième item cité par les salariés comme sujet étant facile à aborder sur son lieu de travail à 84 % (+2 points en un an). Il est également un sujet peu moqué en entreprise par les collègues (34 %).
- Concernant **l'indice de facilité de carrière des personnes avec « pas ou peu de diplôme et pourtant de très bonnes compétences »**, il se maintient pour la troisième année consécutive à 78 %, troisième profil testé jugé comme le plus compliqué pour la carrière. Être promu à un poste à haute responsabilité est même jugé possible pour seulement 65% des salariés.
- Enfin, **le scénario sur le manque de promotion justifié par un manque de diplôme** de la part du candidat apparaît comme possible pour 60 % des personnes interrogées et jugé injuste pour 57 %.
- **Le niveau/type de diplôme** reste un sujet bien français qui inquiète toujours autant les salariés français malgré les améliorations des politiques d'entreprise qui se veulent plus inclusives et tournées vers l'atypisme des profils.

5. Facilité de carrière

En matière de facilité de carrière², une personne avec un accent régional prononcé (nouvel item) aura un indice de facilité de carrière élevé (90 %) contrairement à une personne avec un accent étranger (nouvel item) qui aura un indice général de facilité de carrière 12 points en dessous.

> Indice de facilité de carrière

Sous-total Possible - en %	... recrutée dans mon entreprise	... occupant un poste en contact direct avec notre clientèle	... être promu à un poste à haute responsabilité*	Indice de facilité de carrière **
Une personne avec un accent régional	92	90	88	90
Une personne avec un accent étranger	84	76	75	78

* Direction de mon entreprise, d'un service... Avant 2018, l'item était « occuper un poste à haute resp. »

** Moyenne par ligne

2. Indice calculé à partir de la moyenne de la probabilité de trois situations testées (être recruté, occuper un poste en contact direct avec une clientèle et être promu à un poste à haute responsabilité au sein de l'entreprise).

Malgré une légère amélioration, les personnes souffrant d'un handicap visible (+1 point en 1 an/73 %) ou portant un signe religieux visible (+3 points/57 %), obtiennent cette année encore les indices de facilité de carrière les plus bas.

> Indice de facilité de carrière

Sous-total Possible - en %	... recrutée dans mon entreprise	... occupant un poste en contact direct avec notre clientèle	... être promu à un poste à haute responsabilité*	Indice de facilité de carrière **	Rappel 2017
Une personne souffrant d'un handicap visible	80	70	68	73	72
Une personne portant un signe religieux visible	64	54	54	57	54

* Direction de mon entreprise, d'un service... Avant 2018, l'item était « occuper un poste à haute resp. »

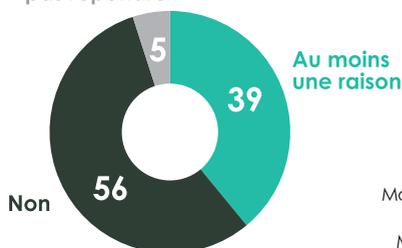
** Moyenne par ligne

6. Le sentiment d'appartenance à une minorité

39 % des personnes interrogées ont le sentiment d'appartenir à une minorité. Ce sentiment s'exprime davantage chez les hommes (+11 points en un an/42 %) que chez les femmes (+3 points/35 %).

> Sentiment d'appartenance à une minorité

Je ne souhaite pas répondre



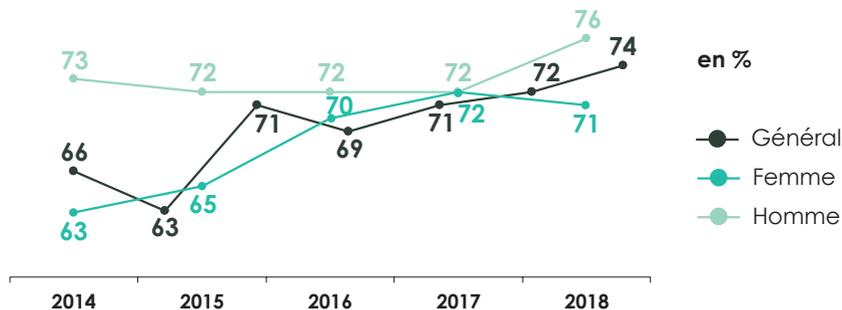
Données en %

	F	H
Mon âge	16	17
Mon apparence physique	8	8
Mon origine ethnique ou ma couleur de peau	6	8

7. La confiance des salariés dans leur entreprise

Depuis 4 ans, la confiance des salariés dans leur avenir au sein de leur entreprise ne cesse de progresser (74 %/+5 points en 4 ans). Cependant, après une année 2017 où la confiance des femmes et des hommes dans leur avenir au sein de l'entreprise était égale (72 %), l'année 2018 voit réapparaître un écart de 5 points entre les femmes (71 %) et les hommes (76 %).

> Confiance dans son avenir au sein de son entreprise

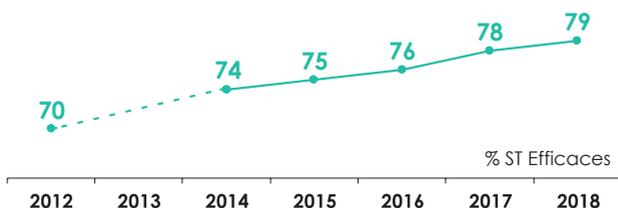


8. L'efficacité des actions mises en place en entreprise pour plus d'égalité des chances

La connaissance d'une mission/service/poste consacré à la diversité en entreprise diminue légèrement cette année (-4 points). Cependant, lorsque les actions sont connues elles sont jugées efficaces à 79 % (+9 points en 7 ans), traduisant la maturité plus grandes des porteurs du sujet.

À noter : seul 11 % des personnes interrogées ont connaissance d'une mission/d'un service/d'un poste consacré à la diversité au sein de leur entreprise, ce qui est un recul de 4 points par rapport à 2017. Chez les employés et les ouvriers ils sont 47 % à n'avoir connaissance d'aucune action au sein de leur entreprise. Chez les cadres et les professions intermédiaires, ils ne sont que 28 %. Lorsque ces actions sont connues, elles sont jugées efficaces à 79 %. Ces chiffres révèlent que la communication interne devrait s'accroître auprès des employés et des ouvriers.

> Évolution de l'efficacité des actions mises en place en entreprise



9. L'égalité des chances et l'innovation

Sept salariés sur dix (69 %/+4 points en un an) déclarent leur entreprise innovante et trois salariés sur quatre (74 %/+3 points) estiment que leur entreprise représente bien la diversité de la société. Dans ces entreprises dites plus innovantes et représentant bien la diversité de la société, l'égalité des chances est un sujet qui apparaît comme mieux traité en entreprise.



Focus sur les entreprises jugées innovantes

Les salariés qui trouvent leur entreprise innovante ont globalement :

- une meilleure perception de leur direction concernant l'importance accordée aux sujets d'égalité des chances en entreprise que les autres (22 points de plus que la moyenne) ;
- une meilleure perception que les actions de leur entreprise en faveur de la diversité ont un sens. Les actions sont mieux connues que dans les entreprises qui ne jugent pas leur entreprise innovante et sont jugées efficaces à 84 % (24 points de plus que la moyenne) ;
- davantage confiance dans leur avenir au sein de l'entreprises : 84 % (+32 points par rapport à la moyenne).

Ceux qui trouvent leur entreprise innovante estiment que l'âge serait beaucoup moins discriminant dans leur entreprise : 33 % (-24).

Enfin, cette année encore, ceux qui trouvent leur entreprise innovante pensent qu'elle est plus ouverte au recrutement, à la promotion et à la mise en contact avec la clientèle de tous les profils étudiés (en dehors des femmes).



MEDEF
55, avenue Bosquet
75007 Paris
Tél. : 01.53.59.19.19
www.medef.com

Contact : direction Nouvelles responsabilités entrepreneuriales
Charlène Grandin : cgrandin@medef.fr