

Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

Résultats nationaux 2015
4^{ème} vague



Carine MARCE

- carine.marce@tns-sofres.com
- 01 40 92 44 92

Valérie FERNANDES

- valerie.fernandes@tns-sofres.com
- 01 40 92 66 79



TNS Sofres

Baromètre de l'égalité des chances 2015

© TNS

MEDEF

Sommaire

1	
Introduction	3

2	
Résultats détaillés	8
<i>Les diversités et l'égalité des chances : la politique perçue en entreprise</i>	9
<i>Les diversités et l'égalité des chances : l'avenir</i>	17
<i>Les diversités et l'égalité des chances : les possibilités de carrière</i>	28
<i>Les diversités et l'égalité des chances : le climat en entreprise</i>	44
<i>Focus sur l'équivalence de diplômes</i>	48
<i>Focus sur la situation de famille et le genre</i>	51
<i>Focus sur l'homosexualité</i>	54
<i>Focus sur l'état de santé</i>	56
<i>Focus sur l'âge</i>	59
<i>Focus sur le sexisme</i>	62
<i>Récapitulatif des scenarii</i>	65
<i>Pour aller plus loin...</i>	67

3	
Conclusion	71

Ce document a été rédigé en accord avec les procédures Qualité TNS Sofres.
Il a été contrôlé par Carine MARCE, Directrice associée - Stratégies d'opinion



1 Introduction



Rappel du contexte et des objectifs de l'étude

- Le Medef a mis en place en janvier 2011 le **Comité Diversité**, dans le cadre de la commission « Respect de l'homme ».
- Ce comité a pour objectif de **favoriser l'égalité des chances en entreprise**, en promouvant notamment au sein des entreprises le « Pacte diversité ». L'objectif est de permettre aux entreprises de **s'engager en matière de diversité**, selon des modalités adaptées à leur mode de fonctionnement, à leur organisation, à leur problématique territoriale, à leur stratégie de développement.
- Dans le cadre de ce comité, le Medef a souhaité mettre en place en 2012 un **baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise**, aujourd'hui reconduit, pour mesurer l'efficacité de l'ambition d'égalité des chances et la façon dont elle guide les comportements collectifs :
 - L'enquête recueille les **impressions de salariés** en proposant notamment quelques scénarii dont ils pourraient un jour être acteurs dans leur quotidien professionnel,
 - au-delà des actions que les entreprises impulsent, c'est la perception par les intéressés du **climat ambiant** qui est ici mesurée.
- **Concrètement, l'étude se fait en deux temps :**
 - **Une étude menée au niveau national** auprès d'un échantillon représentatif de salariés du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salariés et plus (1000 personnes âgées de 16 ans et plus).
 - **Des études spécifiques menées auprès d'échantillons de salariés d'entreprises partenaires du Comité Diversité du Medef**, qui disposeront ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de base, et pourront ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale et à leur secteur.
- Le premier volet a servi de base de **référence dans le cadre de ce baromètre : point 0 par rapport aux vagues ultérieures**, mais également **étude référente pour les enquêtes internes**.

Le présent rapport est consacré à la quatrième vague du baromètre national concernant les salariés du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salariés et plus et âgés de 16 ans et plus.

Rappel de la méthodologie

Sondage réalisé pour le **MEDEF**.



Echantillon

- **1 001 individus**, issus d'un échantillon national représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus



Mode de recueil

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



Dates de terrain

- Le terrain s'est déroulé du **22 juin au 1^{er} juillet 2015**

-
- Les rappels présents dans ce rapport sont issus des vagues d'étude menées au niveau national en mai 2014 par TNS Sofres, en février 2012 et mars 2013 auprès d'un échantillon identique de répondants et réalisées par LH2.
 - Nous rappelons que toute diffusion des résultats de cette enquête doit être accompagnée d'éléments techniques tels que : le nom de l'institut, la méthode d'enquête, les dates de réalisation et la taille d'échantillon.

Note de lecture

Dans ce rapport, sauf indication contraire, les résultats sont indiqués en pourcentage. Lorsque la somme des pourcentages est différente de 100% :



- ✓ Soit la **somme des pourcentages est supérieure à 100** : cela s'explique par le fait que les interviewés pouvaient citer plusieurs réponses.
- ✓ Soit la **somme des pourcentages est inférieure à 100** du fait des « non-réponses » qui n'ont pas toujours été indiquées afin d'alléger la lecture.
- ✓ Pour faciliter la lecture du rapport, **les chiffres sont arrondis à l'unité inférieure ou supérieure**. Il en résulte parfois des écarts de +/- 1 pt dans les sous-totaux ou les évolutions.

- ☐ Les bulles mettent en évidence les différences statistiquement significatives de résultats qui peuvent exister entre sous-populations par rapport à la moyenne de l'ensemble des répondants d'après le T-test (95%) :

Indique les résultats significativement différents à la moyenne.

- ☐ Les rappels des résultats des vagues 2012, 2013 et 2014 seront indiqués en colonne ou entre parenthèses.

- ☐ NSP = Ne sait pas

- ☐   Ces flèches indiquent la tendance par rapport à l'année 2014, quand elle est au moins égale à 4 points.

- ☐  = résultats obtenus auprès des femmes  = résultats obtenus auprès des hommes

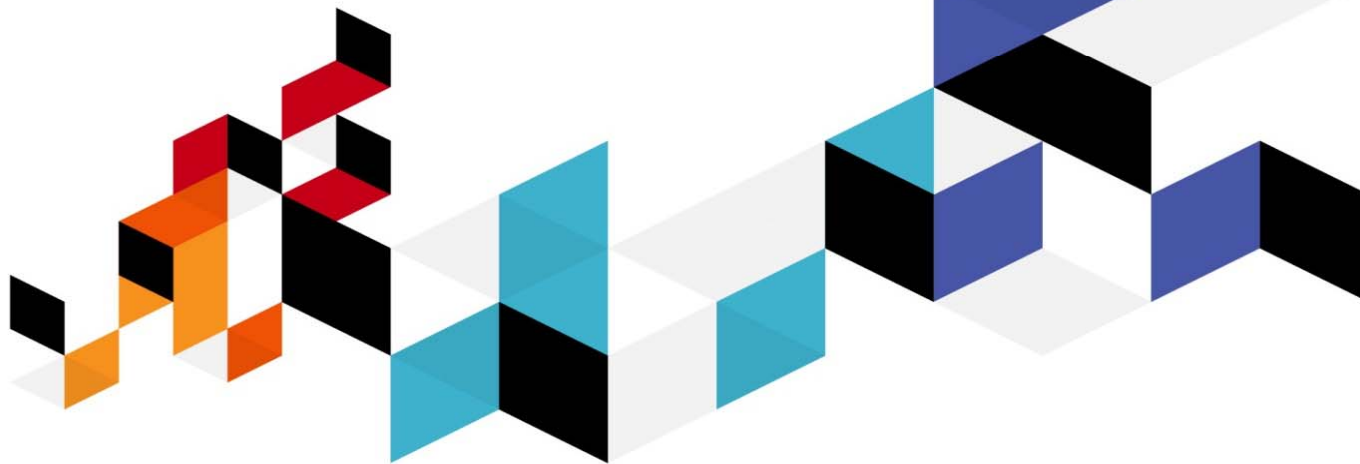
Structure de l'échantillon (redressé)

	Ensemble N=1001
Genre	
Femme	39%
Homme	61%
Tranche d'âge	
16-24 ans	15%
25-34 ans	26%
35-49 ans	39%
50-64 ans	20%
Région	
Région parisienne	27%
Nord Ouest	22%
Nord Est	21%
Sud Ouest	9%
Sud Est	21%
Taille d'entreprise	
Entreprise de 20 à 49 salariés	29%
Entreprise de 50 à 99 salariés	21%
Entreprise de 100 à 249 salariés	25%
Entreprise de 250 à 999 salariés	11%
Entreprise de 1000 salariés et plus	14%

	Ensemble N=1001
Industrie	35%
BTP / construction	11%
Industrie automobile	4%
Utilities / Pétrole / Energie	2%
Industrie pharmaceutique	3%
Aérospatial et défense	1%
Autre	14%
Commerce	29%
Grande distribution	9%
High-tech / Telecom	6%
Grande consommation	5%
Luxe	3%
Autre	7%
Services	36%
Services aux entreprises et conseil	8%
Services aux particuliers	3%
Transport et voyage	5%
Hôtellerie / Restauration	2%
Banque / Assurance	3%
Loisirs / Médias	2%
Autre	13%

2

Résultats détaillés



Les diversités et l'égalité des chances : la politique perçue en entreprise



Diversité et égalité des chances s'installent dans la hiérarchie des priorités des salariés

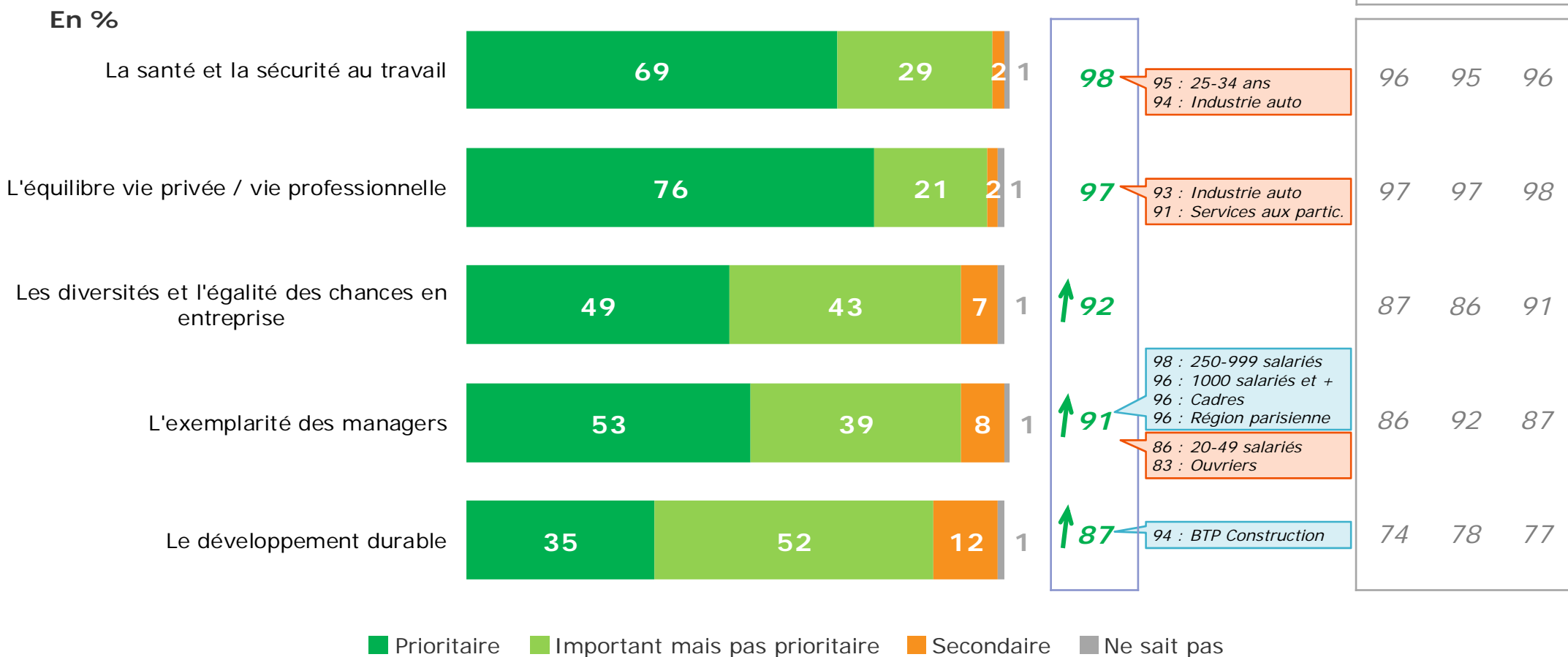
A1. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour vous il devrait constituer un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire dans votre entreprise.

Base : 1001



ST Prioritaire ou important pour vous

Rappels		
2014	2013	2012



Des salariés davantage conscients des efforts fournis par leur entreprise sur les sujets qui les touchent personnellement

A2. Et pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour la direction de votre entreprise, il constitue aujourd'hui un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire.

Base : 1001

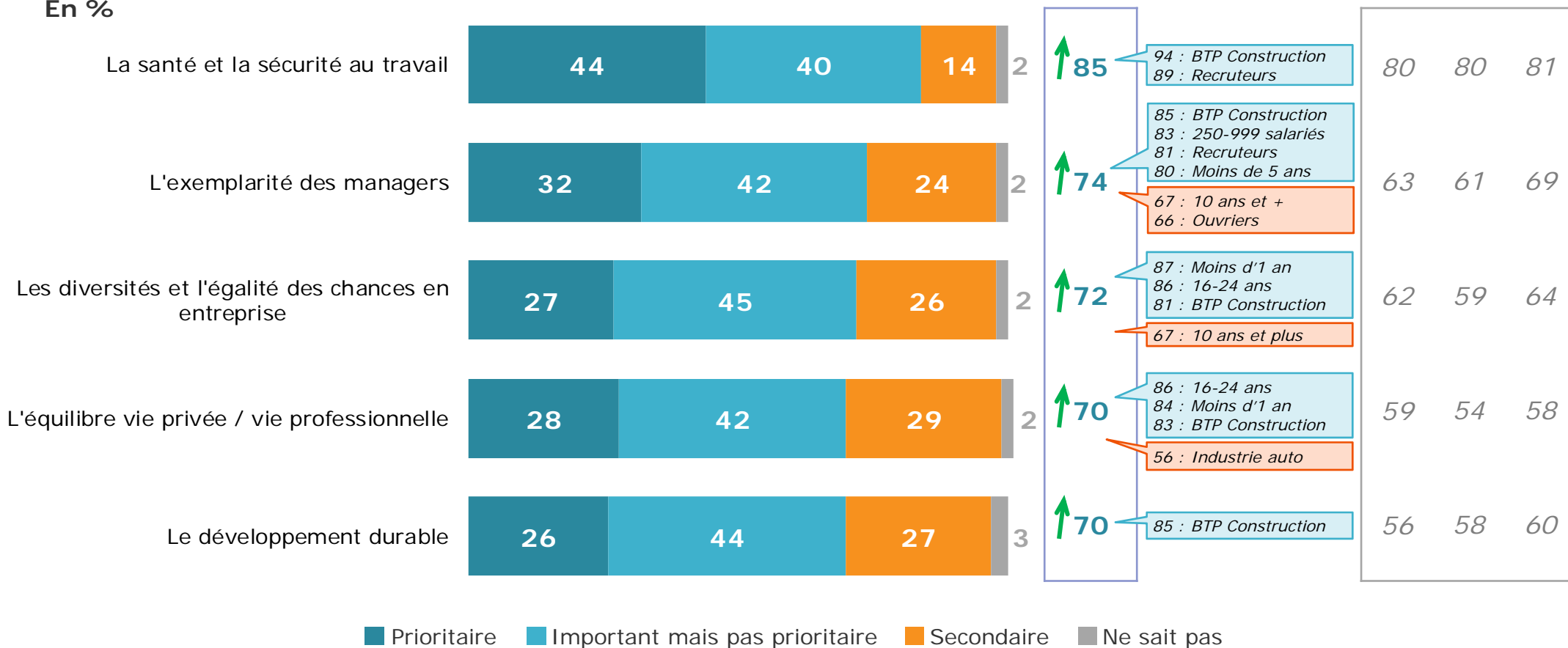


ST Prioritaire ou important pour votre entreprise

Rappels

2014 2013 2012

En %



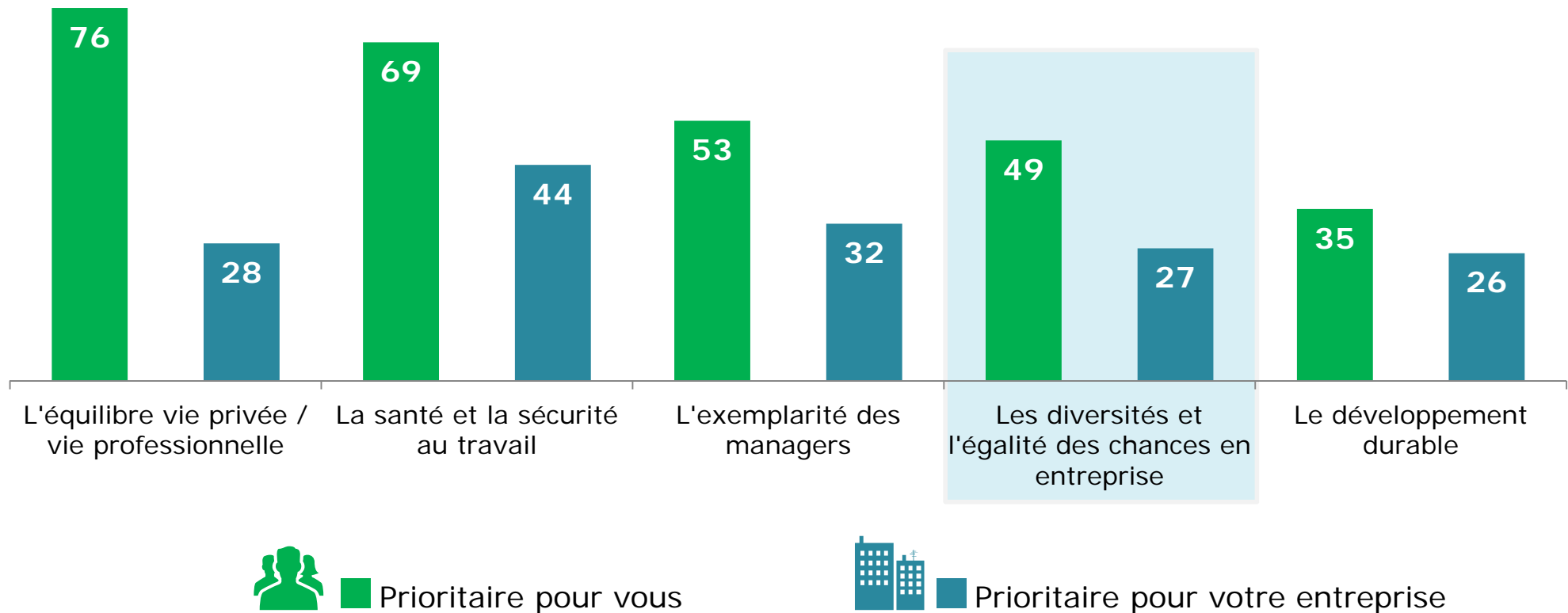
Mais des écarts persistent toujours entre attentes des salariés et réalités perçues

A1. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour vous il devrait constituer un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire dans votre entreprise.

A2. Et pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour la direction de votre entreprise, il constitue aujourd'hui un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire.

Base : 1001

En %



Légère progression de la connaissance d'une mission / un service / un poste consacré à la question des diversités

C1. Au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, existe-t-il selon vous une mission, un service ou un poste consacré à la question des diversités ?

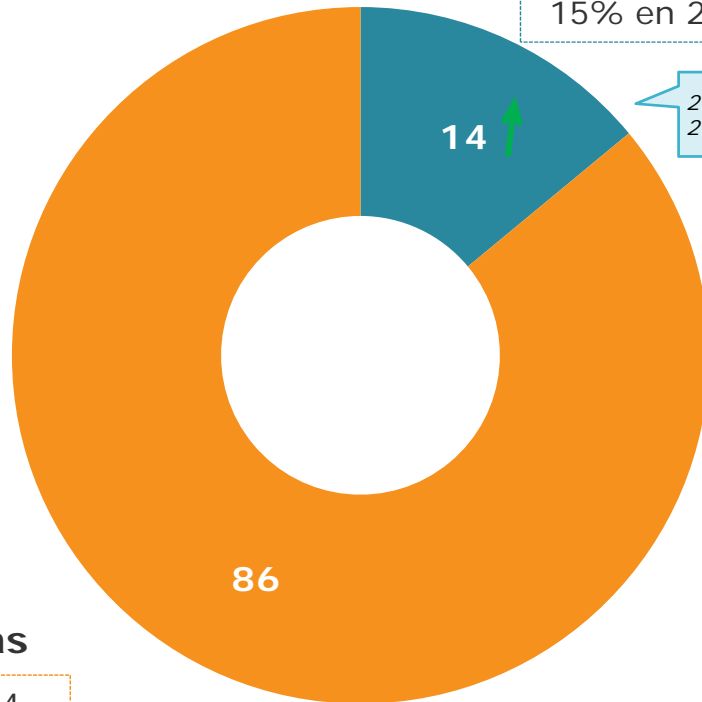
Base : 1001

En %

Oui

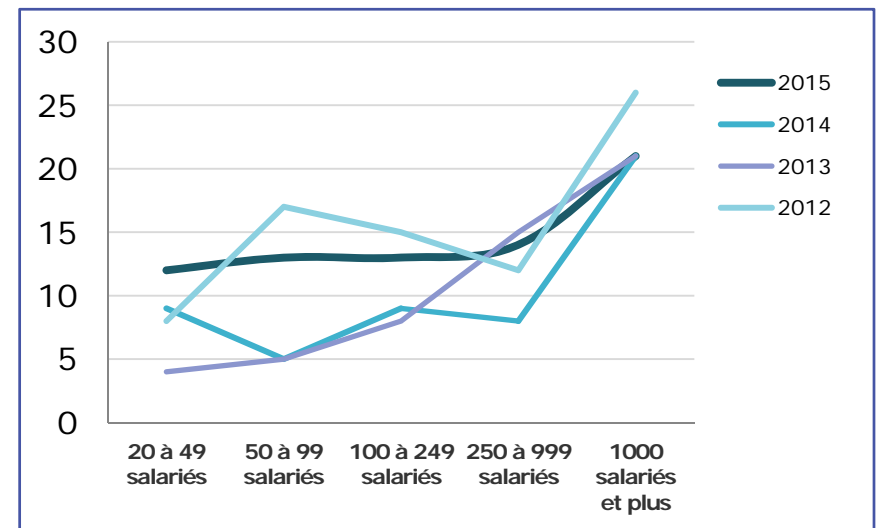
10% en 2014
9% en 2013
15% en 2012

21 : 1000 salariés et +
21 : Recruteurs



Non /
Ne sait pas

90% en 2014
91% en 2013
85% en 2012

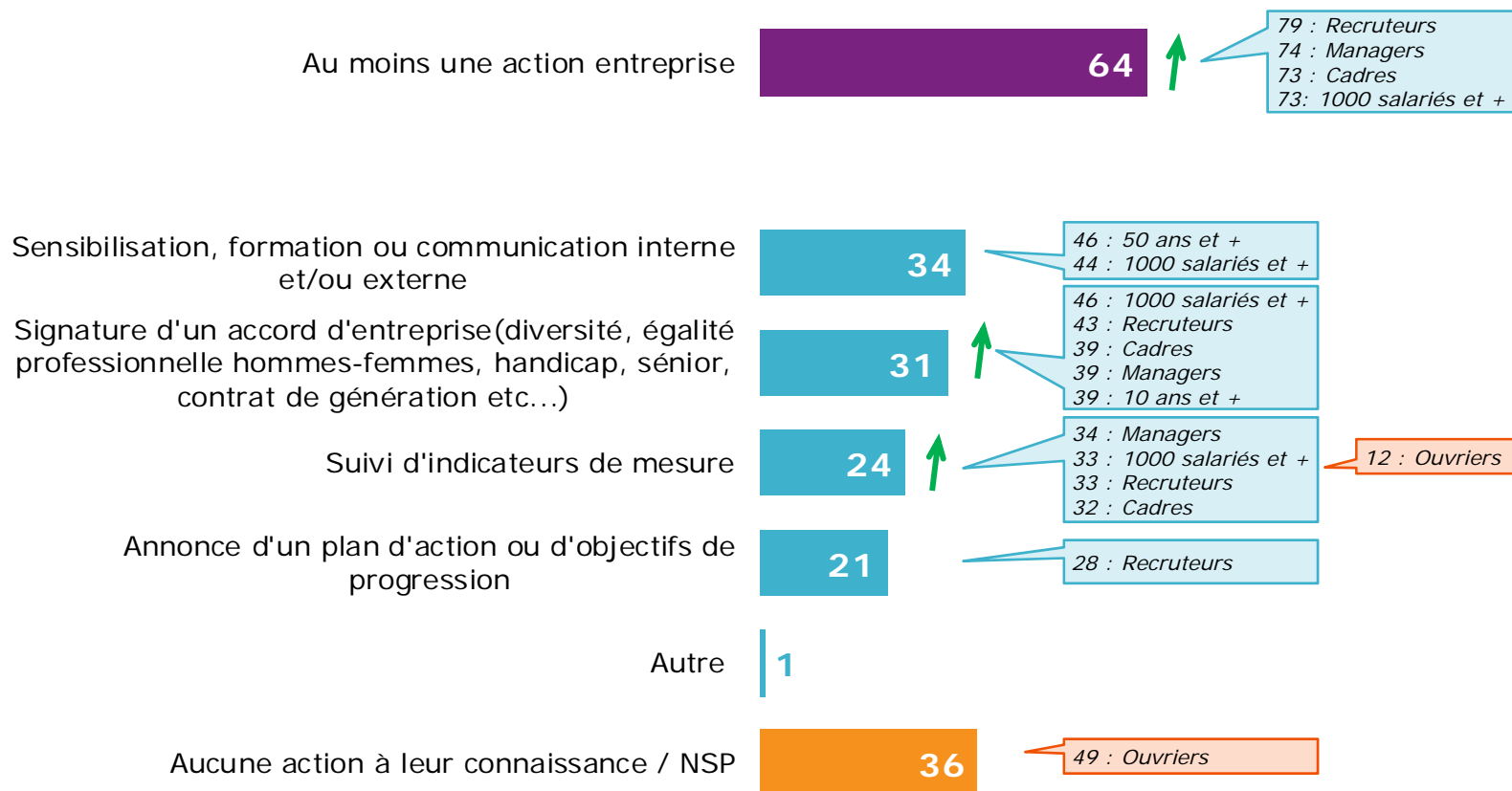


Les actions menées sont également mieux connues

A3. Plus précisément, quelles sont à votre connaissance les actions qui ont été mises en place ou qui sont en projet dans votre entreprise pour favoriser les diversités et l'égalité des chances ?

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 (716 personnes)

En %



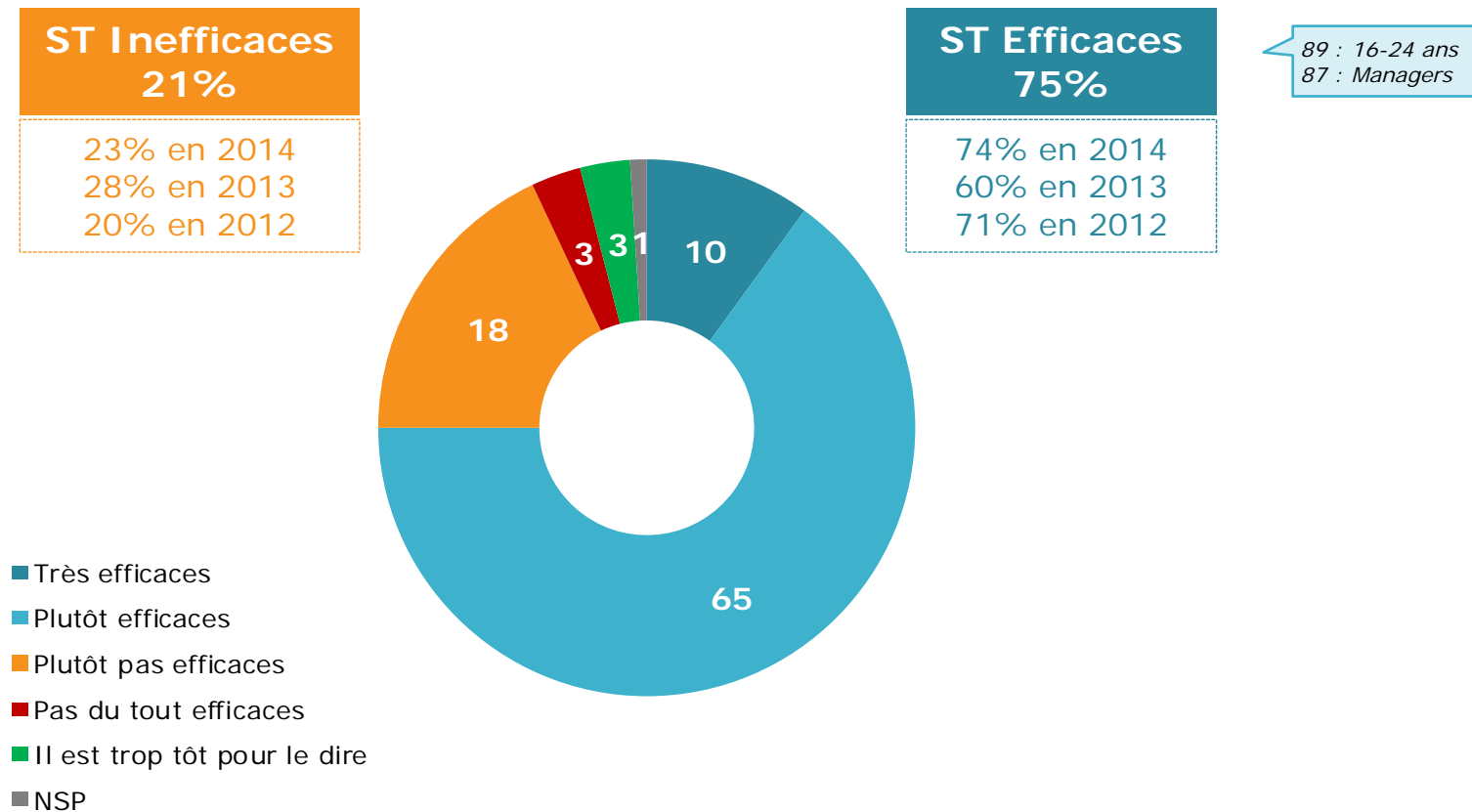
Rappels		
2014	2013	2012
60	60	64
36	33	39
28	26	27
20	23	26
19	20	22
1	2	1
40	40	36

Lorsqu'elles sont connues, les actions menées sont également perçues comme plus efficaces, notamment par les jeunes

A4. Toujours en ce qui concerne les diversités et l'égalité des chances, indiquez si ces actions mises en place dans votre entreprise (même si ce n'est qu'à l'état de projet ou si elles ne vous concernent pas personnellement) vous paraissent efficaces, c'est-à-dire que vous percevez des résultats concrets.

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser les diversités et l'égalité des chances (460 personnes)

En %



Les diversités et l'égalité des chances : l'avenir

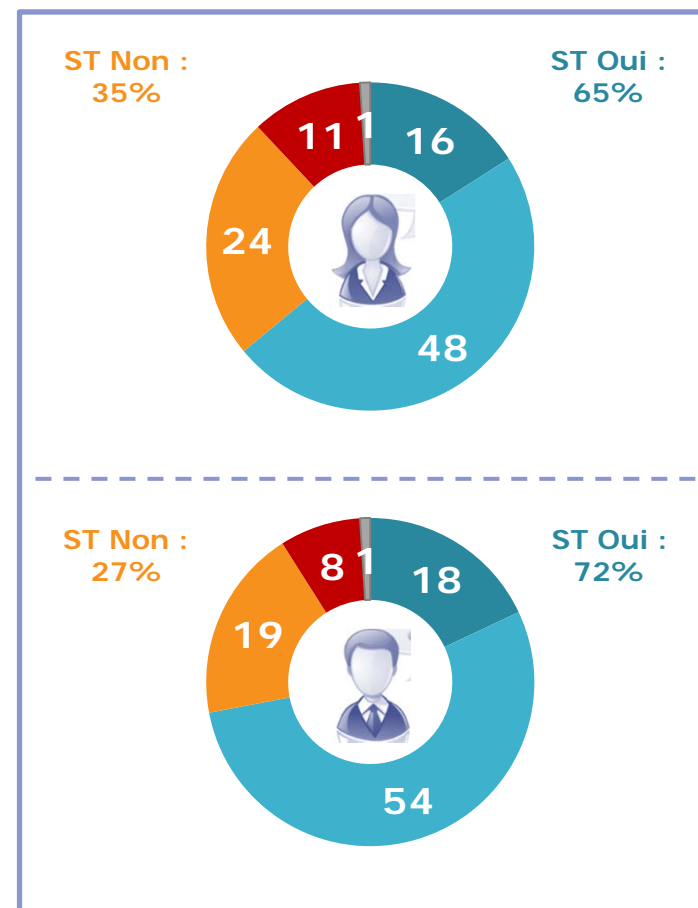
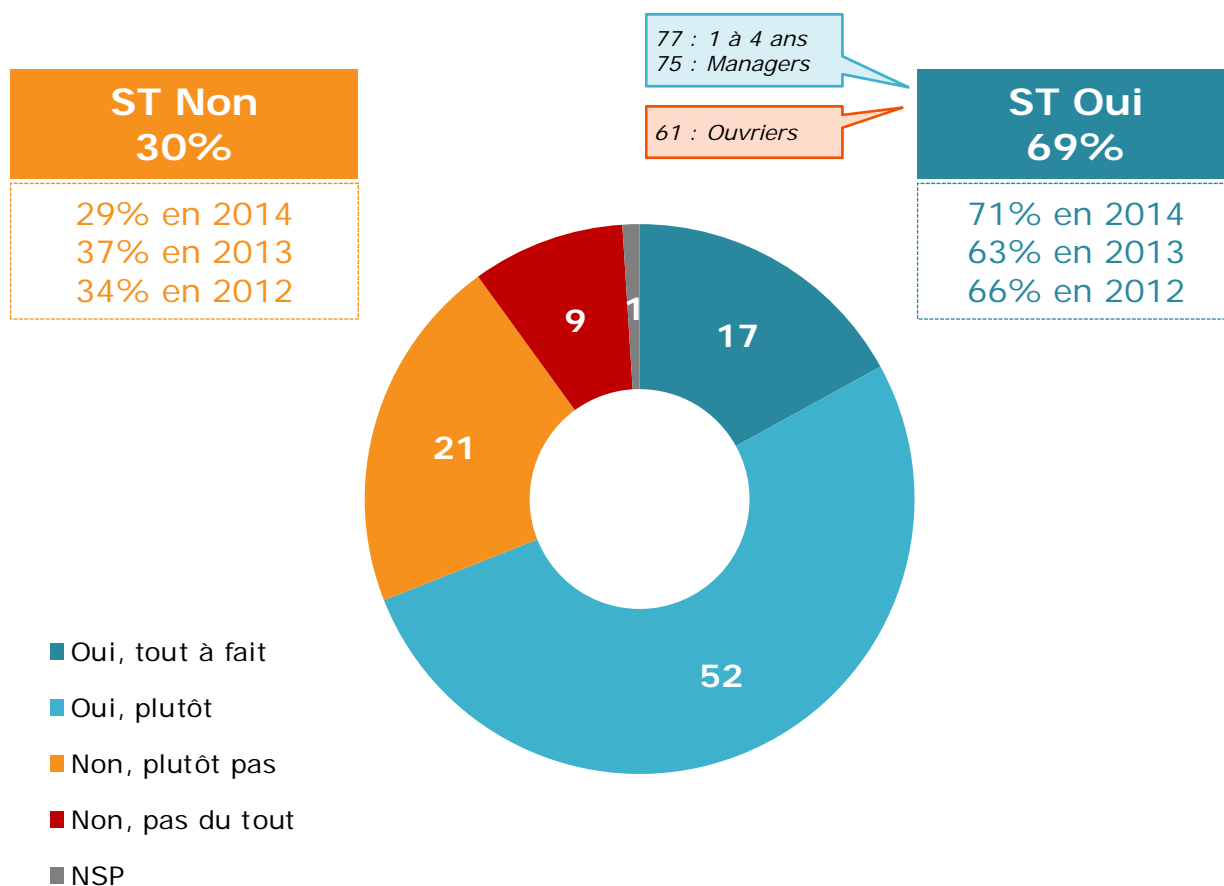


Les salariés français du privé restent confiants dans leur avenir au sein de leur entreprise

C7 Etes-vous confiant(e) sur votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?

Base : 1001

En %



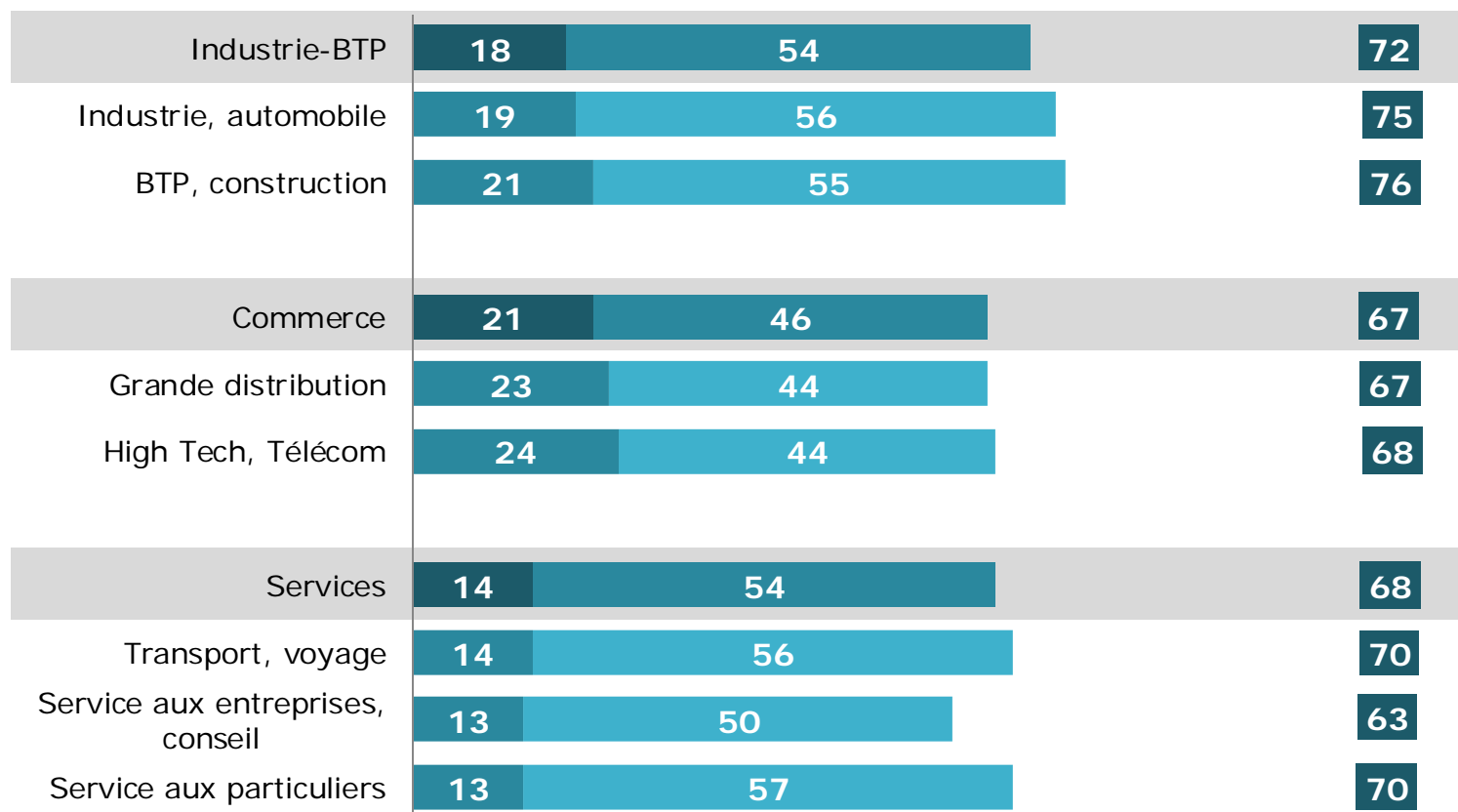
Cette confiance dans son avenir au sein de son entreprise est légèrement plus élevée dans l'industrie que dans les services

C7 Etes-vous confiant(e) sur votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?

Base : 1001

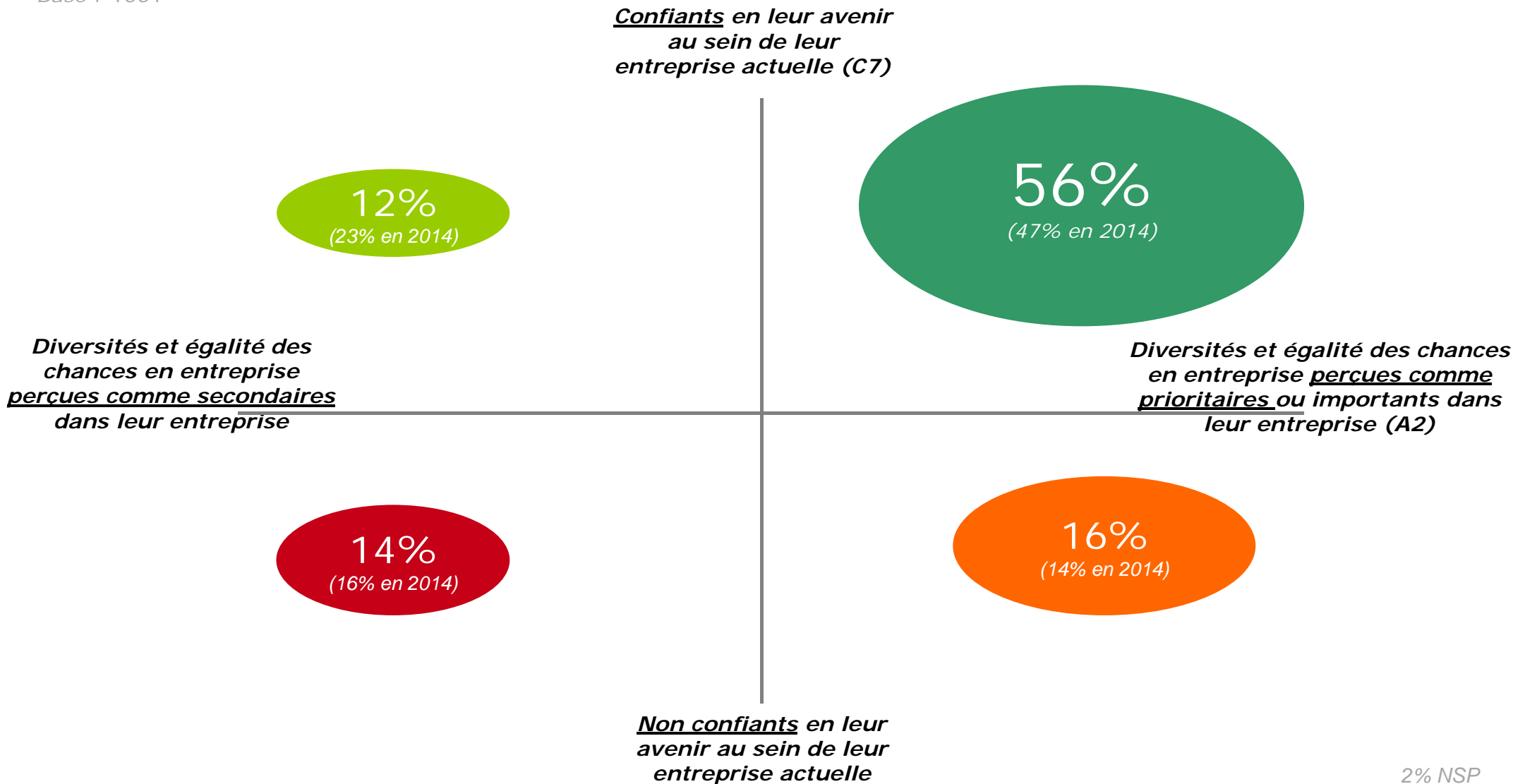
En %

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt



La prise en compte de la diversité : une vraie piste pour la confiance des salariés

Base : 1001

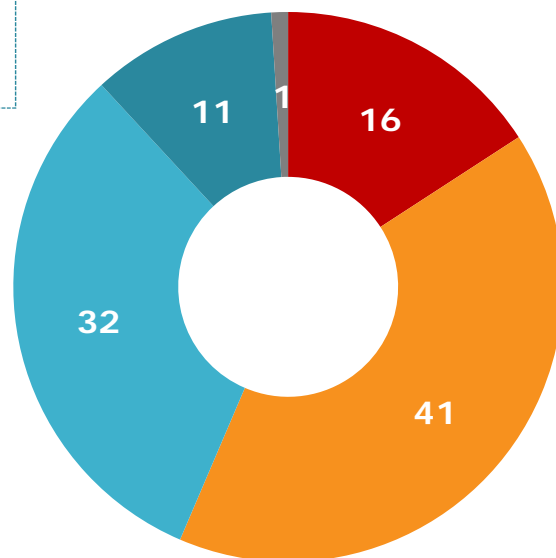
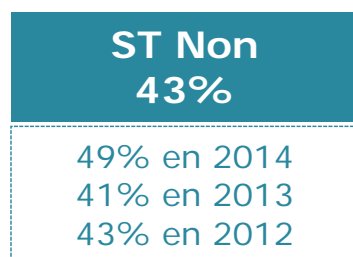


Le sentiment de discrimination reste très répandu

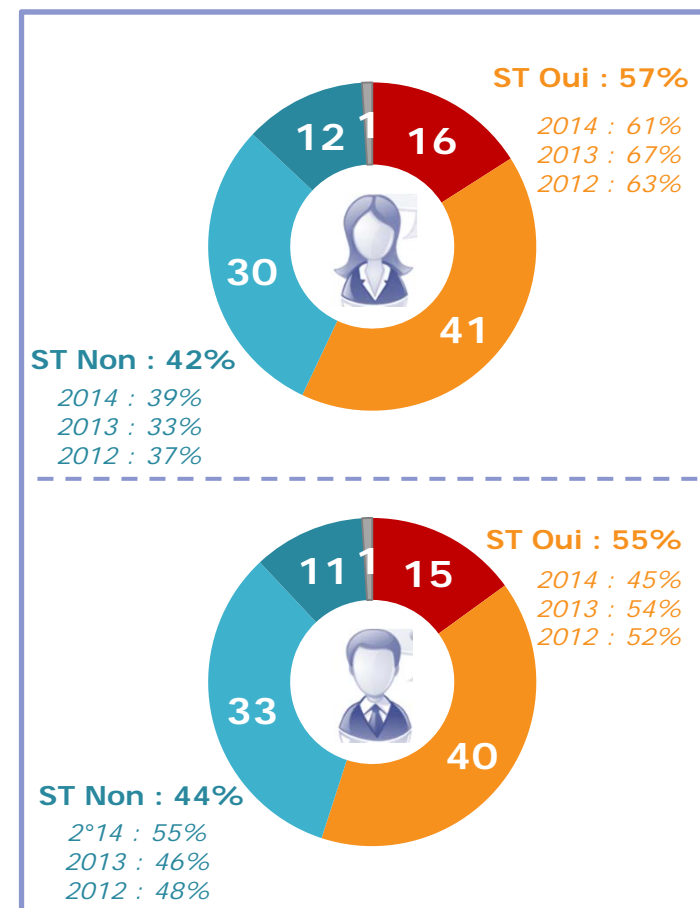
C2. Pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination sur votre lieu de travail ou à l'embauche, que ce soit dans votre entreprise actuelle ou bien une autre entreprise ?

Base : 1001

En %



- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

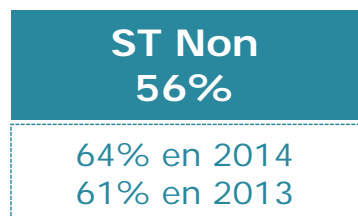


... mais la crainte est moins forte lorsqu'il s'agit de sa propre entreprise

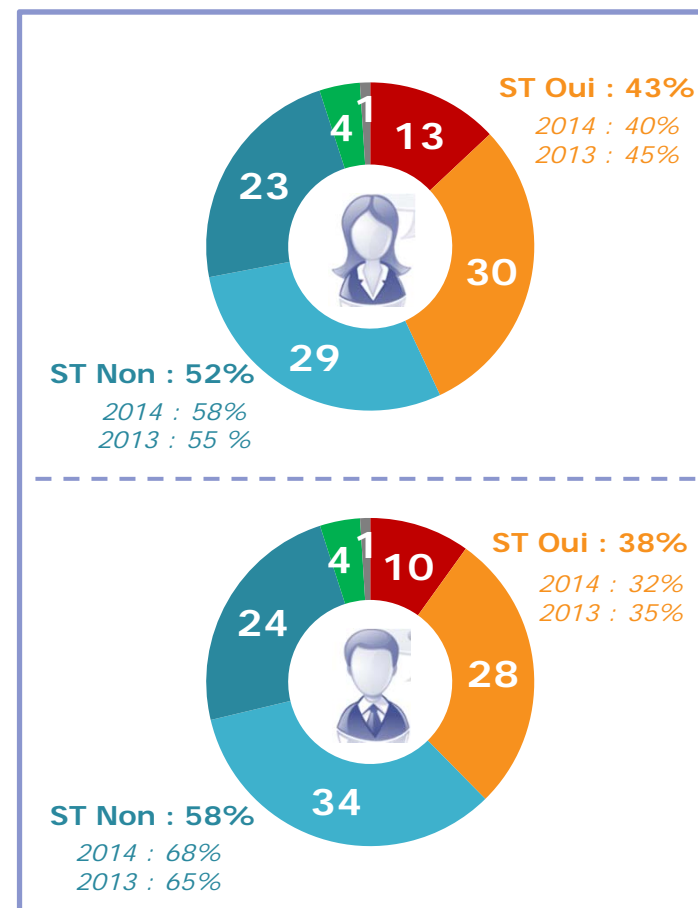
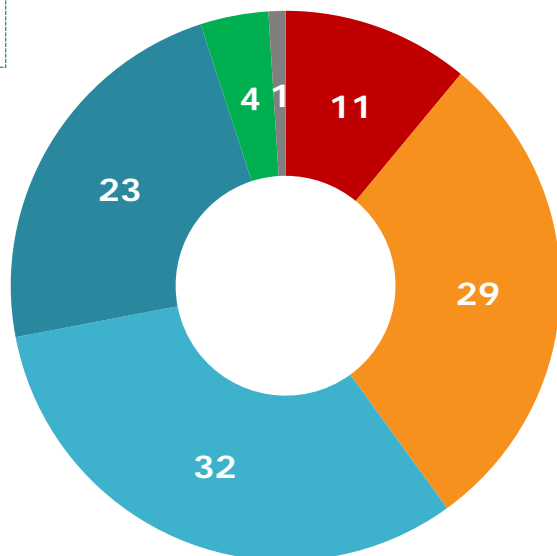
C3. Et plus précisément au sein de votre entreprise actuelle, pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination ?

Base : 1001

En %



- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- Je ne souhaite pas répondre
- NSP



L'âge continue de cristalliser les craintes de discrimination en particulier chez les hommes

C4. Sur quel(s) critère(s) la discrimination dont vous pourriez selon vous être victime un jour pourrait-elle être basée ? Plusieurs réponses possibles

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (400 personnes)



* (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)

*** ... une ethnie, une nation ou une race

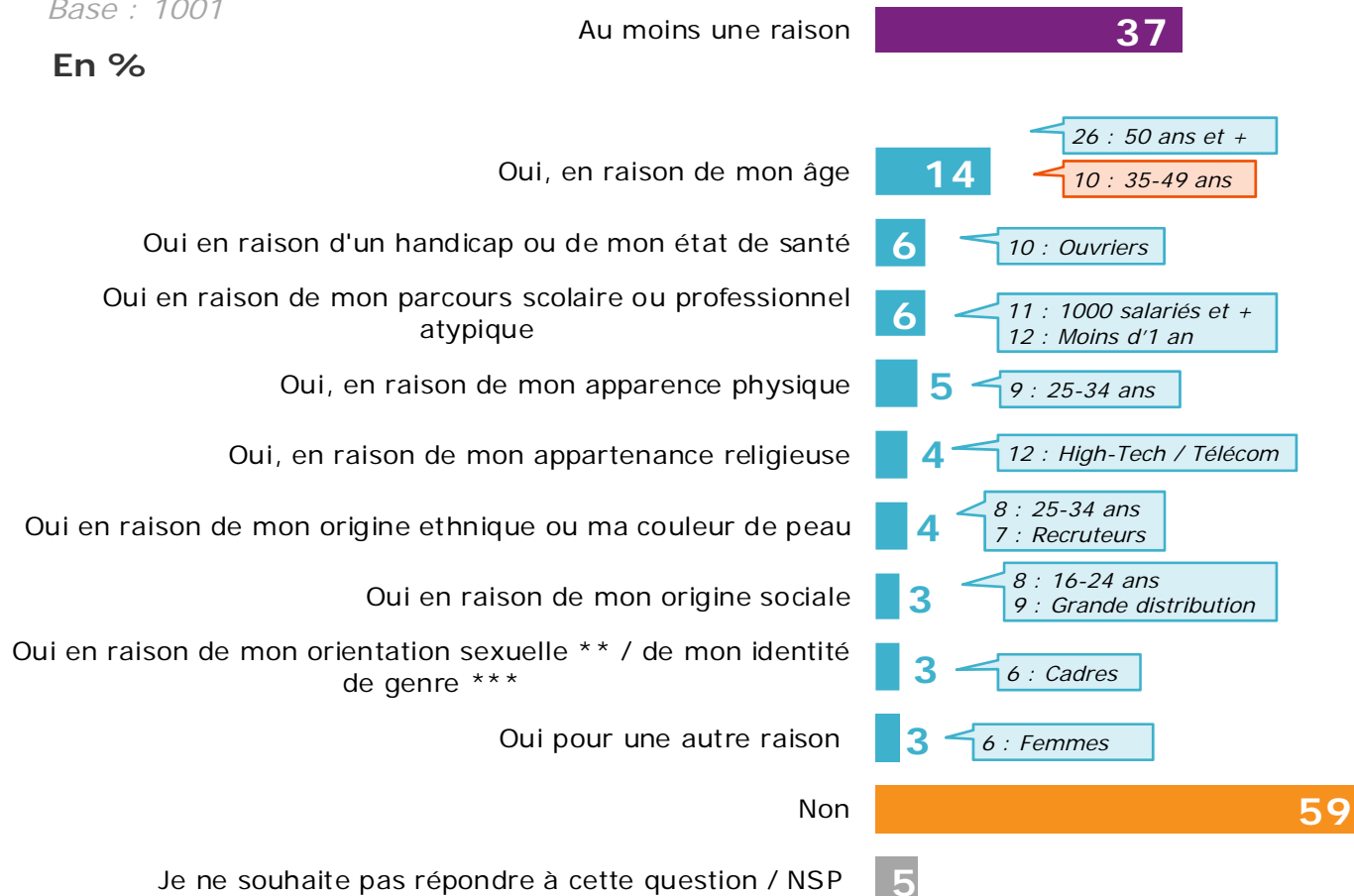


Enfin, plus d'un tiers des salariés estiment appartenir à une minorité

C5. Estimez-vous appartenir à une minorité ? Plusieurs réponses possibles

Base : 1001

En %



Rappels				
2014	2013	2012		
30	34	30	38	36
Non posé	Non posé	Non posé	13	15
6	6	7	6	6
8	8	8	7	6
Non posé	Non posé	Non posé	4	5
Non posé	Non posé	Non posé	2	5
6	7	6	4	4
5	5	5	3	4
6	6	6	3	4
6	6	4	6	1
70	66	70	58	59

** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel) *** (par exemple transsexuel)

L'apparence devient un critère de réussite aussi bien en front office qu'en back office

B6. Voici un certain nombre d'éléments liés à l'apparence. Pour chacun d'entre eux, vous me direz si selon vous il s'agit d'un élément très important, assez important, peu important ou pas du tout important pour entrer et réussir dans votre entreprise.

Base : 1001

En %

AVEC contact direct clients

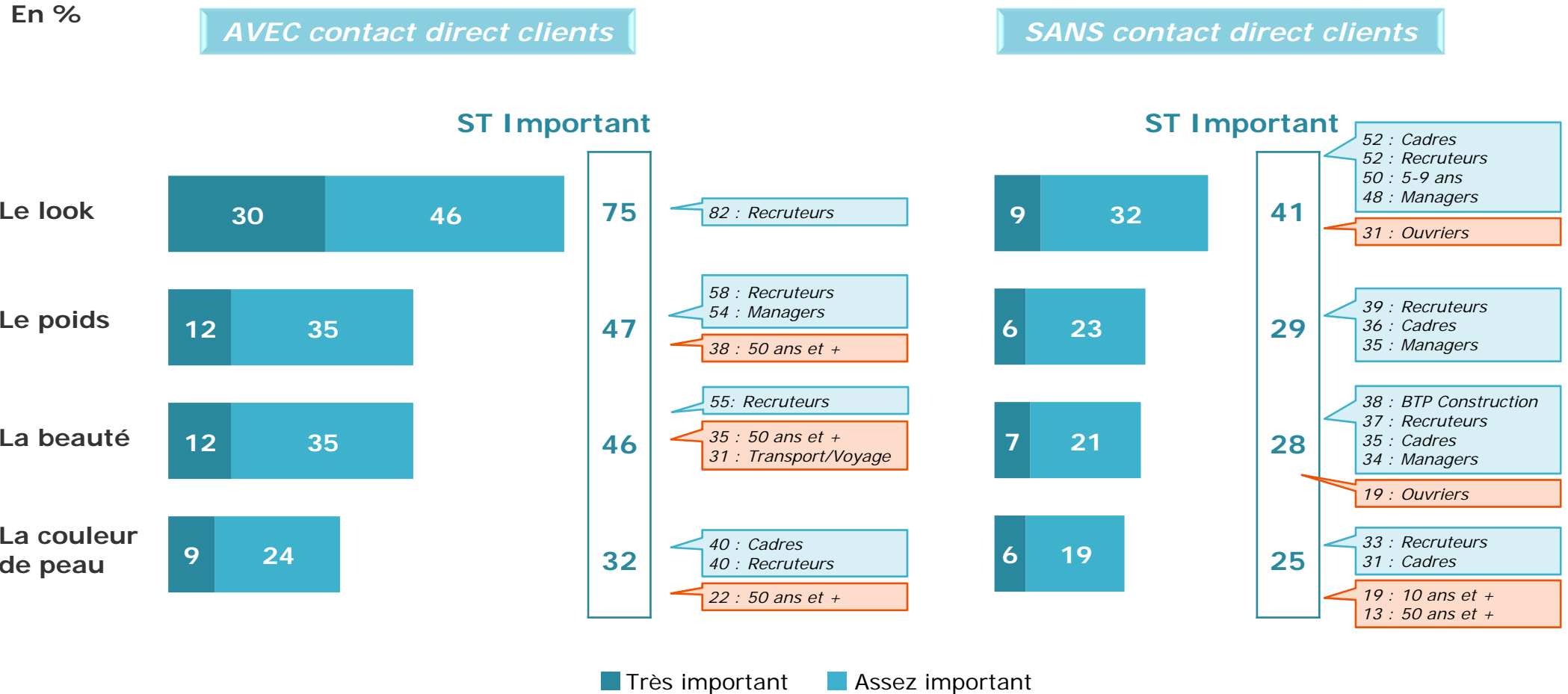
SANS contact direct clients



Les cadres sont particulièrement sensibles à l'apparence comme critère de réussite

B6. Voici un certain nombre d'éléments liés à l'apparence. Pour chacun d'entre eux, vous me direz si selon vous il s'agit d'un élément très important, assez important, peu important ou pas du tout important pour entrer et réussir dans votre entreprise.

Base : 1001



Les diversités et l'égalité des chances : **les possibilités de carrière**



Etat de santé altéré et port de signe religieux visible , principaux freins à la carrière

<i>ST Probable – en %</i>	...peut être recrutée dans mon entreprise *	...peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	...peut occuper un poste à haute responsabilité	Indice de facilité de carrière **	Rappel 2014	Rappel 2013	Rappel 2012
Une femme	94	95	89	93	92	93	93
Une personne homosexuelle	90	88	86	88	89	89	87
Une personne noire	90	87	82	86	86	87	85
Une mère d'enfants en bas âge	87	86	79	84	83	85	83
Une personne de plus de 50 ans	74	82	81	79	80	79	77
Une personne obèse	81	73	76	77	78	80	77
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	81	79	62	74	74	70	73
Une personne souffrant d'un handicap visible ⁽¹⁾	75	65	64	68	<i>Non posé</i>	<i>Non posé</i>	<i>Non posé</i>
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement ⁽¹⁾	54	53	45	51	<i>Non posé</i>	<i>Non posé</i>	<i>Non posé</i>
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement					60	58	56
Une personne portant un signe religieux visible ⁽²⁾	57	48	50	52	<i>Non posé</i>	<i>Non posé</i>	<i>Non posé</i>
Une personne affichant son appartenance religieuse					57	51	57

Les vignettes mettent l'accent sur l'étape de carrière la plus difficile pour un profil donné (lecture en ligne)

*(direction de mon entreprise, d'un service...)

** Moyenne par ligne



Les cercles mettent l'accent sur les profils les plus discriminés pour une situation donnée (lecture en colonne)

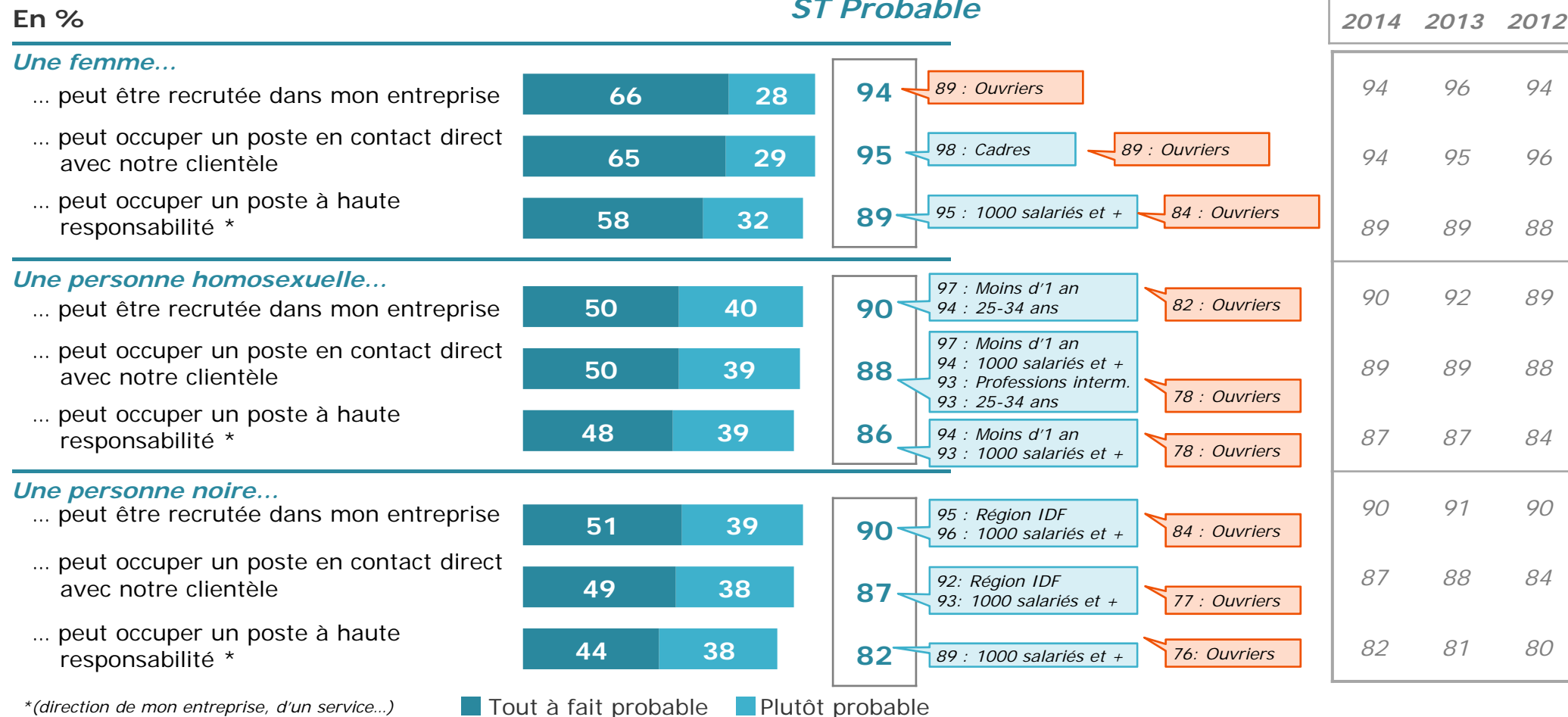
(1) En 2014 : Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement

(2) En 2014 : Une personne affichant son appartenance religieuse

Pour les profils les moins discriminés - les femmes, les personnes homosexuelles et les personnes noires - la situation est comparable à 2014

A5. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

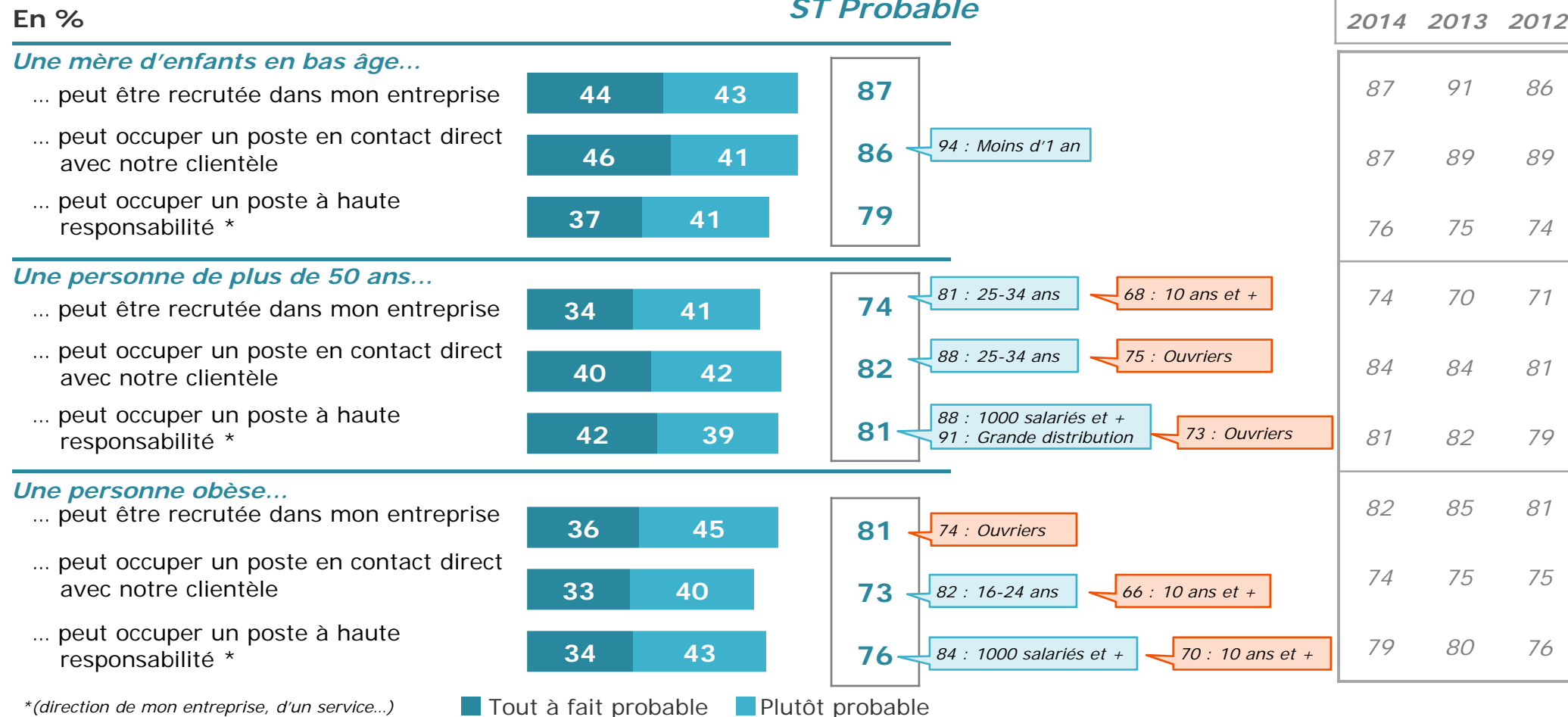
Base : 1001



Des situations relativement stables pour les personnes avec enfants, de plus de 50 ans, et obèses

A5. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

Base : 1001



De meilleures perspectives professionnelles pour les peu ou pas diplômés

A5. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

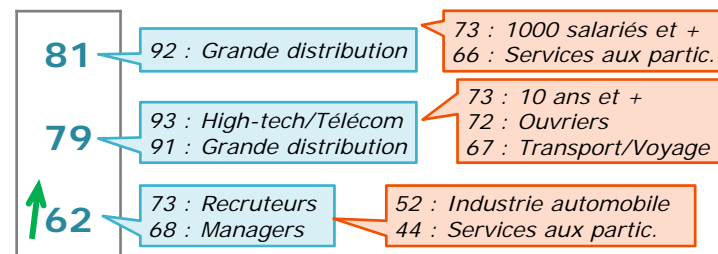
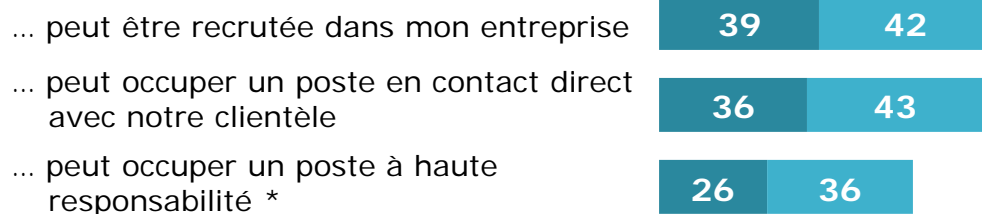
Base : 1001

En %

ST Probable

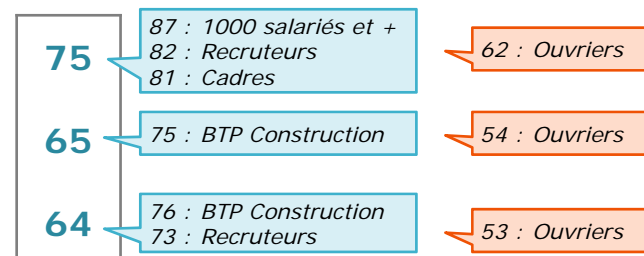
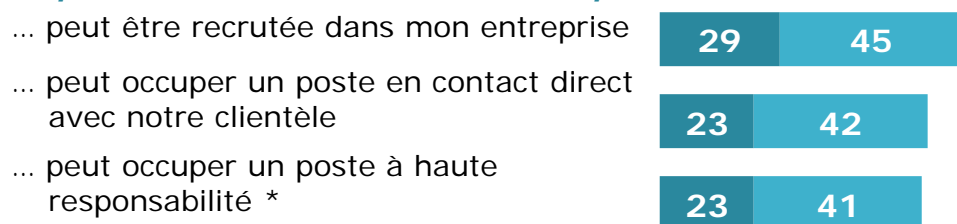
Rappels		
2014	2013	2012

Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...



84	81	82
81	77	79
57	53	58

Une personne souffrant d'un handicap visible ⁽¹⁾



(1) En 2014 : Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement

*(direction de mon entreprise, d'un service...)

■ Tout à fait probable ■ Plutôt probable

Signe religieux visible et état de santé altéré: principaux freins identifiés pour faire carrière

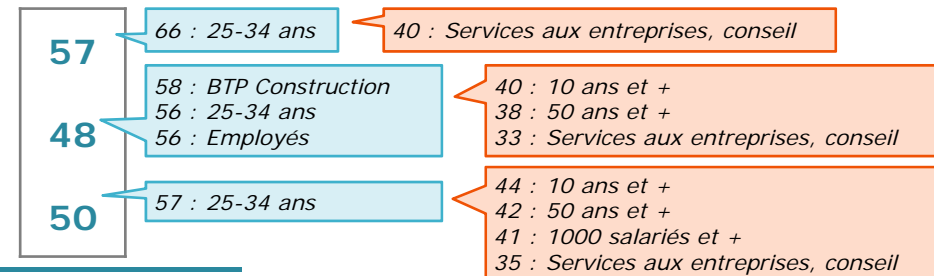
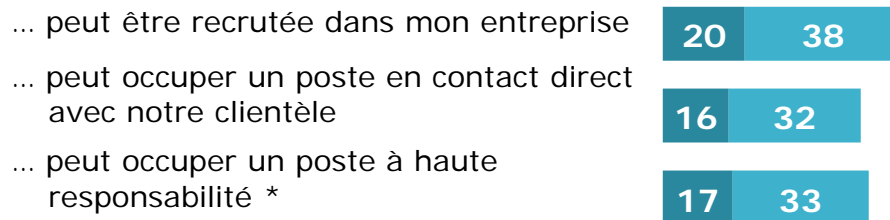
A5. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

Base : 1001

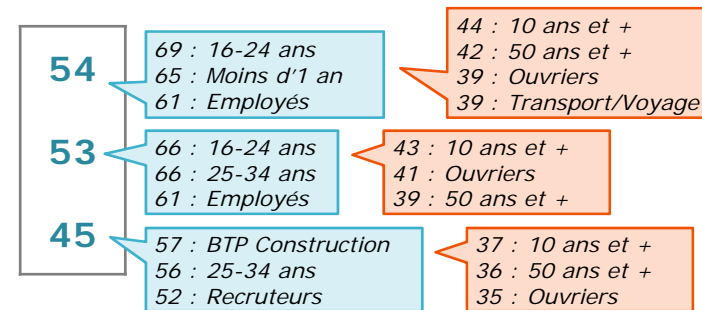
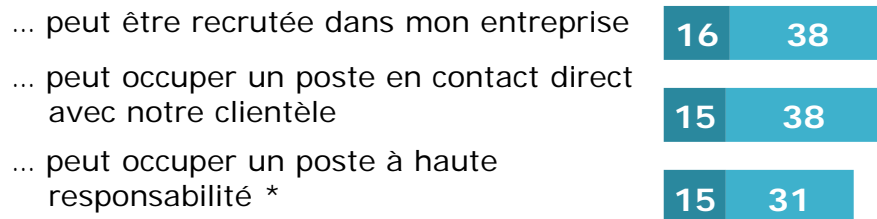
ST Probable

En %

Une personne portant un signe religieux visible (2)



Une personne dont l'état de santé est altéré durablement (1)



(1) En 2014 : Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement

(2) En 2014 : Une personne affichant son appartenance religieuse

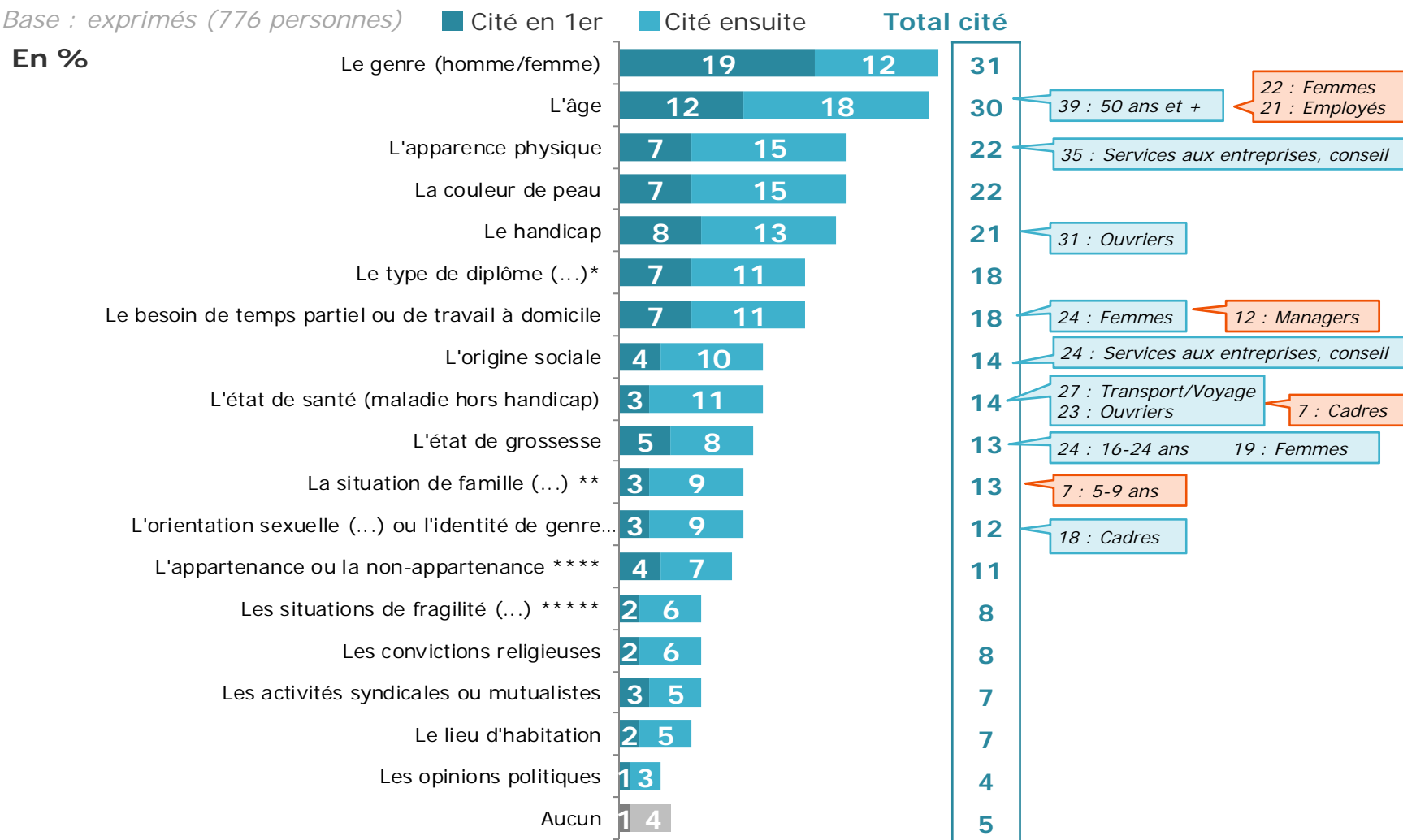
*(direction de mon entreprise, d'un service...)

■ Tout à fait probable ■ Plutôt probable

Les chantiers prioritaires pour permettre plus d'égalité : le genre et l'âge

A6. Parmi les éléments suivants pour lesquels le principe d'égalité des chances n'est parfois pas toujours respecté dans le monde du travail, quels sont, selon vous, ceux pour lesquels les entreprises doivent lutter prioritairement pour permettre plus d'égalité ?

Base : exprimés (776 personnes)



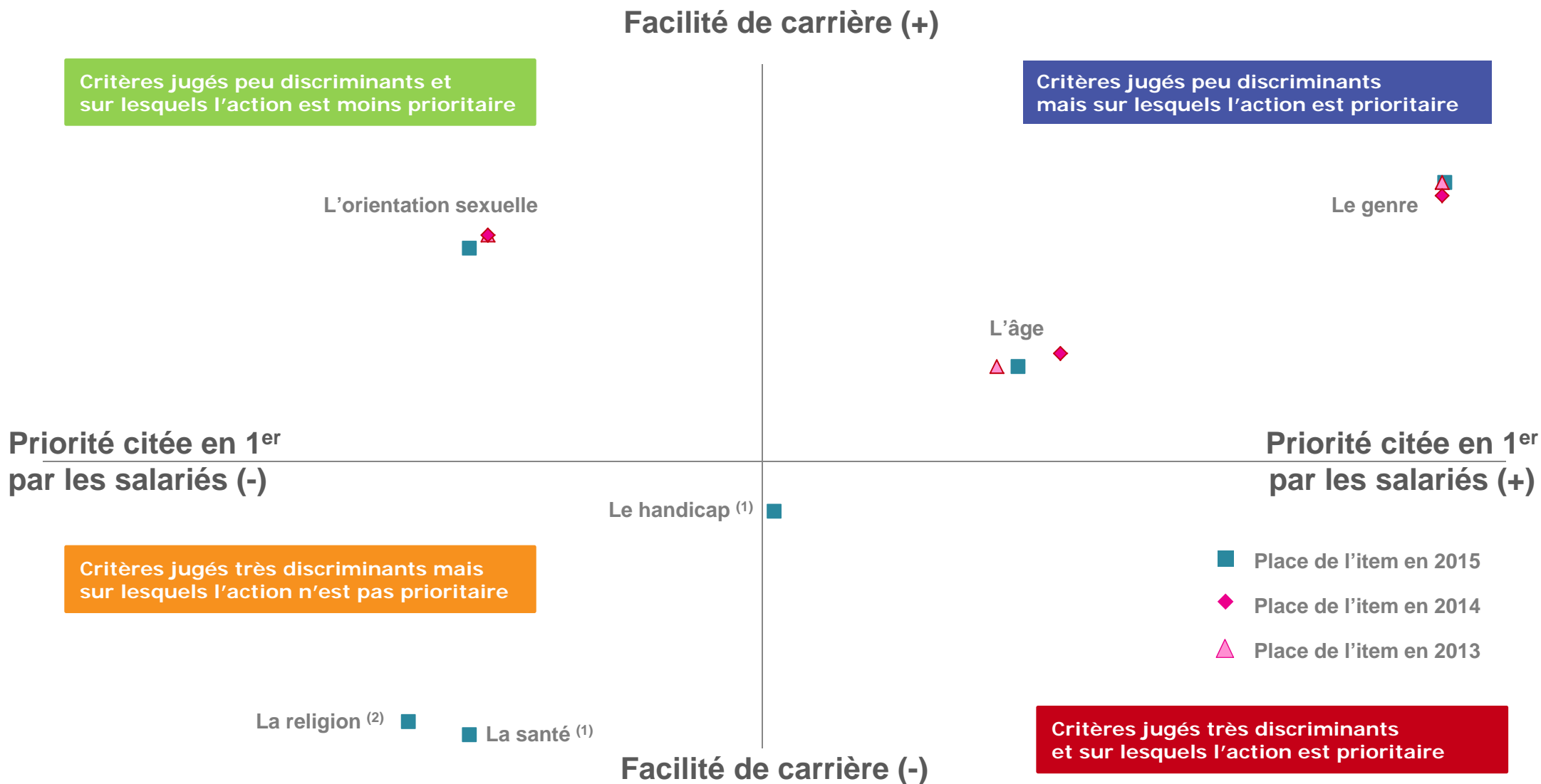
Cités en 1er

Rappels

	2014	2013	2012
Le genre (homme/femme)	18	18	15
L'âge	12	11	12
L'apparence physique	6	6	9
La couleur de peau	8	10	9
Le handicap	9	11	11
Le type de diplôme (...)*	6	8	8
Le besoin de temps partiel ou de travail à domicile	3	5	4
L'origine sociale	5	4	3
L'état de santé (maladie hors handicap)	3	3	3
L'état de grossesse	3	2	3
La situation de famille (...)**	4	4	4
L'orientation sexuelle (...) ou l'identité de genre...	3	3	3
L'appartenance ou la non-appartenance ***	4	4	4
Les situations de fragilité (...****)	1	Non posé	Non posé
Les convictions religieuses	2	2	1
Les activités syndicales ou mutualistes	3	2	1
Le lieu d'habitation	2	2	2
Les opinions politiques	1	1	1
Aucun	6	4	5

* (universitaire au lieu d'une grande école...)
 ** (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)
 **** L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race
 ***** (problèmes familiaux : deuil, séparation, surendettement...)


Age et genre: des sujets dont la priorité ne se dément pas au fil des années



Qui peut être recrutée dans mon entreprise ?

Les grandes entreprises plus accueillantes pour les handicapés et les personnes de couleur

... peut être recrutée dans mon entreprise	ENSEMBLE	Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
Une femme	94	91	93	96	95	97
Une personne homosexuelle	90	88	91	91	85	93
Une personne noire	90	86	89	92	90	96
Une mère d'enfants en bas âge	87	84	88	86	90	87
Une personne de plus de 50 ans	74	76	76	75	71	69
Une personne obèse	81	80	81	77	83	86
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	81	84	82	81	81	73
Une personne souffrant d'un handicap visible	75	72	72	72	77	87
Une personne portant un signe religieux visible	57	56	58	62	59	51
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	54	49	56	56	56	55


 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à être recruté (lecture en ligne)

  Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Qui peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle ?

Le front office des grandes entreprises plus ouvert également pour les personnes de couleur

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	ENSEMBLE	Entreprises de différentes tailles				
		Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
<i>ST Probable – en %</i>						
Une femme	95	93	92	97	97	97
Une personne homosexuelle	88	87	87	90	85	94
Une personne noire	87	84	84	88	86	93
Une mère d'enfants en bas âge	86	84	87	88	87	88
Une personne de plus de 50 ans	82	82	80	83	83	81
Une personne obèse	73	74	72	72	66	75
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	79	80	80	79	78	76
Une personne souffrant d'un handicap visible	65	63	66	62	66	72
Une personne portant un signe religieux visible	48	49	49	50	45	40
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	53	49	53	56	48	60


 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste en front office (lecture en ligne)

 Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Qui peut occuper un poste à haute responsabilité ?

Les grandes entreprises plus ouvertes pour de nombreux profils

... peut occuper un poste à haute responsabilité	ENSEMBLE	Entreprises de différentes tailles				
		Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
<i>ST Probable – en %</i>						
Une femme	89	86	87	90	91	95
Une personne homosexuelle	86	83	86	87	84	93
Une personne noire	82	80	78	84	80	89
Une mère d'enfants en bas âge	79	78	79	76	79	82
Une personne de plus de 50 ans	81	79	80	81	79	88
Une personne obèse	76	75	74	75	75	84
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	62	64	65	62	59	56
Une personne souffrant d'un handicap visible	64	63	65	62	63	70
Une personne portant un signe religieux visible	50	52	51	54	48	41
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	45	40	45	49	43	51


 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste à haute responsabilité (lecture en ligne)

  Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Indice de facilité de carrière

Des différences assez faibles selon la taille à l'exception des grandes entreprises qui se différencient

Indice de facilité de carrière <i>ST Probable – en %</i>	Indice de facilité de carrière					
	ENSEMBLE	Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
Une femme	93	90	91	94	94	96
Une personne homosexuelle	88	86	88	89	85	93
Une personne noire	86	83	84	88	85	93
Une mère d'enfants en bas âge	84	82	85	83	85	86
Une personne de plus de 50 ans	79	79	79	80	78	79
Une personne obèse	77	76	76	75	75	82
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	74	76	76	74	73	68
Une personne souffrant d'un handicap visible	68	66	68	65	69	76
Une personne portant un signe religieux visible	52	52	53	55	51	44
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	51	46	51	54	49	55

 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté (lecture en ligne)

  Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Qui peut être recrutée dans mon entreprise ?

Un recrutement plus facile pour les peu diplômés dans la grande distribution

... peut être recrutée dans mon entreprise	ST Probable – en %							
	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP/Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme	94	93	91	96	92	97	97	95
Une personne homosexuelle	90	89	91	90	87	91	90	83
Une personne noire	90	91	89	90	89	87	95	90
Une mère d'enfants en bas âge	87	84	80	93	93	84	85	87
Une personne de plus de 50 ans	74	79	75	86	68	63	71	76
Une personne obèse	81	83	75	89	85	80	79	76
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	81	77	81	92	86	71	82	66
Une personne souffrant d'un handicap visible	75	76	78	83	84	70	78	69
Une personne portant un signe religieux visible	57	65	62	63	66	51	40	53
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	54	59	60	63	67	39	51	62


Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à être recruté (lecture en ligne)

Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Qui peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle ?

Le front office de la grande distribution et du high-tech se montrent plus ouverts pour les personnes peu diplômées

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle <i>ST Probable – en %</i>	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP/Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme	95	96	93	97	97	97	97	95
Une personne homosexuelle	88	89	89	90	85	86	90	82
Une personne noire	87	89	91	87	89	87	91	86
Une mère d'enfants en bas âge	86	86	81	92	89	83	88	79
Une personne de plus de 50 ans	82	81	82	88	83	81	82	76
Une personne obèse	73	75	75	81	61	81	73	74
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	79	72	79	91	93	67	82	69
Une personne souffrant d'un handicap visible	65	64	75	67	64	63	73	68
Une personne portant un signe religieux visible	48	49	58	59	51	44	33	39
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	53	59	60	59	55	50	48	61


 Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste en front office (lecture en ligne)

  Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Qui peut occuper un poste à haute responsabilité ?

La promotion interne plus difficile dans l'industrie automobile, les services aux particuliers et les transports

... peut occuper un poste à haute responsabilité	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP/Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme	89	92	88	96	85	92	89	86
Une personne homosexuelle	86	86	92	87	80	79	84	77
Une personne noire	82	83	87	86	82	79	82	82
Une mère d'enfants en bas âge	79	79	76	86	84	80	77	78
Une personne de plus de 50 ans	81	83	82	91	83	79	79	69
Une personne obèse	76	82	78	85	63	84	73	66
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	62	52	66	71	67	50	60	44
Une personne souffrant d'un handicap visible	64	69	76	67	68	68	63	59
Une personne portant un signe religieux visible	50	54	58	59	57	47	35	43
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	45	47	57	54	55	37	42	49

 Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste à haute responsabilité (lecture en ligne)

  Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Indice de facilité de carrière

Au final, des différences sectorielles assez limitées

Indice de facilité de carrière <i>ST Probable – en %</i>	Indice de facilité de carrière							
	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP/Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme	93	94	91	96	91	95	94	92
Une personne homosexuelle	88	88	91	89	84	85	88	81
Une personne noire	86	88	89	88	87	84	89	86
Une mère d'enfants en bas âge	84	83	79	90	89	82	83	81
Une personne de plus de 50 ans	79	81	80	88	78	74	77	74
Une personne obèse	77	80	76	85	70	82	75	72
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	74	67	75	85	82	63	75	60
Une personne souffrant d'un handicap visible	68	70	76	72	72	67	71	65
Une personne portant un signe religieux visible	52	56	59	60	58	47	36	45
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	51	55	59	59	59	42	47	57

Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté (lecture en ligne)

Les encadrés signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

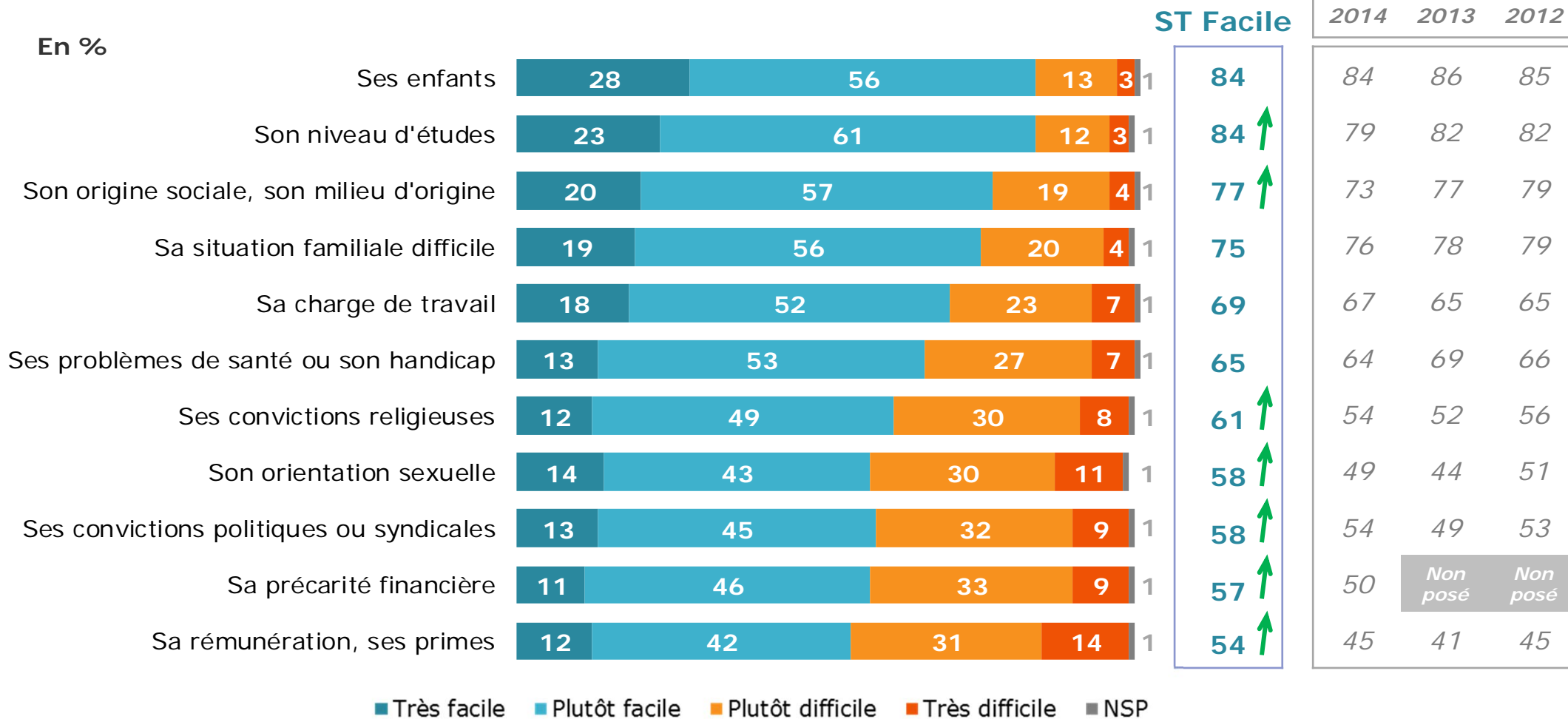
Les diversités et l'égalité des chances : le climat en entreprise



La situation personnelle semble plus facile à aborder

A7. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si dans votre entreprise, il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile, ou très difficile pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant...

Base : 1001



De moins en moins de tabous y compris dans les blagues et les moqueries

A8. D'après ce que vous avez pu constater dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence selon vous les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?

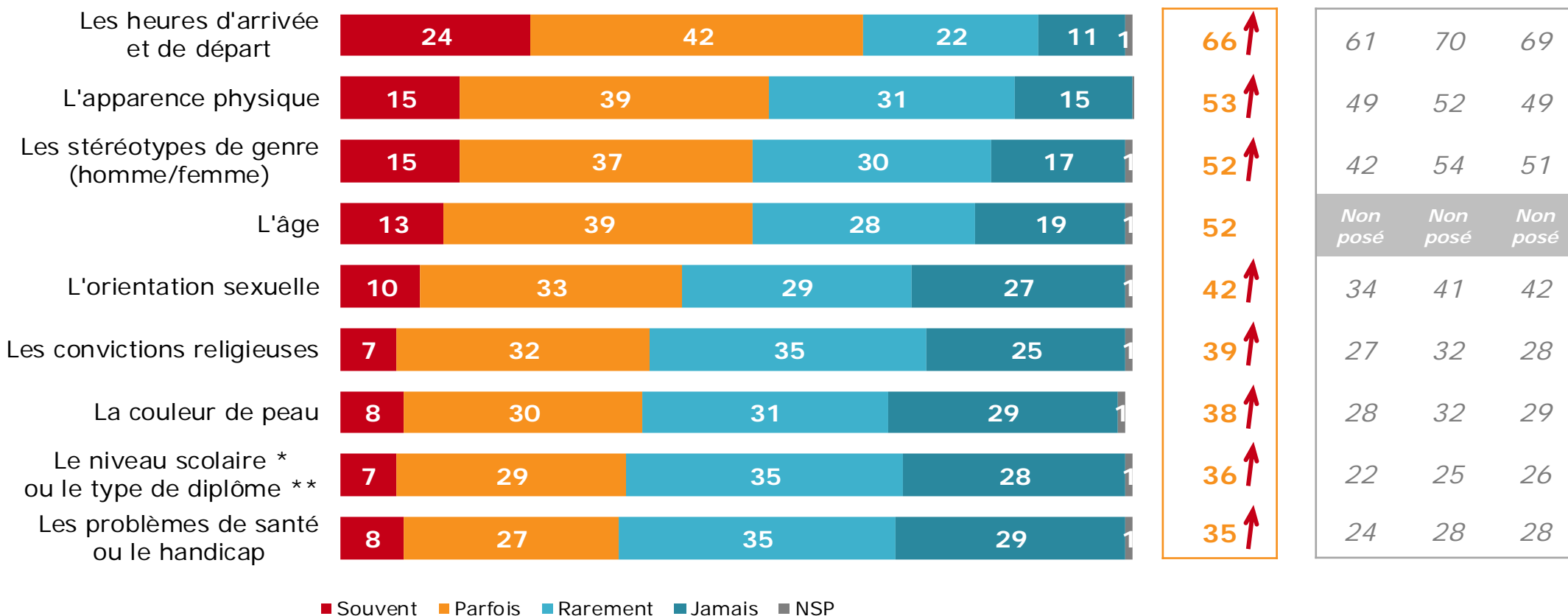
Base : 1001

En %

ST Souvent
ou parfois

Rappels

2014 2013 2012



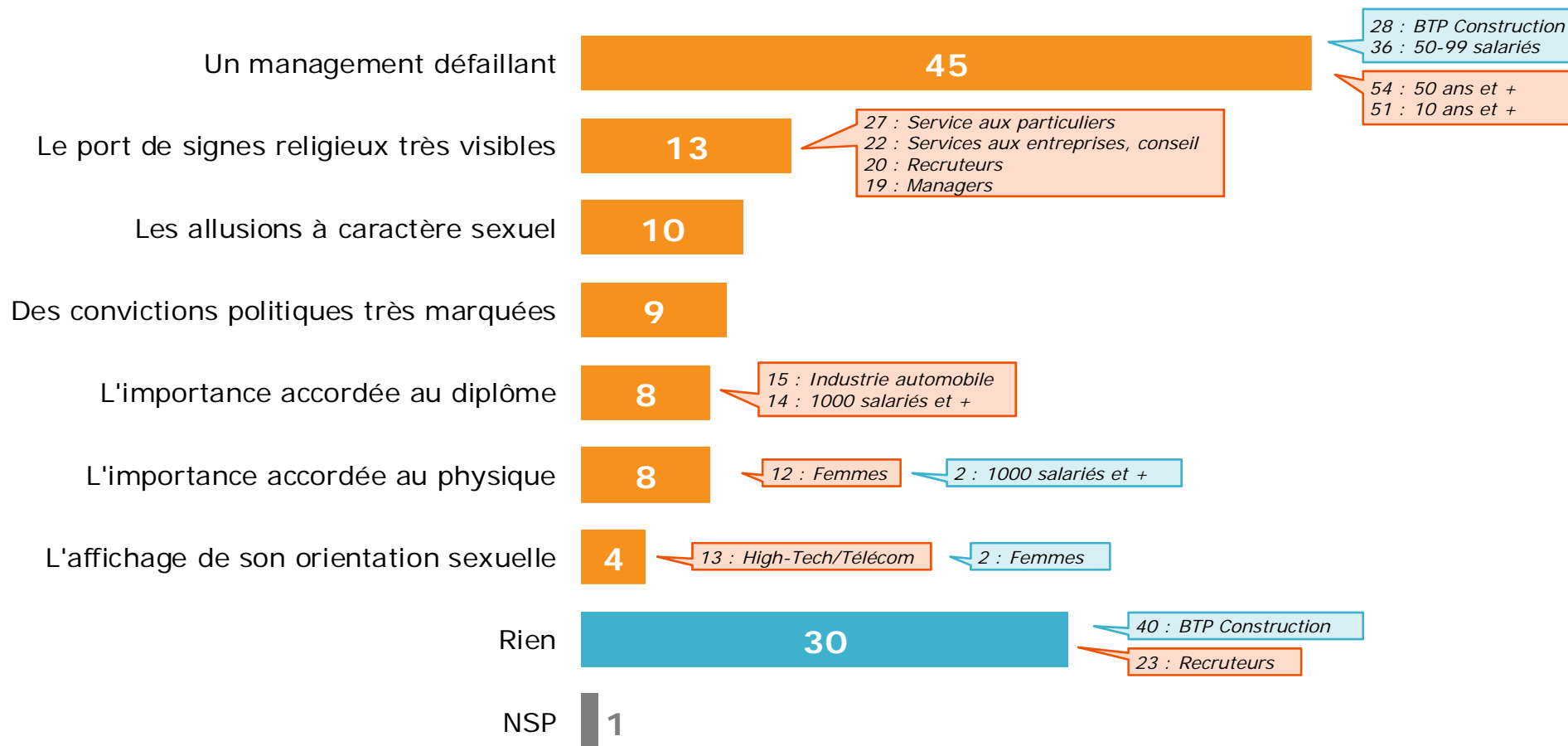
*(avec ou sans diplôme) ** (université, grande école...)

La défaillance managériale perturbe l'ambiance de travail.

A9. Plus généralement dans votre environnement professionnel, qu'est-ce qui perturbe l'ambiance de travail ? Deux réponses possibles

Base : 1001

En %



Focus sur l'équivalence de diplômes



Scénario sur l'équivalence de diplômes : une probabilité élevée de différences de salaires entre universités et grandes écoles

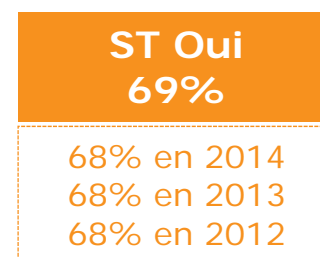
B4. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

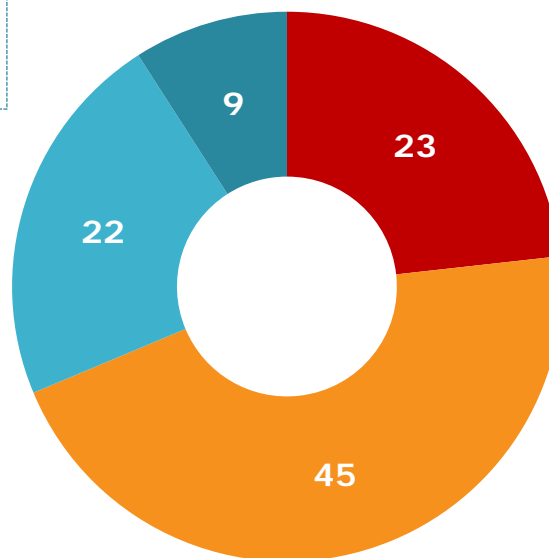
Base : 1001

En %

« Au cours d'une discussion entre collègues, un salarié travaillant depuis 10 ans dans l'entreprise et ayant un diplôme universitaire de niveau master 2 se rend compte qu'il est moins bien payé que ses collègues diplômés de grandes écoles, qui sont pourtant à poste, ancienneté et compétence égaux. »



84 : Industrie automobile



- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

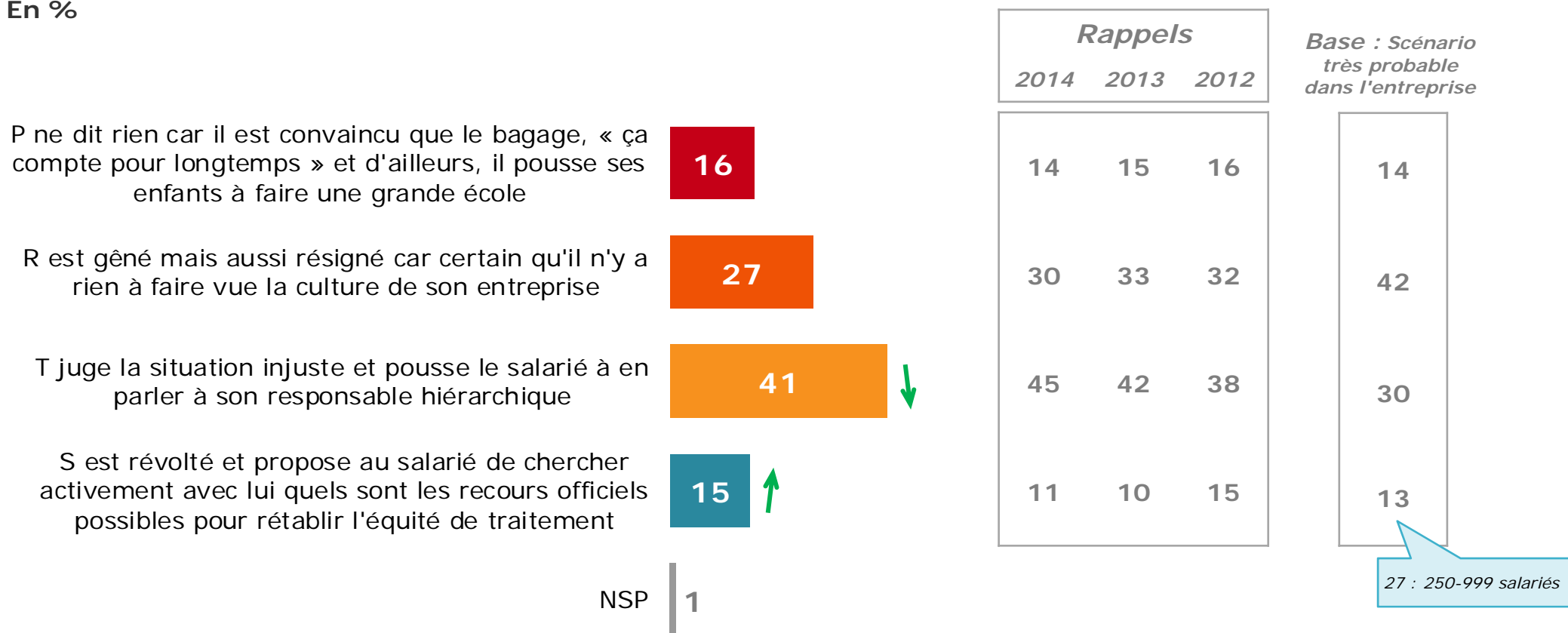


Scénario sur l'équivalence de diplômes : toujours un fort sentiment d'injustice sur les différences de salaires entre universités et grandes écoles

B5. Face à ce constat, les collègues de ce salarié ont chacun une réaction différente, décrites ci-dessous. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : 1001

En %



Focus sur la situation de famille et le genre



Scénario sur la situation de famille : la probabilité d'un refus de promotion plus élevée pour les femmes

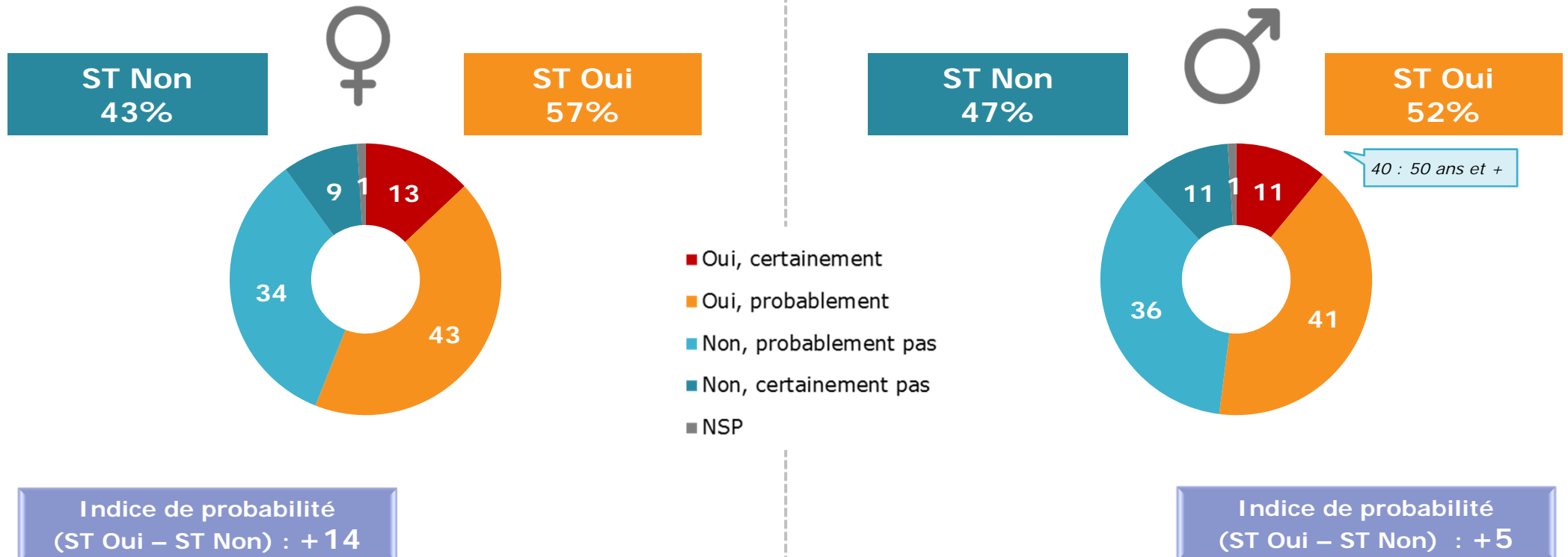
B9. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

Base : 1001

« Une femme ♀ / Un homme ♂ est divorcé(e) et partage la garde de ses trois enfants avec son ex-mari / ex-femme. Lors de son entretien annuel, elle / il demande une promotion lui permettant d'accéder à un poste qui suppose des déplacements fréquents, compte tenu de l'évaluation très positive qui a été faite de son travail. La promotion lui est refusée compte tenu du manque de disponibilité dont elle / il risquerait de faire preuve. »

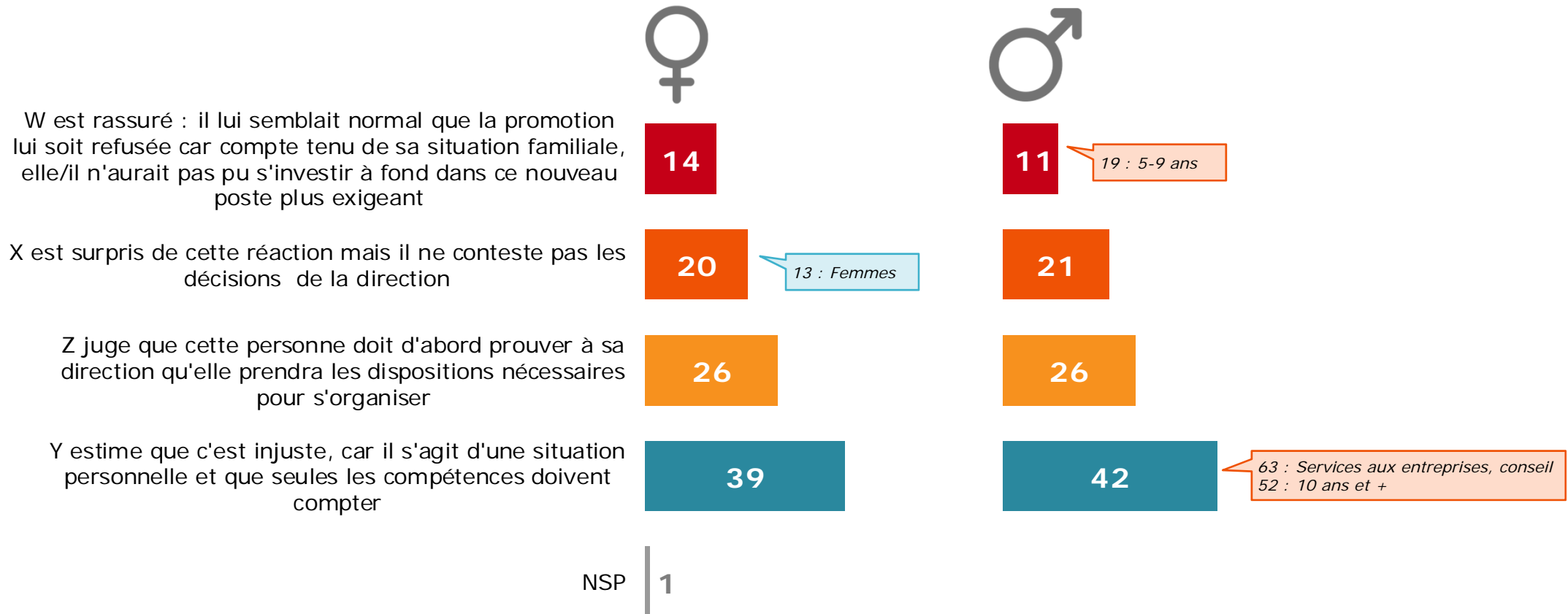
En %



Scénario sur la situation de famille : le refus de promotion suscite des réactions sensiblement identiques qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes

B10 Les collègues de cette personne réagissent différemment. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : 1001



Focus sur l'homosexualité



Scénario sur l'homosexualité : des situations qui se normalisent

B1. Imaginons qu'un(e) de vos collègues vous fait part de son homosexualité. Que lui conseilleriez-vous de dire à vos autres collègues, par rapport à son orientation sexuelle ?

Base : exprimés (934 personnes)

Vous lui conseilleriez...

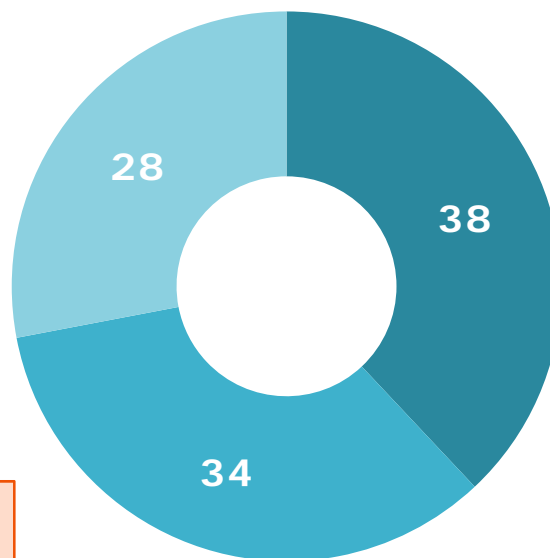
En %

De ne rien dire à personne, cela lui évitera d'être moins bien traité(e) que d'autres ou de faire l'objet de mauvaises blagues en interne ou avec les partenaires/clients de l'entreprise

32% en 2014
33% en 2013
34% en 2012

14 : 16-24 ans
15 : Grande distribution
19 : Employés

43 : Transport/Voyage
36 : Ouvriers
35 : 10 ans et +



De ne pas chercher à le cacher, car dans votre entreprise l'homosexualité est bien acceptée

34% en 2014
33% en 2013
35% en 2012

51 : Moins d'1 an
50 : 16-24 ans
48 : Employés

22 : Transport/Voyage

34% en 2014
34% en 2013
31% en 2012

26 : 50 ans et +

43 : 1-4 ans

De le dire seulement à certaines personnes de confiance, tout en leur demandant de ne pas l'ébruiter

Focus sur l'état de santé



Scénario sur l'état de santé : une probabilité élevée d'être dessaisi d'une mission à enjeu

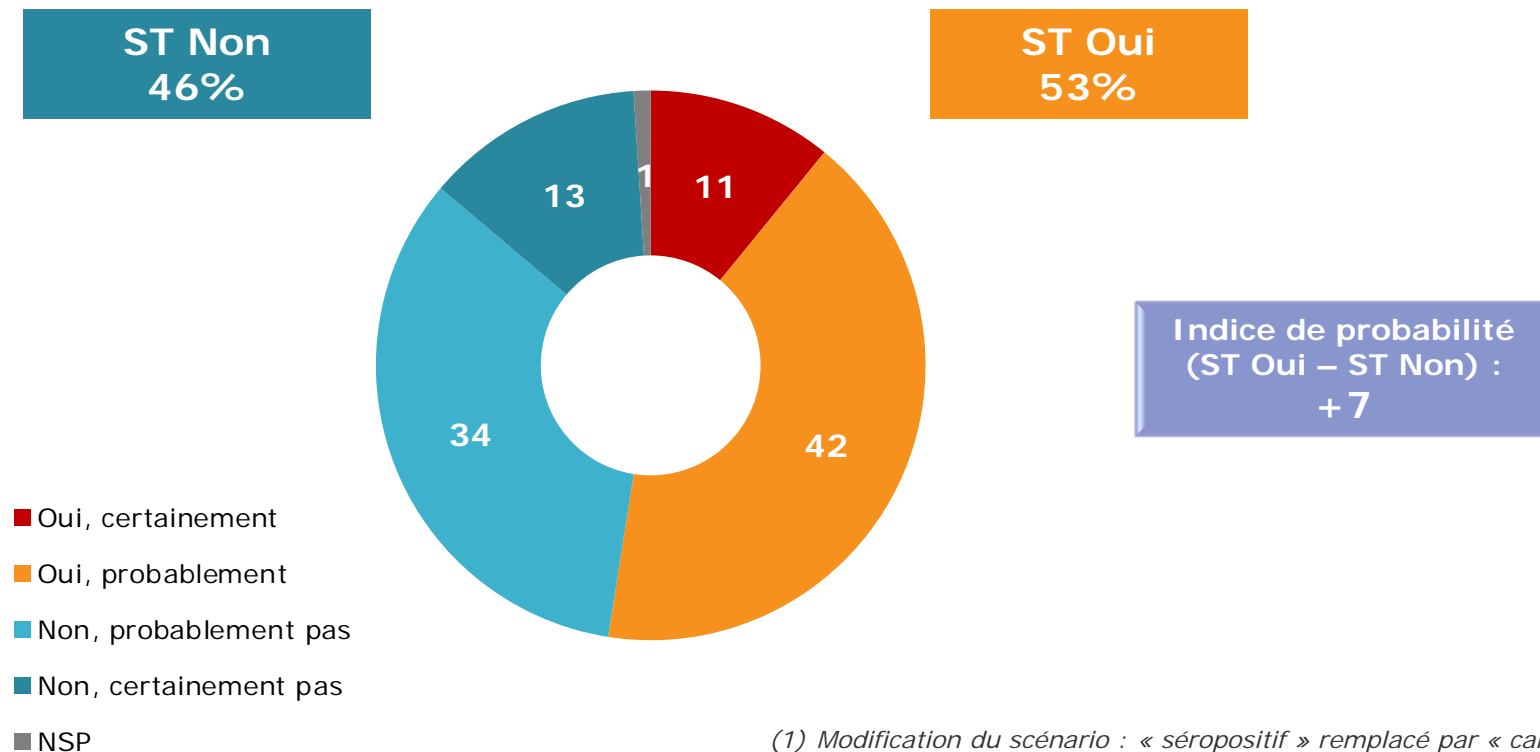
B7. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

Base : 1001

En %

«Un salarié a annoncé il y a quelques semaines à sa hiérarchie qu'il a un cancer, et que son médecin lui assure qu'il peut travailler normalement. Ce salarié est le principal contact d'un client important de l'entreprise. La direction lui propose de confier à un autre salarié la gestion de ce compte au prétexte de préserver son état de santé, bien que le salarié se sente tout à fait capable de gérer ce client malgré sa maladie. »



(1) Modification du scénario : « séropositif » remplacé par « cancer » : les rappels ont donc été supprimés

Scénario sur l'état de santé : près d'un salarié sur trois juge cette situation injuste

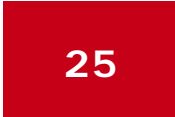
B8. Lorsque le salarié raconte la réaction de son manager à ses collègues, ceux-ci réagissent différemment. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : 1001

En %

Base : Scénario très probable dans l'entreprise

W est rassuré pour son collègue : même si pour le moment il a encore l'air tout à fait en forme, il craint pour sa santé et pense comme son manager qu'il faut



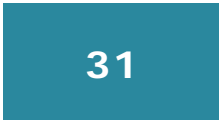
X est surpris de cette réaction mais ne dit rien



Z décide d'en parler au responsable RH car il pense que le salarié en question est la personne la plus à même d'assurer la relation avec ce client, même s'il est malade, mais il ne veut pas s'opposer directement à son manager



Y juge la situation injuste et se propose d'aller parler au manager pour comprendre les vraies raisons de ce choix, et le convaincre de ne pas priver le salarié de ce compte client puisque son état de santé ne perturbera pas son travail



NSP | 1



Focus sur l'âge



Scénario sur l'âge : l'âge apparaît nettement comme un frein à l'accession d'un nouveau poste

B10B. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement. Selon vous, une telle remarque serait-elle susceptible d'être faite dans votre entreprise ?

Base : 1001

En %

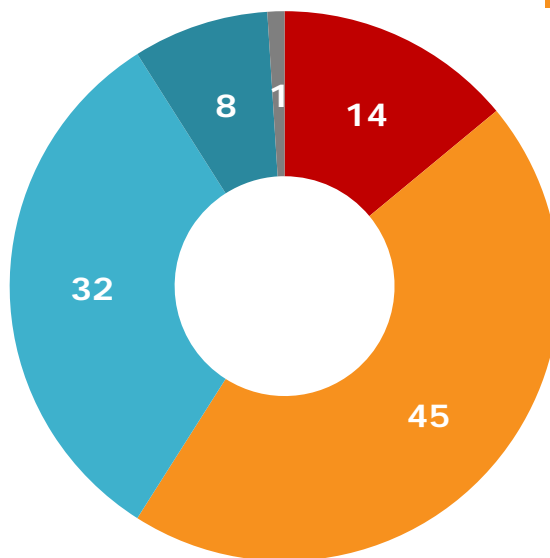
«Un homme de 55 ans occupe une fonction de manager depuis des années et il est très apprécié par ses collaborateurs, collègues et sa hiérarchie. Il souhaite prendre de nouvelles responsabilités et il cible un poste qui l'intéresse dans une autre division. Il en parle au patron de cette division de façon informelle et s'entend répondre : « nous avons besoin de sang neuf, je veux quelqu'un de jeune qui nous apporte des idées nouvelles »

ST Non
40%

ST Oui
59%

51 : 20-49 salariés

66 : Recruteurs



- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

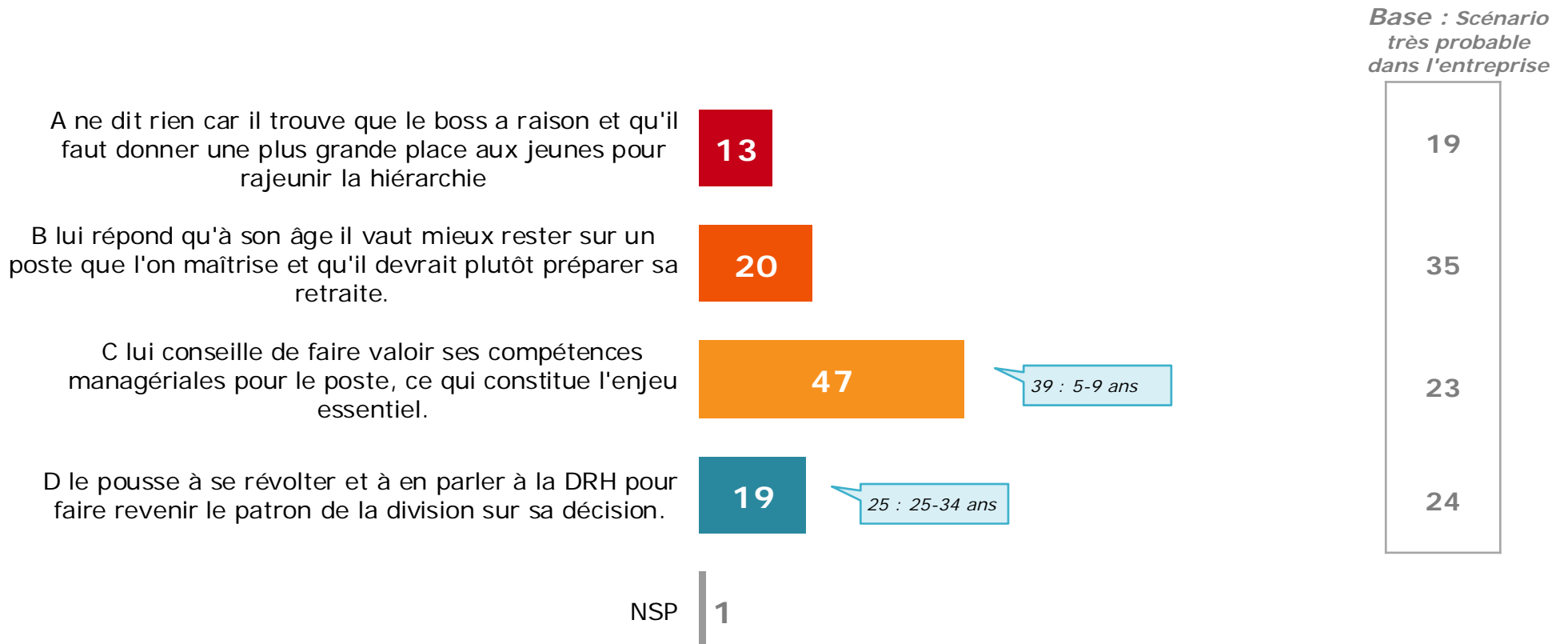
Indice de probabilité
(ST Oui – ST Non) :
+19

Scénario sur l'âge : une réaction de soutien en cas de blocage de changement de poste lié à l'âge

B11 II en parle à ses collègues pour avoir leur avis. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : 1001

En %



Focus sur le sexisme



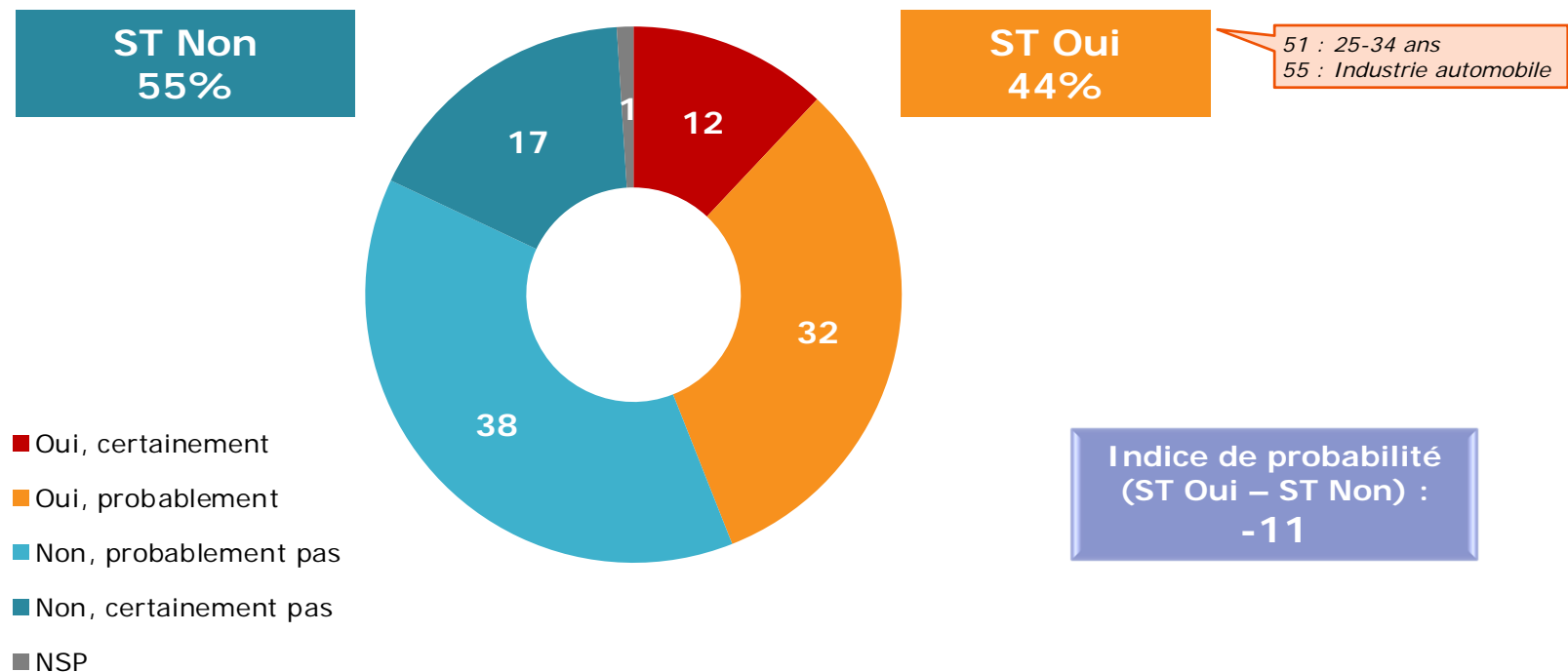
Scénario sur le sexisme : plus de la moitié des salariés estime l'éviction d'une jeune femme sur un poste à enjeu improbable

B13. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement. Selon vous, une telle remarque serait-elle susceptible d'être faite dans votre entreprise ?

Base : 1001

En %

« Un déplacement en région est prévu le mois prochain afin de signer sur place un contrat important permettant l'installation d'une succursale. Un an de séjour sur place est prévu par la suite pour gérer la phase initiale du projet. Le dossier est traité par une jeune femme cadre, très investie dans son travail et qui a fait de nombreux aller-retour au cours de l'année écoulée pour finaliser le dossier. Elle vient de se mettre en couple et n'a pas d'enfant. Elle postule immédiatement pour le poste. La direction décide de confier le dossier à un autre salarié au prétexte qu'elle est peu disponible et peu mobile au regard de son projet de vie, bien qu'elle affirme qu'elle peut tout à fait assumer cette année loin de sa région d'origine et que son compagnon est d'accord. »

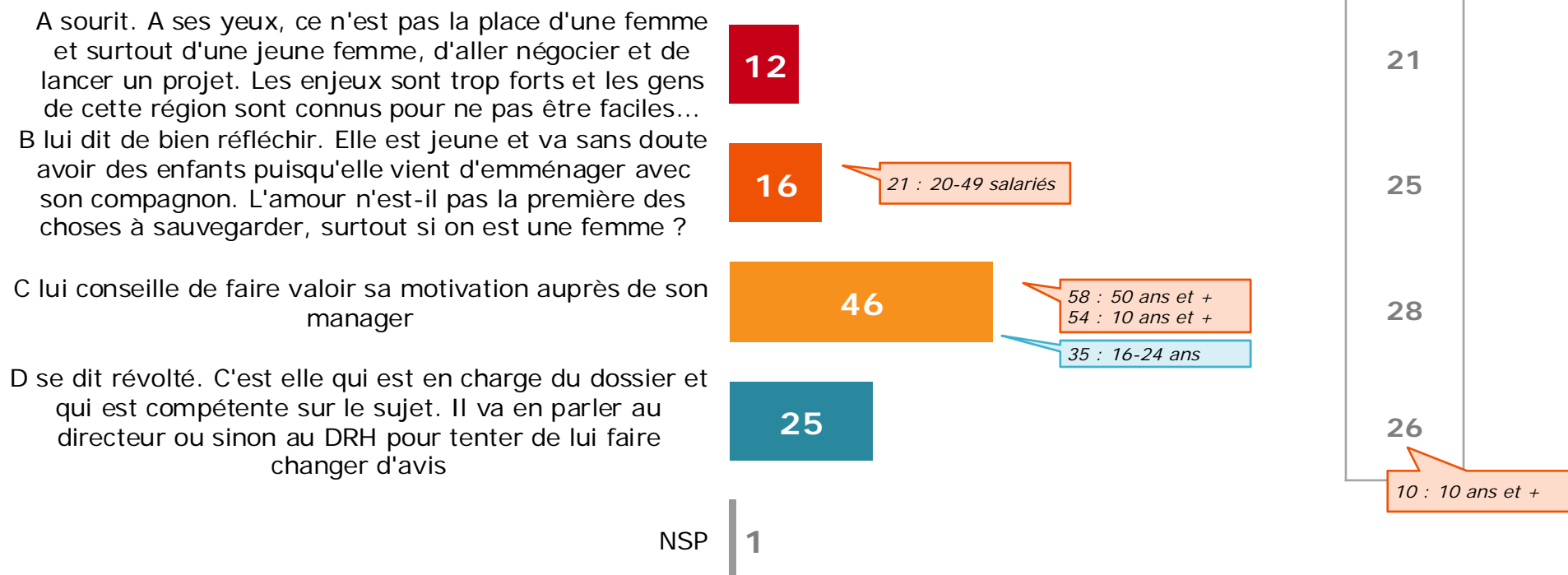


Scénario sur le sexisme : les comportements sexistes sont difficilement tolérés

B14 Lorsque la salariée raconte cette histoire à ses collègues, ceux-ci réagissent différemment. Indiquez la réaction qui correspondrait selon vous au comportement probable le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : 1001

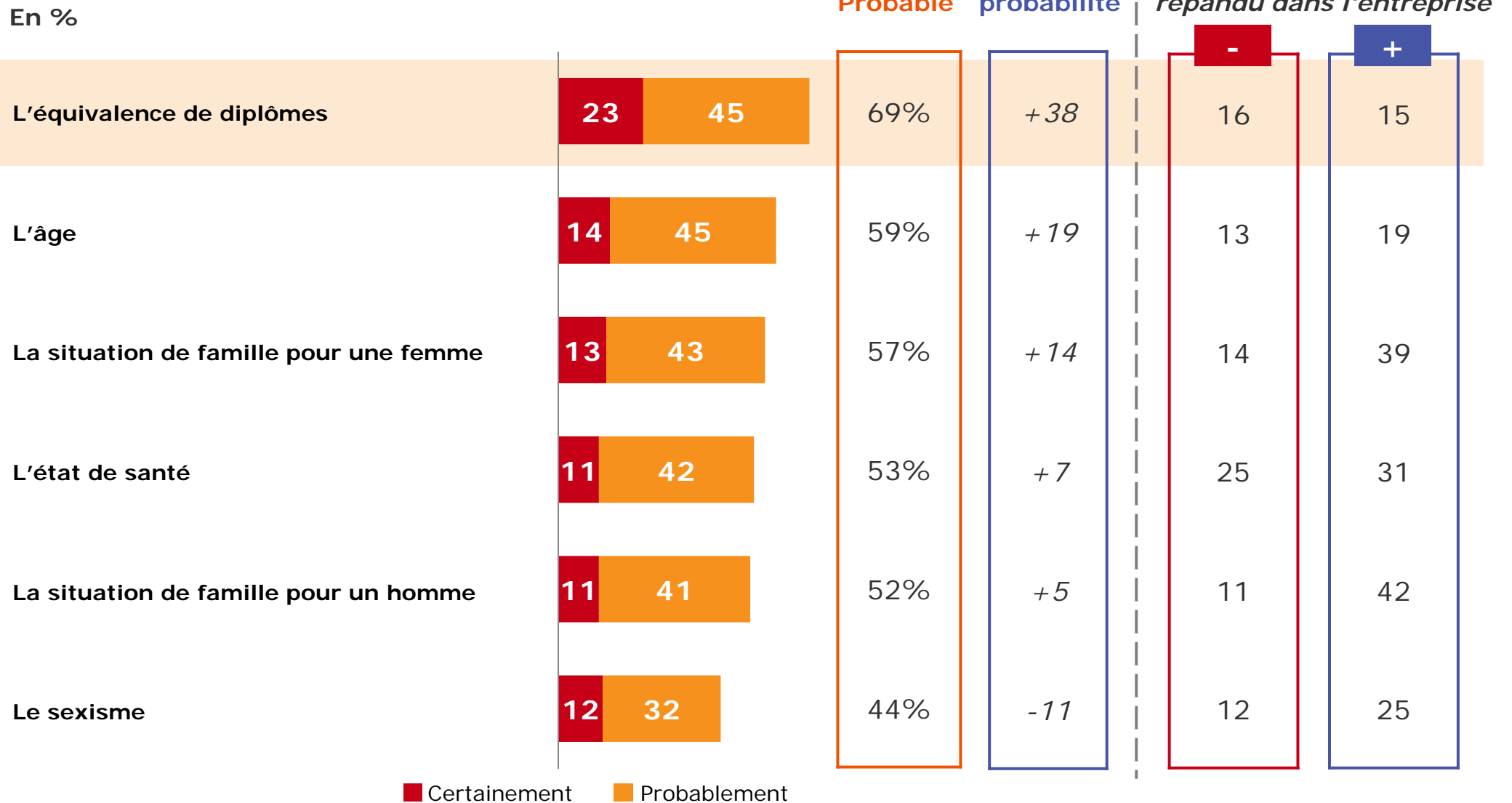
En %



Récapitulatif des scenarii



Les scénarios sur l'équivalence de diplôme et l'âge sont les plus répandus, ceux sur la situation de famille et le sexisme ceux qui suscitent les réactions les plus contrastées



Pour aller plus loin...



Rappel méthodologique

- Les résultats présentés dans les slides qui suivent sont basés sur un **indice de « climat d'égalité des chances »**, construit et calculé sur une échelle de 0 à 10, via un système de scoring.
- Les variables prises en compte dans le calcul de l'indice sont les suivantes :
 - A5 (facilité de carrière au sein de l'entreprise en fonction du profil de la personne) : % tout à fait probable
 - A7 sur les items [n°1, 2, 5, 7, 8, 9, 10] relatifs au thème de la diversité et de l'égalité des chances (facilité à aborder certains sujets au sein de l'entreprise) : ST Facile
 - A2 sur l'item 3 (niveau de priorité du sujet « égalité des chances » au sein de l'entreprise): % Prioritaire
 - C1 (existence d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités dans l'entreprise) : % Oui

L'indice de climat d'égalité des chances augmente légèrement

Indice moyen * : 4,2/10

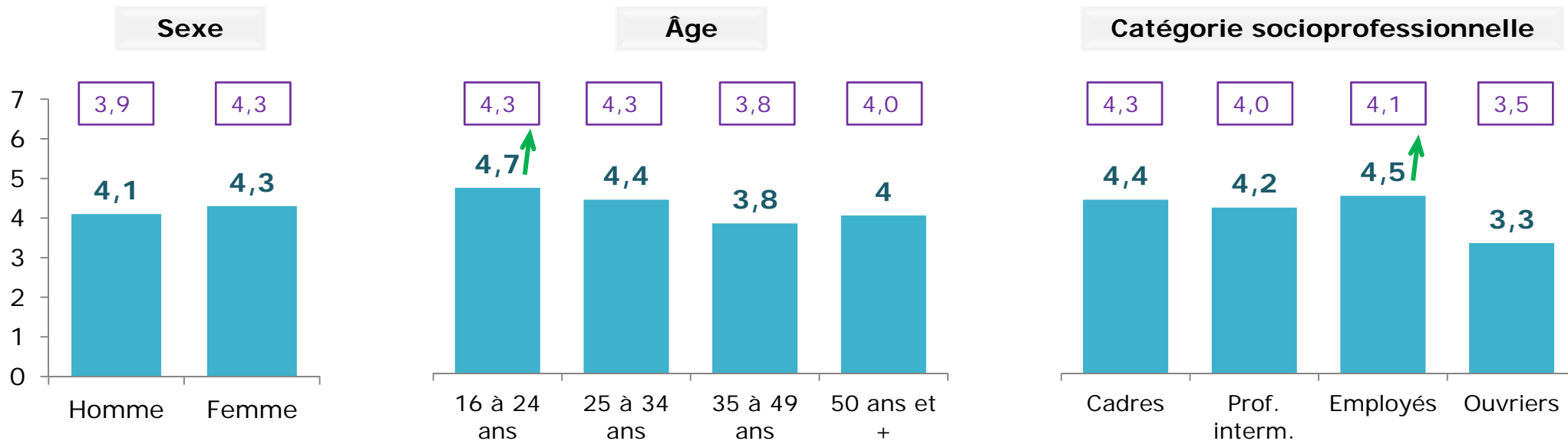
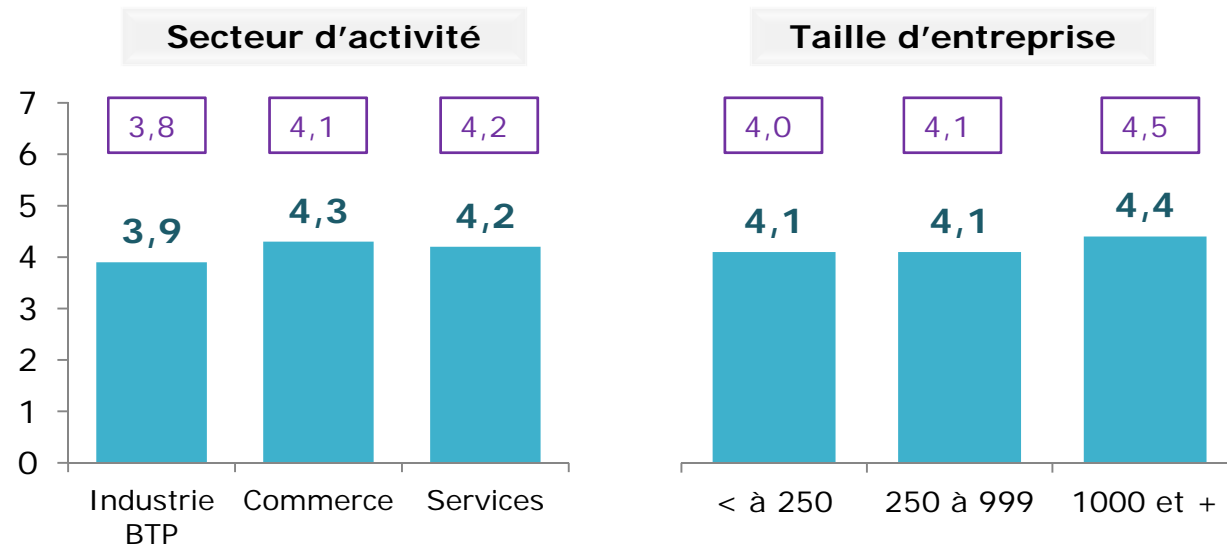
(*) Cette année, un certain nombre d'items servant à calculer l'indice ont été modifiés (A5-2 / A5-4 / A5-10).

Rappel 2014 : 4,1/10

Rappel 2013 : 3,6/10

Rappel 2012 : 4,2/10

 Rappels 2014



Une confiance en son avenir liée au climat d'égalité des chances

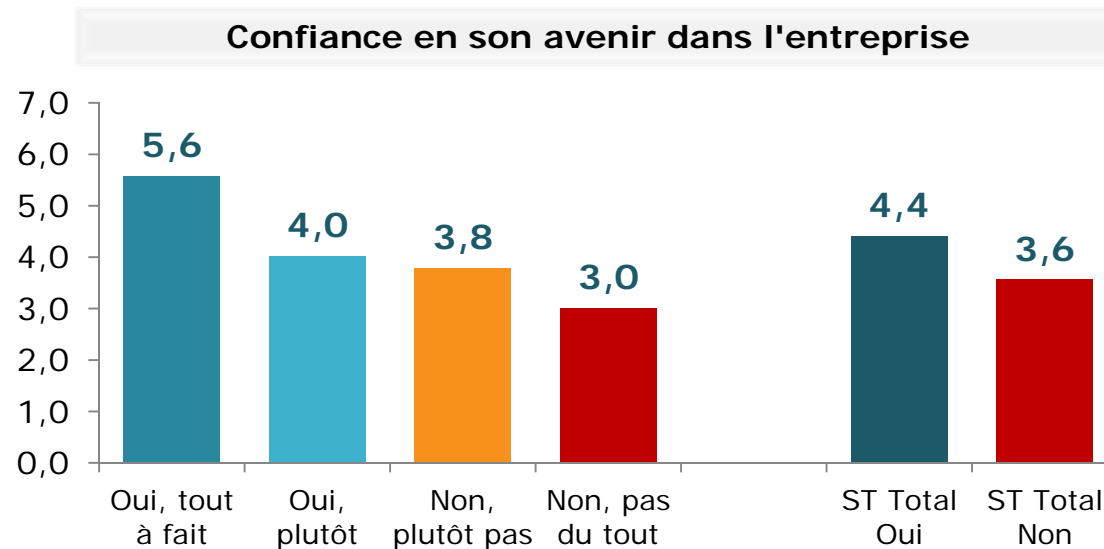
Indice moyen * : **4,2/10**

(*) Cette année, un certain nombre d'items servant à calculer l'indice ont été modifiés (A5-2 / A5-4 / A5-10).

Rappel 2014 : 4,1/10

Rappel 2013 : 3,6/10

Rappel 2012 : 4,2/10



3

Conclusions



1. Les grands constats

Le baromètre permet de dresser un tableau de la situation de l'égalité des chances dans l'entreprise :

- **La confiance des salariés dans leur avenir** : 69 % des salariés ont confiance dans leur avenir au sein de leur entreprise actuelle ;
- **La crainte de la discrimination** : 56% des salariés ont peur d'être un jour victimes d'une discrimination principalement pour leur âge et pour les femmes en particulier leur genre ;
- **La facilité de carrière dans l'entreprise** : qu'il s'agisse du recrutement, d'un poste de front office ou d'un poste à haute responsabilité ce sont les personnes dont l'état de santé est altéré durablement ainsi que les personnes portant un signe religieux visible pour lesquelles faire carrière dans l'entreprise est le plus difficile. On note également la persistance d'un plafond de verre pour les personnes ayant pas ou peu de diplômes .

2. Une actualité qui a libéré la parole mais des sujets qui crispent

L'actualité 2014 / 2015 a été fortement marquée par de nombreux sujets : les attentats de début janvier suivis de la grande mobilisation du 11 janvier mais aussi l'arrivée de migrants en Europe, l'adoption de la loi visant à lutter contre la discrimination en raison de la précarité sociale ou encore la préparation de la COP 21. Cette actualité a eu pour effet une véritable libération de la parole que l'on retrouve à diverses reprises dans le baromètre mais également une montée des crispations

- parler de **sa situation personnelle** : enfants, niveau d'études mais aussi conviction religieuse ou orientation sexuelle sont des sujets **de plus en plus faciles** à aborder ;
- de **moins en moins de tabous** au sein de l'entreprise y compris dans les blagues et les moqueries ;
- **Mais le port de signe religieux visible est un vrai frein à l'embauche** .

3. Les attentes des salariés

Les salariés sont de plus en plus nombreux à considérer **les diversités et l'égalité des chances comme un axe prioritaire et à l'identifier comme tel** pour la direction de leur entreprise ; les chantiers prioritaires mis en avant concernent avant tout **le genre et l'âge** .