

# Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

Résultats nationaux **2016**

5<sup>ème</sup> Vague



## Eric Chauvet

- [eric.chauvet@tns-sofres.com](mailto:eric.chauvet@tns-sofres.com)
- 01 40 92 45 49

## Valérie Fernandes

- [valerie.fernandes@tns-sofres.com](mailto:valerie.fernandes@tns-sofres.com)
- 01 40 92 66 79



**TNS Sofres**

Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

© TNS

**MEDEF** 

# Contents

---

## 1

Introduction 3

---

## 2

Résultats détaillés 8

---

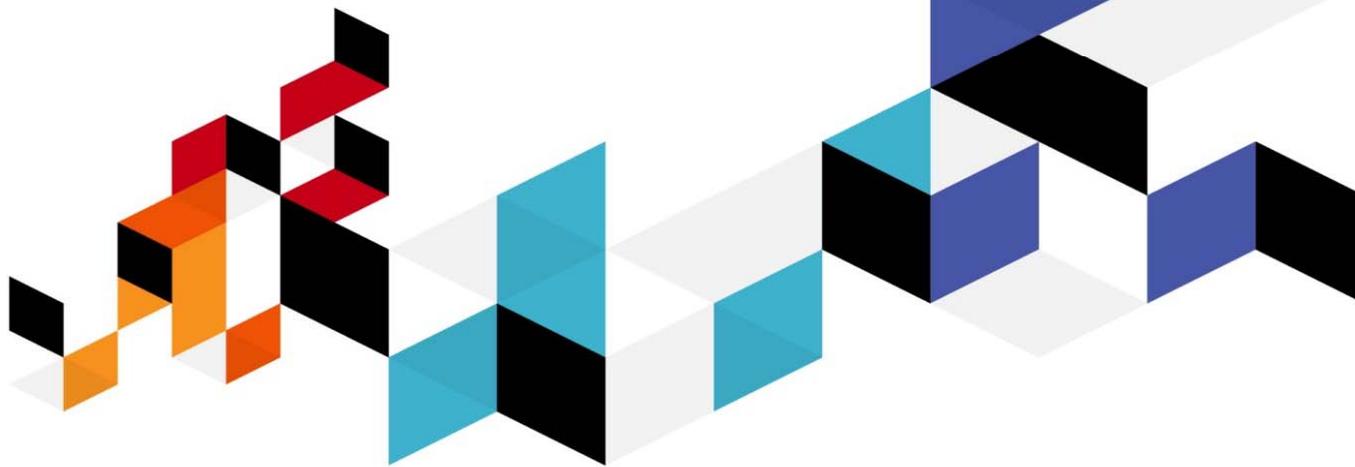
---

## 3

Conclusions 76

---

# 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 ce cadre, le Medef a mis en place en 2012 le **baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise** 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 disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de base, et peuvent 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 cinquième 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

- **1 010 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 **10 au 24 mai 2016**

- 
- Les rappels présents dans ce rapport sont issus des vagues d'étude menées au niveau national en mai 2014 et en juin 2015 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, 2014 et 2015 seront indiqués en colonne ou entre parenthèses.

- ❑ NSP = Ne sait pas

- ❑   Ces flèches indiquent la tendance par rapport à l'année 2015, 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=1010
<b>GENRE</b>	
Femme	39%
Homme	61%
<b>TRANCHE D'ÂGE</b>	
16-24 ans	15%
25-34 ans	26%
35-49 ans	39%
50-64 ans	20%
<b>REGION</b>	
Région parisienne	27%
Nord Ouest	22%
Nord Est	21%
Sud Ouest	9%
Sud Est	21%
<b>TAILLE D'ENTREPRISE</b>	
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=1010
<b>INDUSTRIE</b>	
BTP / construction	12%
Industrie automobile	4%
Utilities / Pétrole / Energie	2%
Industrie pharmaceutique	2%
Aérospatial et défense	2%
Autre	13%
<b>COMMERCE</b>	
Grande distribution	10%
High-tech / Telecom	5%
Grande consommation	5%
Luxe	2%
Autre	7%
<b>SERVICES</b>	
Services aux entreprises et conseil	8%
Services aux particuliers	6%
Transport et voyage	4%
Hôtellerie / Restauration	3%
Banque / Assurance	3%
Loisirs / Médias	2%
Autre	11%

# 2

## Résultats détaillés



# 2.1

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



# Le respect des diversité et de l'égalité des chances en entreprise reste, malgré un léger repli, un axe majeur aux yeux des salariés

A1. Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe ...

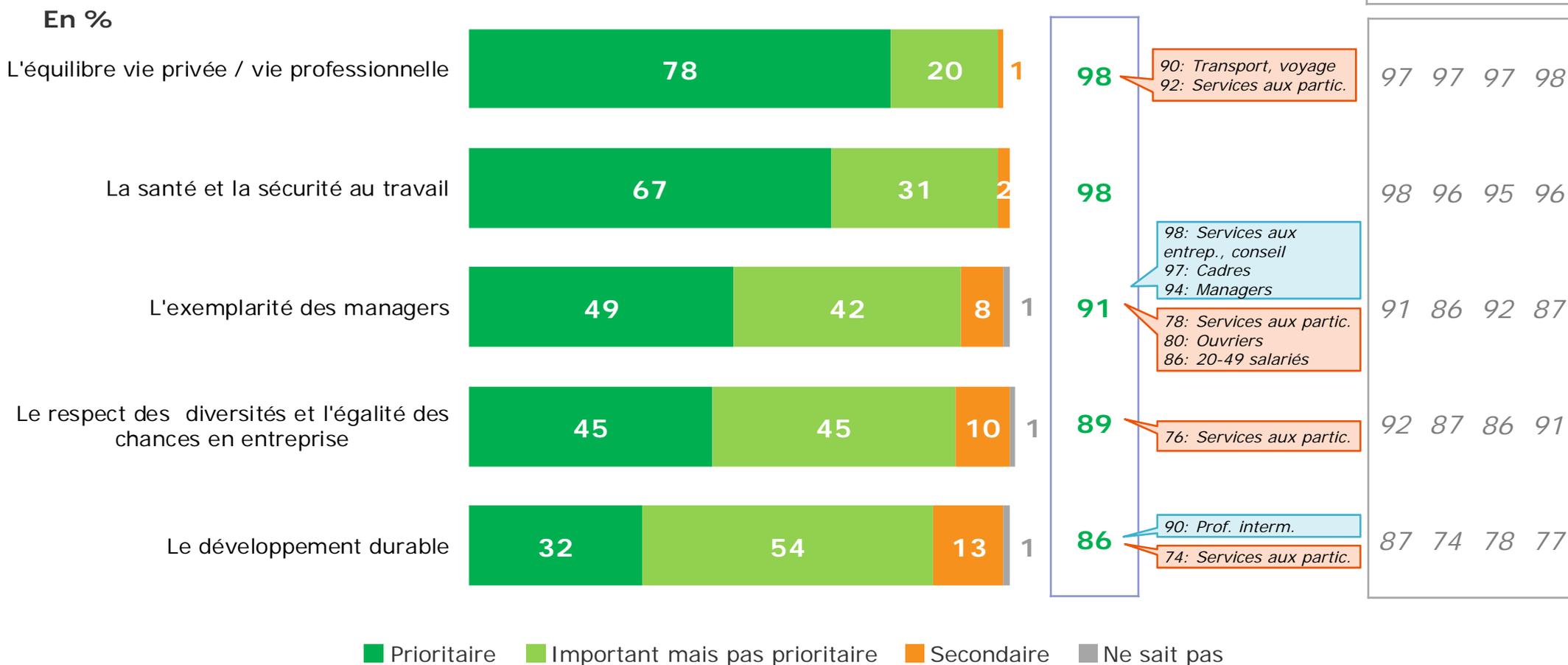
Base : 1010



**ST Prioritaire ou important pour vous**

**Rappels**

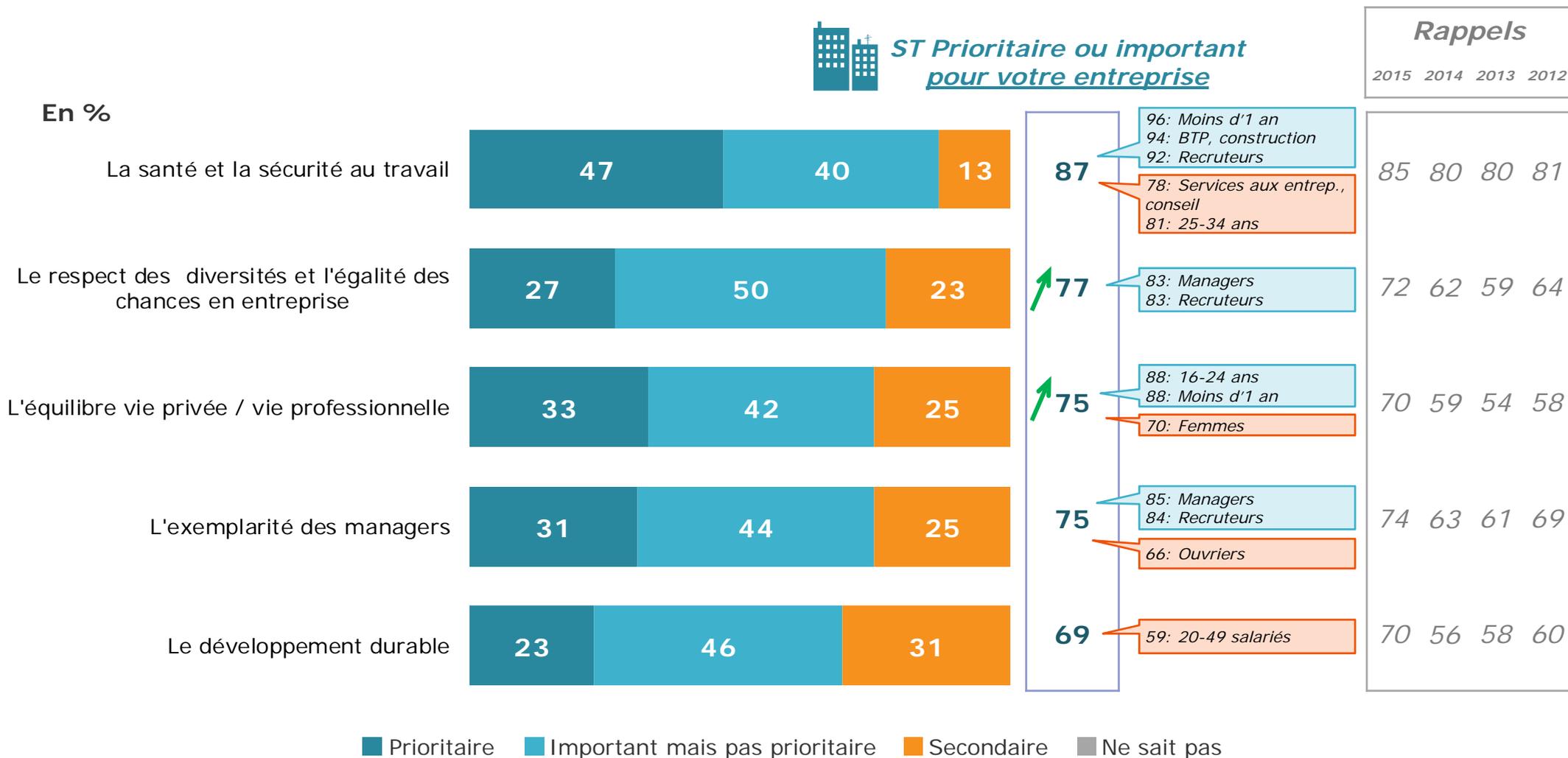
2015 2014 2013 2012



# Les salariés ont le sentiment que, pour leur entreprise, le respect des diversités devient toujours plus prioritaire

A2. Et pour la direction de votre entreprise, ils constituent aujourd'hui un axe...

Base : 1010



# Comme les années précédentes, les attentes s'expriment plus fortement du point de vue des salariés, y compris sur le respect des diversités

A1. Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe ...

A2. Et pour la direction de votre entreprise, ils constituent aujourd'hui un axe...

Base : 1010

En %



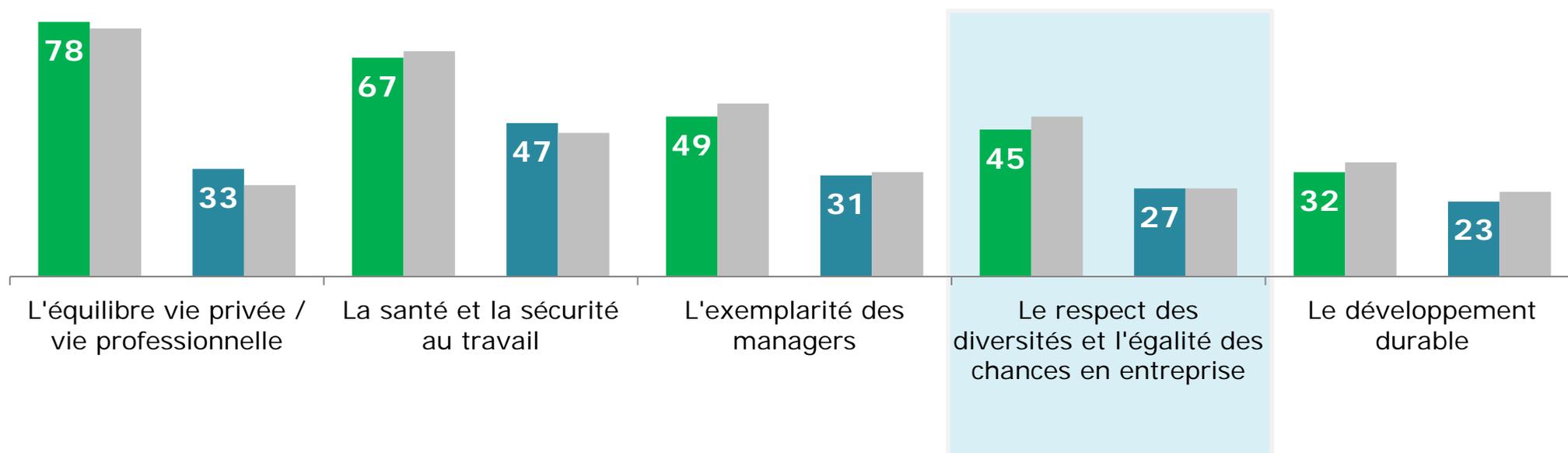
**Prioritaire pour vous**

Prioritaire pour vous en 2015



**Prioritaire pour votre entreprise**

Prioritaire pour votre entreprise en 2015

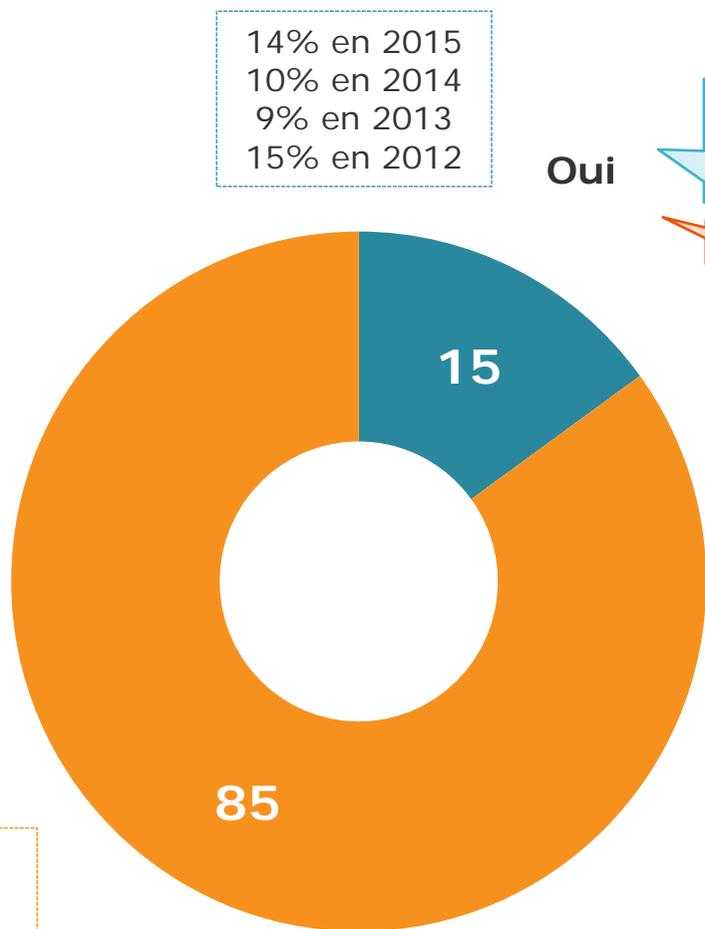


# La progression de la connaissance d'une mission / service / poste consacré à la question des diversités, mesurée l'année passée, se confirme

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 : 1010

En %



Oui

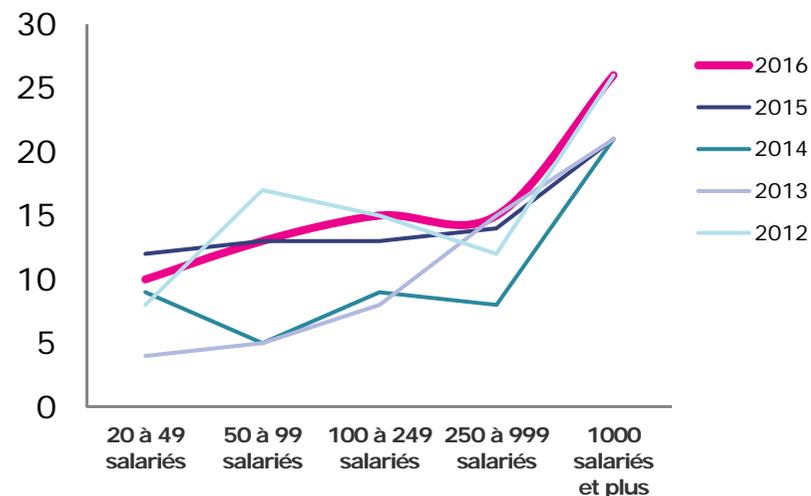
14% en 2015  
10% en 2014  
9% en 2013  
15% en 2012

27: 16-24 ans  
26: 1000 salariés et +  
25: Recruteurs  
20: Managers

10: Femmes

Non /  
Ne sait pas

86% en 2015  
90% en 2014  
91% en 2013  
85% en 2012

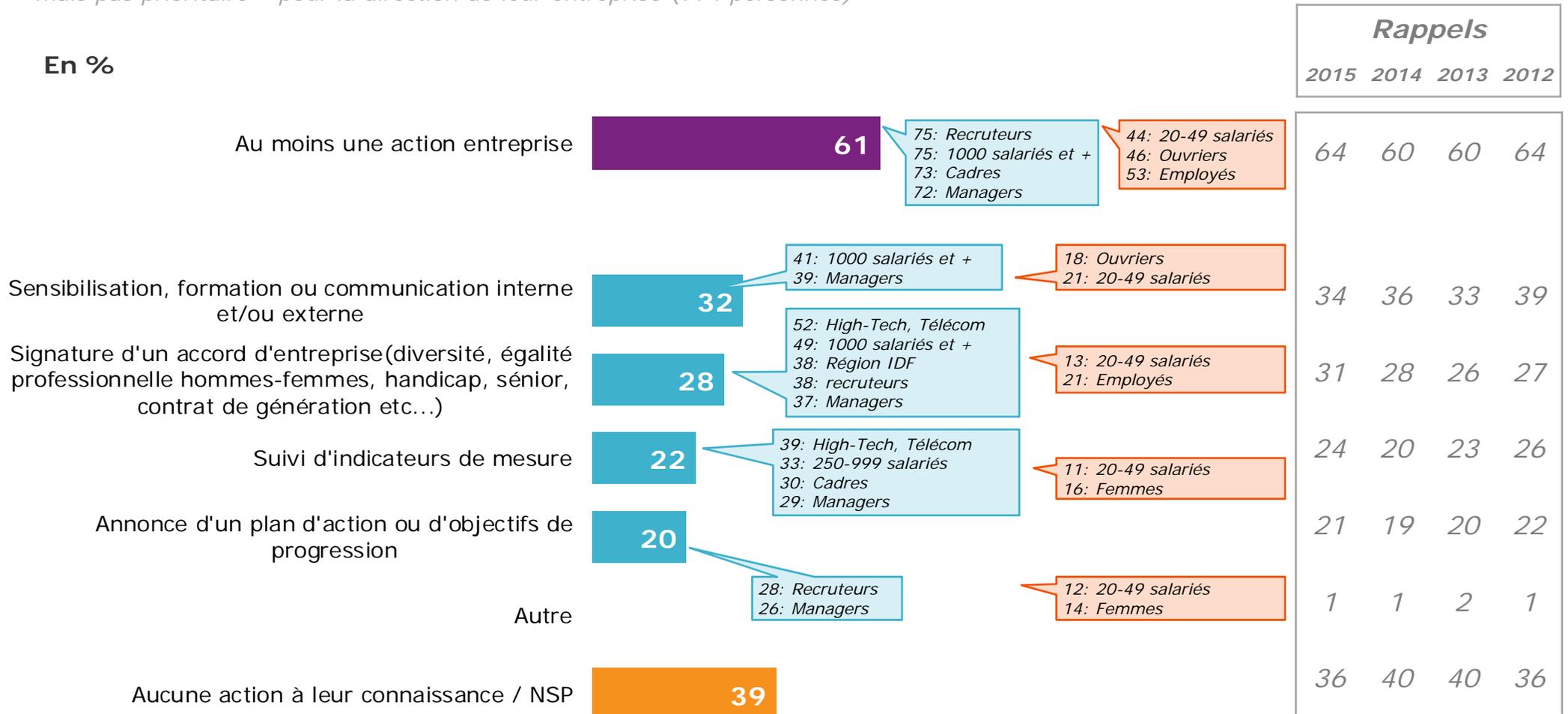


# La notoriété des actions entreprise reste beaucoup plus forte auprès des cadres & managers

## A3. Dans votre entreprise, quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) 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 (774 personnes)

En %

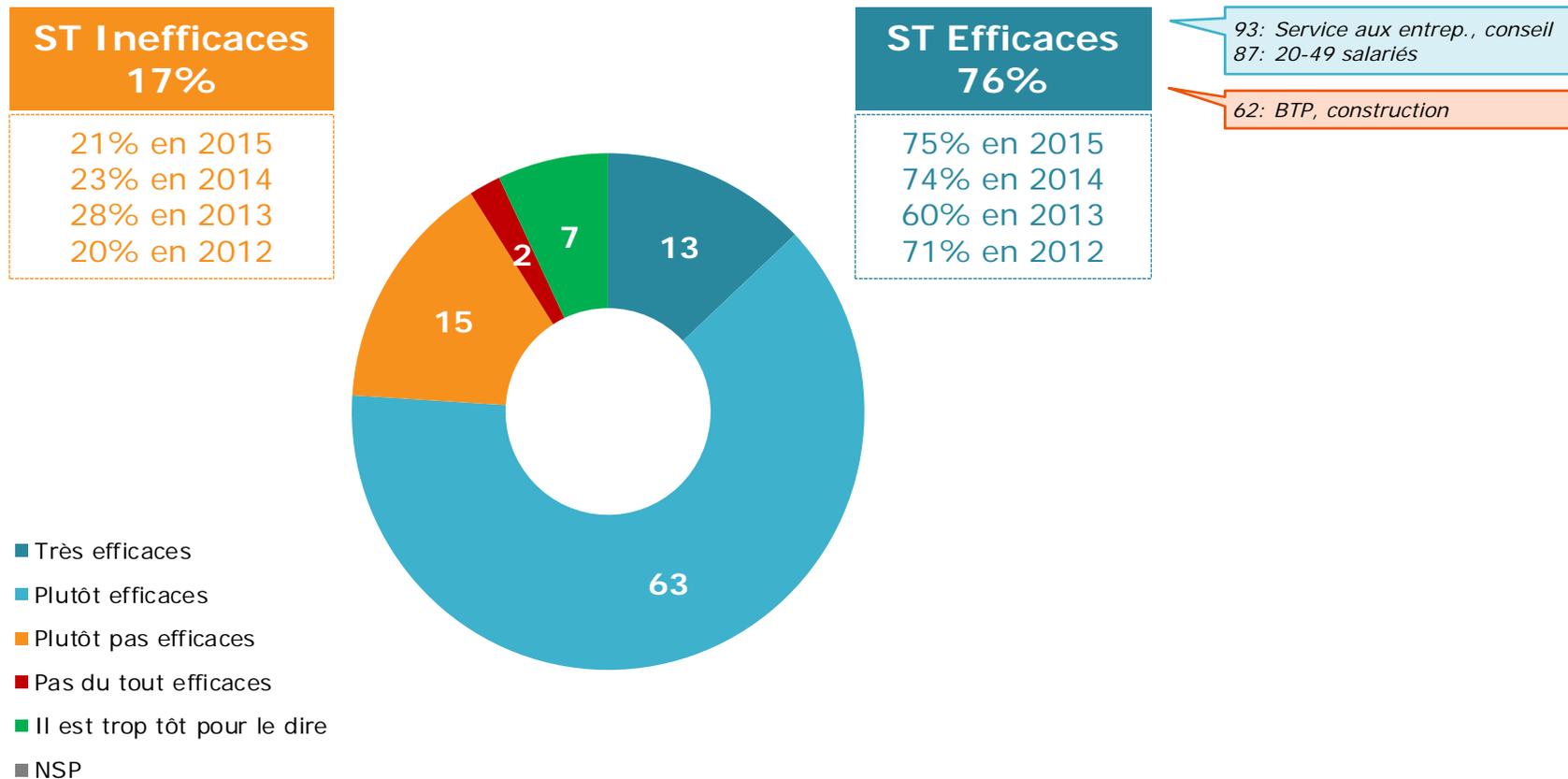


# Les salariés sont toujours plus convaincus de l'efficacité des actions mises en place

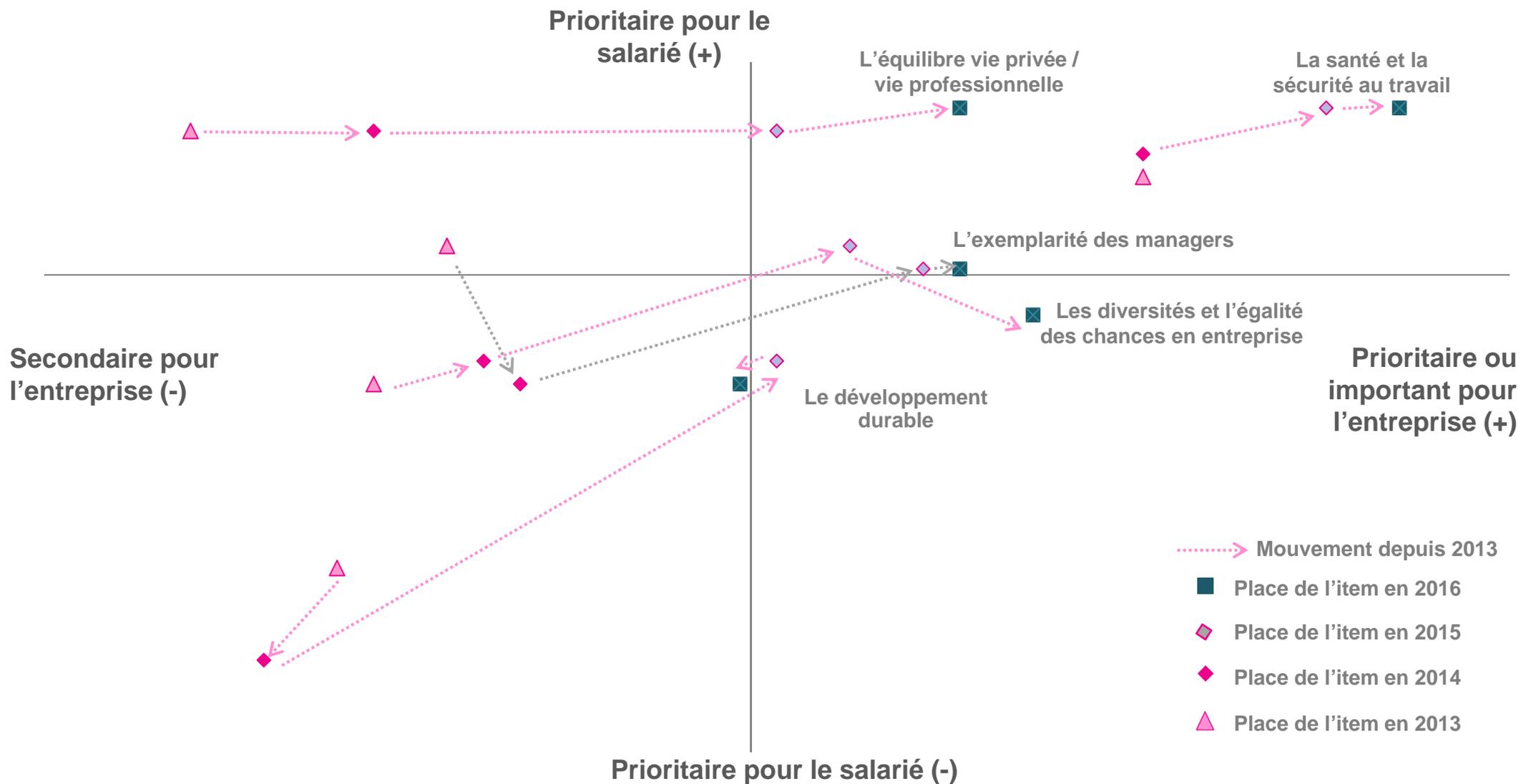
A4. Et, concrètement, ces actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, sont-elles ou seront-elles selon vous ...

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser les diversités et l'égalité des chances (478 personnes)

En %



# Diversités et égalité des chances : une priorité qui progresse régulièrement pour l'entreprise



# 2.2

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

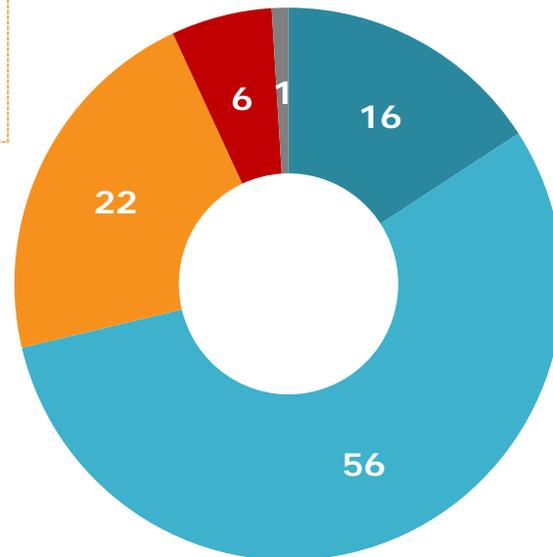


# Toujours un niveau élevé de confiance en son avenir au sein de son entreprise

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

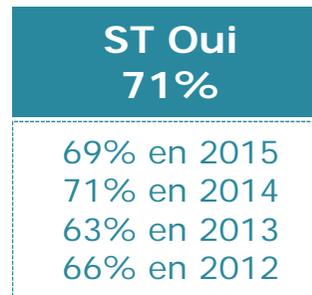
Base : 1010

En %



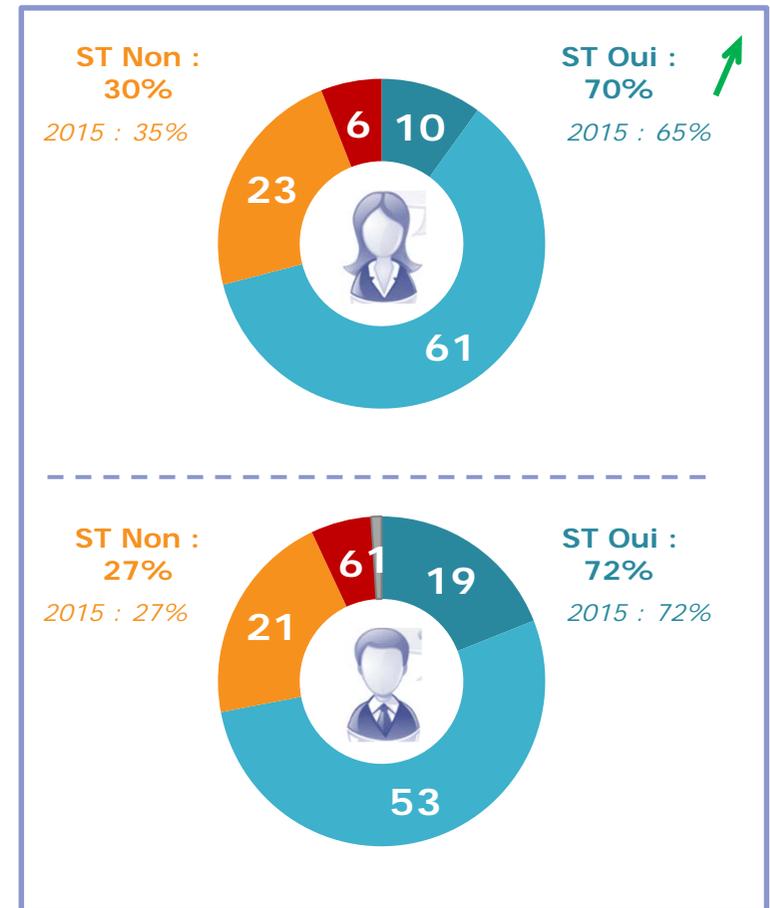
- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- NSP

81: BTP, construction  
80: Recruteurs  
79: Managers



86 : ceux qui disent que leur supérieur hiérarchique est **un bon manager**

42 : ceux qui disent que leur supérieur hiérarchique n'est **pas un bon manager**

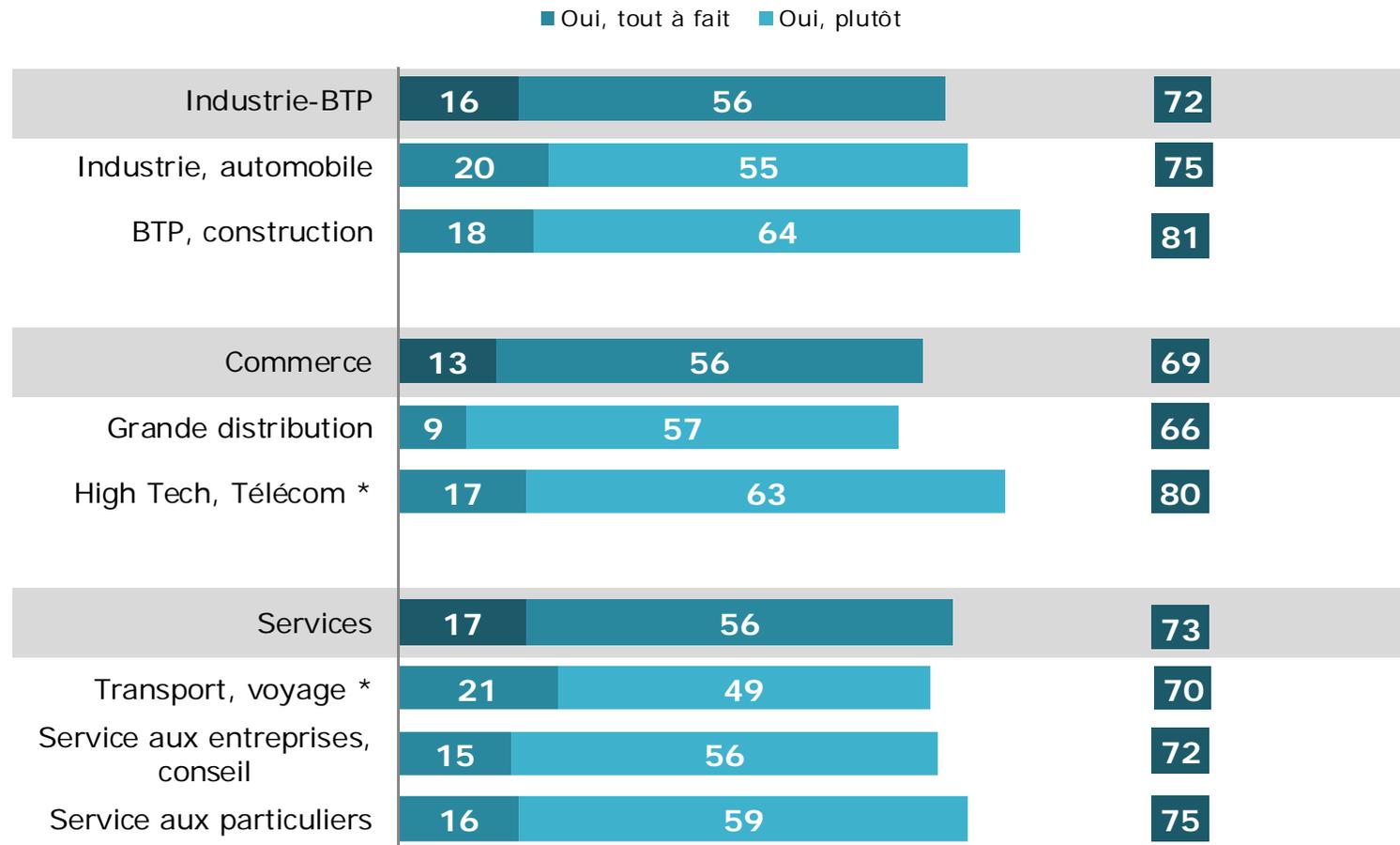


# Cet optimisme est beaucoup plus élevé dans le BTP que dans la grande distribution

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

Base : 1010

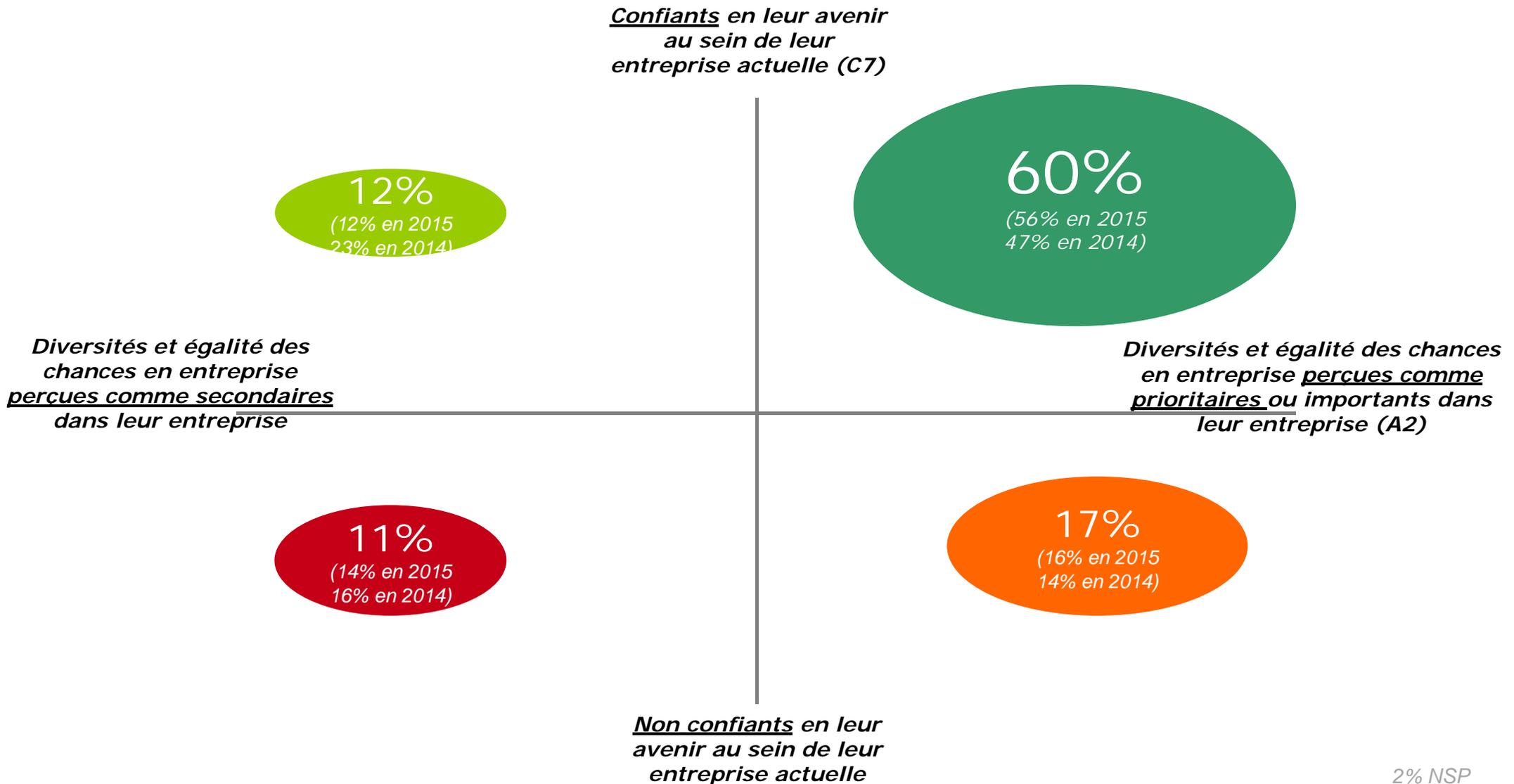
En %



\* Bases faibles

# La prise en compte de la diversité : levier toujours plus fort de confiance en l'avenir

Base : 1010

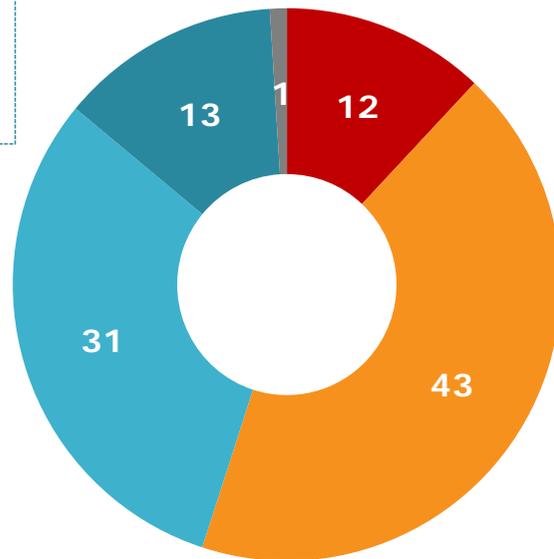


# Les craintes d'être discriminé se maintiennent à haut niveau et, pour les femmes, se renforcent

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 : 1010

En %



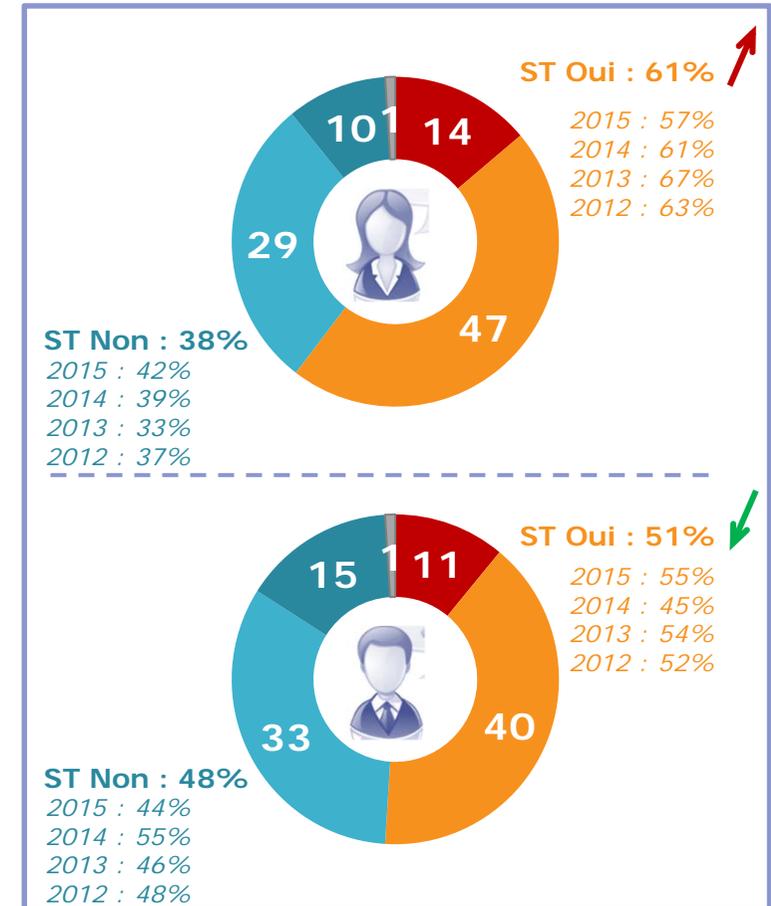
- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

61: Femmes



50 : ceux qui disent que leur supérieur hiérarchique est **un bon manager**

66 : ceux qui disent que leur supérieur hiérarchique n'est **pas un bon manager**

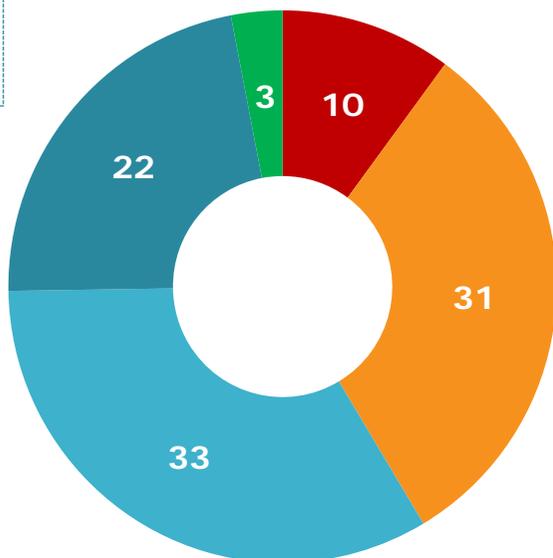
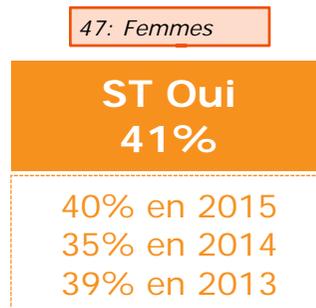
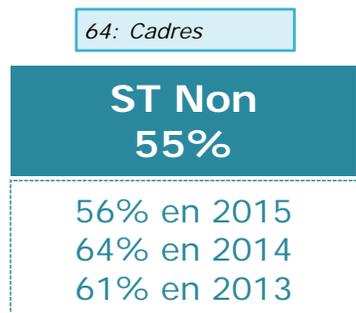


# Au sein de sa propre entreprise, les craintes sont moins répandues, mais augmentent également pour les femmes

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 : 1010

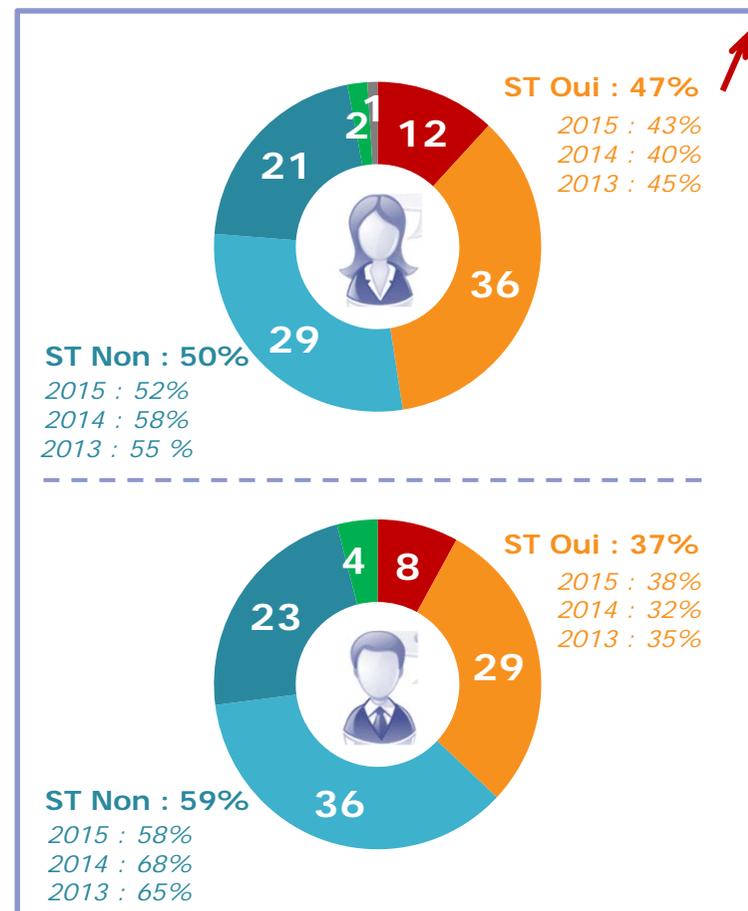
En %



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

34: ceux qui disent que leur supérieur hiérarchique est **un bon manager**

56 : ceux qui disent que leur supérieur hiérarchique n'est **pas un bon manager**



# L'âge reste, de loin, le critère le plus anxiogène, et les femmes le citent nettement plus cette année

## C4. Sur quel(s) critère(s) serait basée la discrimination dont vous pourriez être victime dans votre entreprise actuelle ? Plusieurs réponses possibles

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (410 personnes)

En %



\* (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)

Rappels					
2015	2014	2013	2012		
36	39	38	41	36	37
18	17	20	23	18	21
16	22	15	23	18	18
15	14	17	13	20	15
16	21	20	19	22	10
18	21	25	25	29	4
12	10	17	11	17	9
11	11	8	10	7	14
10	10	10	7	5	14
7	4	7	5	7	11
9	10	11	9	4	12
9	6	9	8	7	9
6	9	6	6	3	10
7	8	7	6	3	9
4	5	8	5	12	-
4	7	5	7	4	6
5	6	4	6	2	8
4	3	3	2	1	7
3	6	5	2	1	2
6	2	3	2	4	5

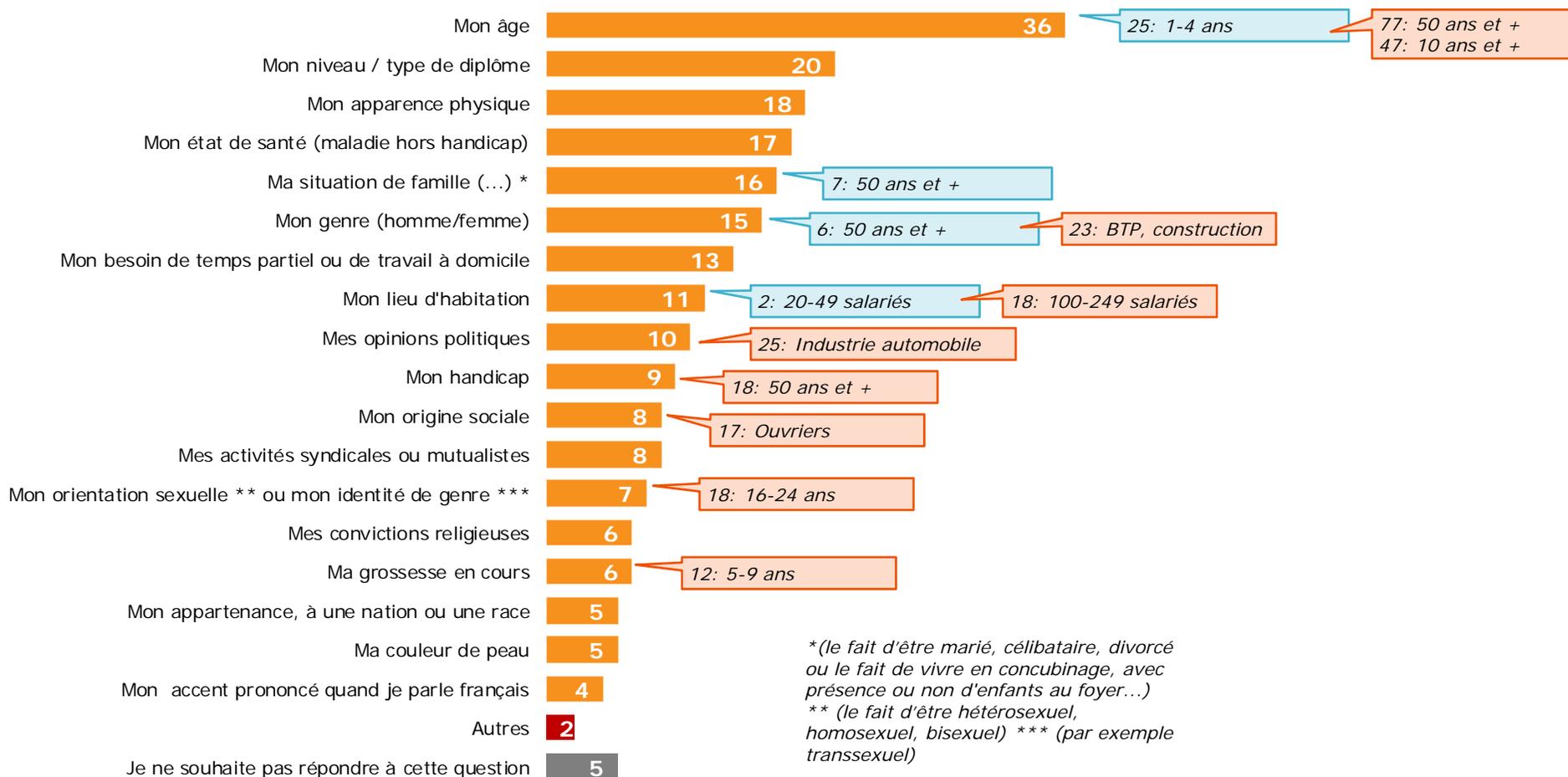
# L'âge reste, de façon attendue, beaucoup plus cité par les seniors

## C4. Sur quel(s) critère(s) serait basée la discrimination dont vous pourriez être victime dans votre entreprise actuelle ? Plusieurs réponses possibles

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise

Actuelle (410 personnes)

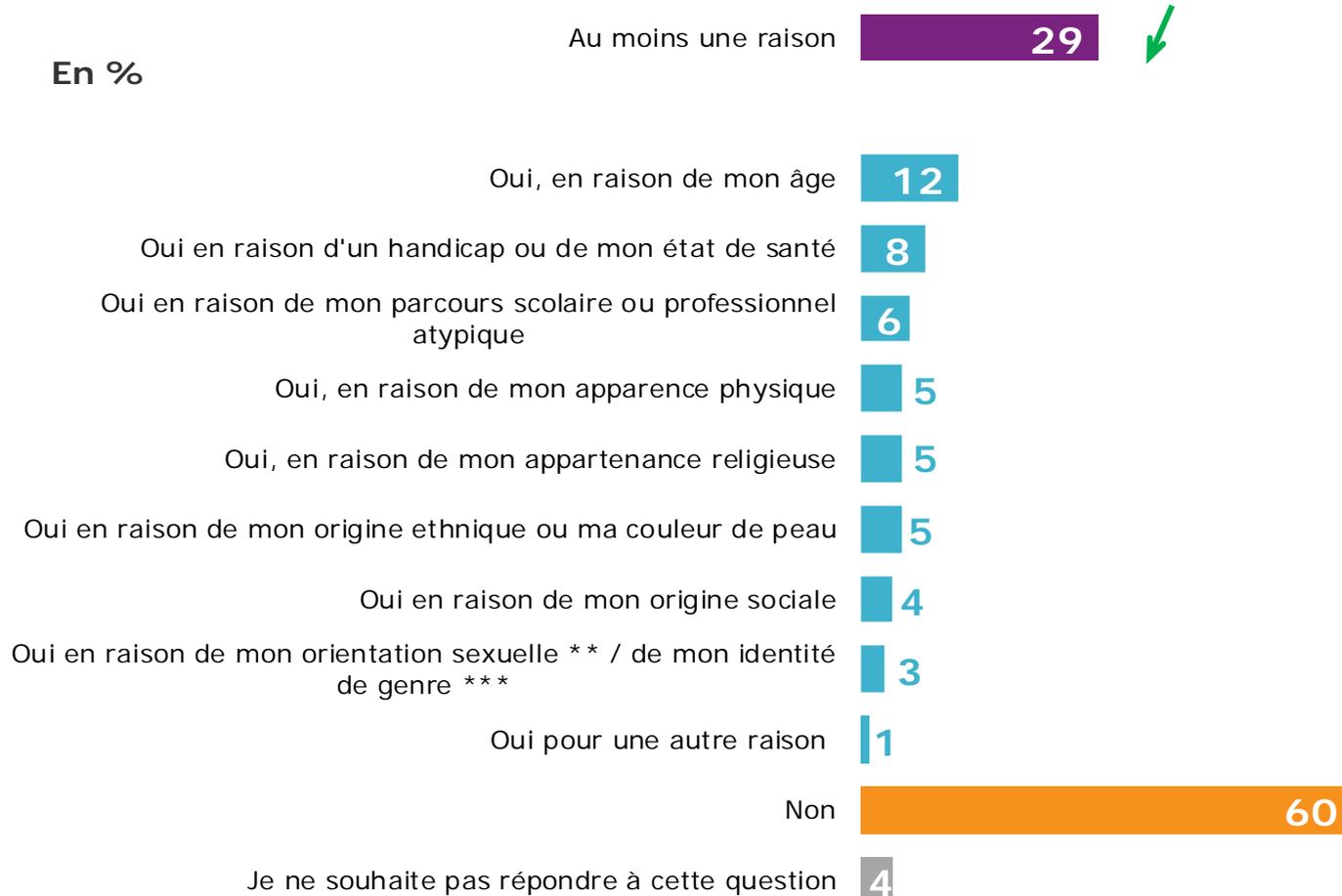
En %



# La proportion de salariés estimant faire partie d'une minorité revient au niveau de 2014

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

Base : 1010



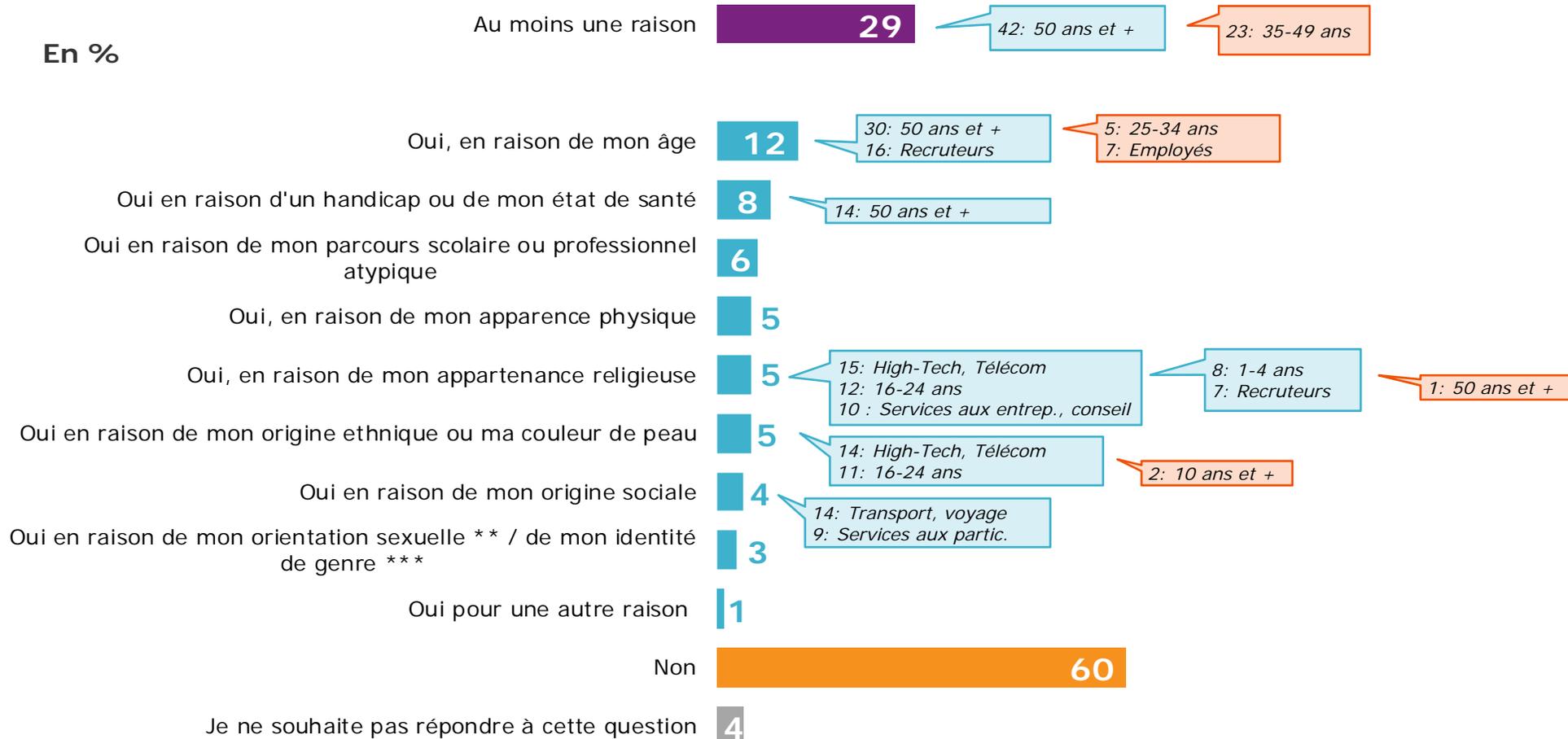
Rappels					
2015	2014	2013	2012		
37	30	34	30	25	32
14	Non posé	Non posé	Non posé	9	13
6	6	6	7	8	8
6	8	8	8	5	7
5	Non posé	Non posé	Non posé	5	5
4	Non posé	Non posé	Non posé	2	6
4	6	7	6	3	6
3	5	5	5	2	5
3	6	6	6	1	5
3	6	6	4	2	1
59	70	66	70	64	58

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

# Les quinquas restent les plus nombreux à estimer appartenir à une minorité

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

Base : 1010

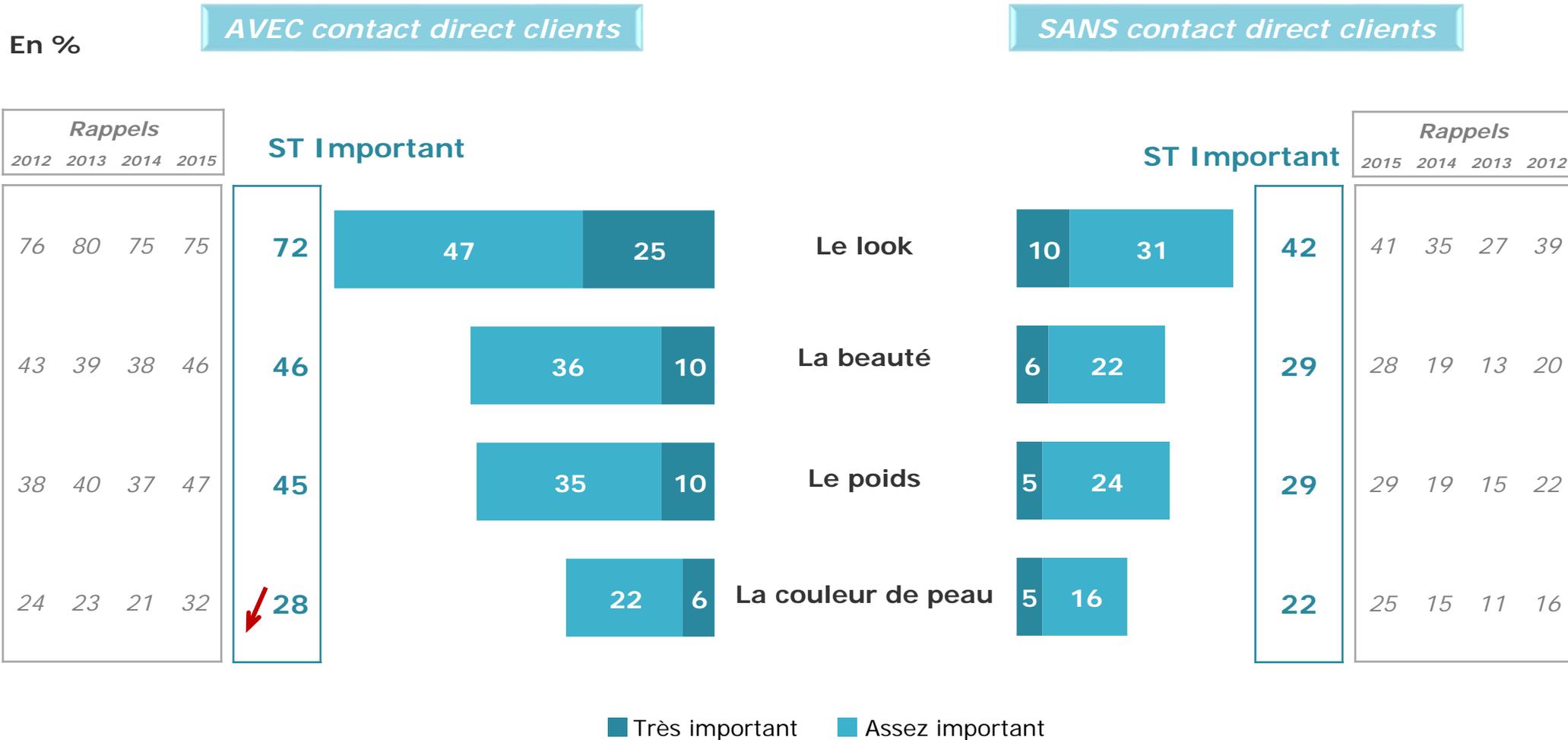


\*\* (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel)    \*\*\* (par exemple transsexuel)

# L'importance de l'apparence physique, qui augmentait depuis deux ans, se stabilise, tant en front qu'en back office

B6. Concernant l'apparence physique, les éléments suivants sont-ils importants ou pas pour être embauché(e) et réussir dans votre entreprise ... ?

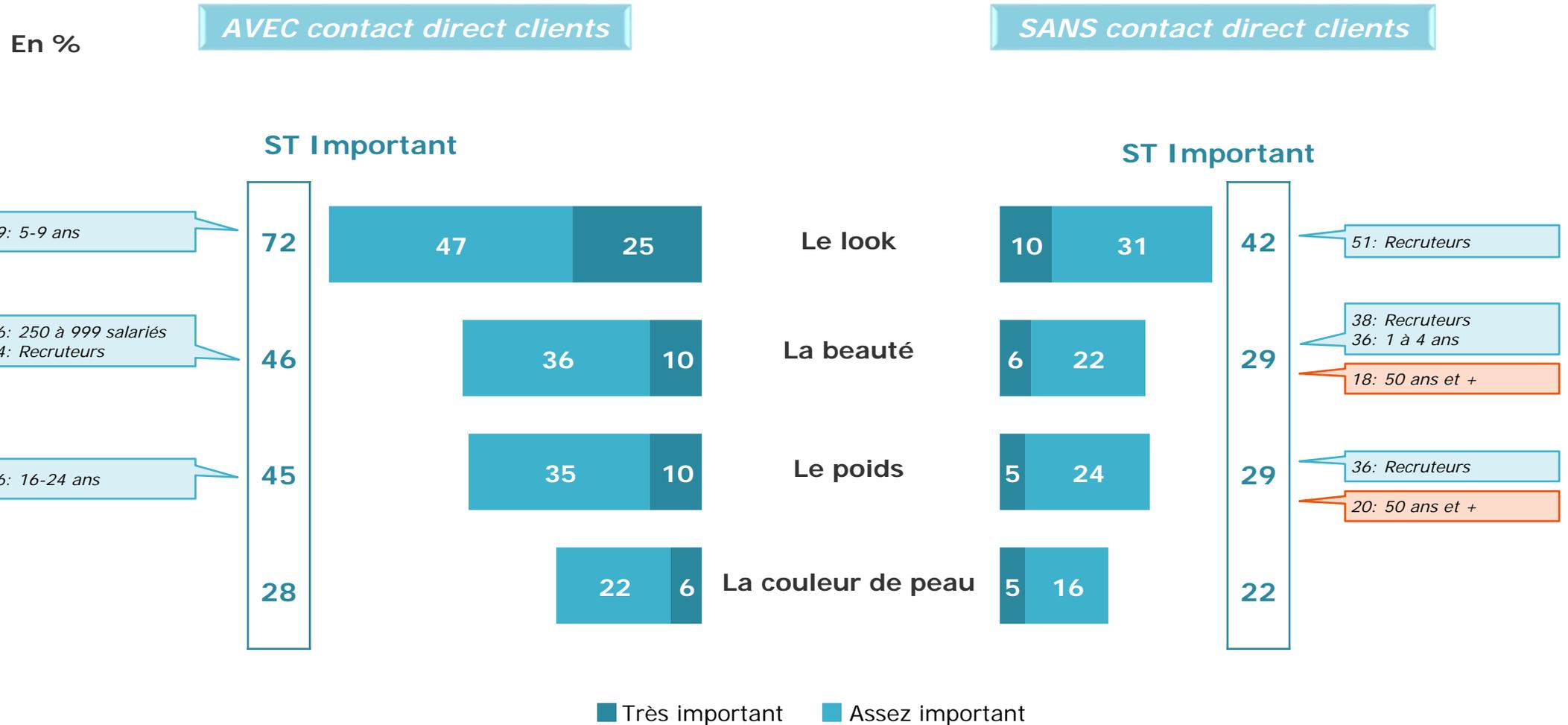
Base : 1010



# Les recruteurs sont particulièrement sensibles à l'apparence physique comme critère de réussite

B6. Concernant l'apparence physique, les éléments suivants sont –ils importants ou pas pour être embauché(e) et réussir dans votre entreprise ... ?

Base : 1010



# 2.3

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



L'indice de facilité de carrière progresse pour presque toutes les catégories, notamment l'état de santé. Seul celui du signe religieux visible recule.

<i>ST Possible – en %</i>	... recrutée dans mon entreprise *	... occupant un poste en contact direct avec notre clientèle	... occupant un poste à haute responsabilité	Indice de facilité de carrière **	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013	Rappel 2012
Une femme	95	95	91	94	93	92	93	93
Une personne homosexuelle	91	91	88	90	88	89	89	87
Une personne noire	91	91	86	89	86	86	87	85
Une mère d'enfants en bas âge	91	91	81	88	84	83	85	83
Une personne de plus de 50 ans	81	85	83	83	79	80	79	77
Une personne obèse	86	77	81	81	77	78	80	77
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	85	83	66	78	74	74	70	73
Une personne souffrant d'un handicap visible (1)	82	71	70	74	68	Non posé	Non posé	Non posé
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement (1)	61	61	53	58	51	Non posé	Non posé	Non posé
Une personne portant un signe religieux visible (2)	56	45	46	49	52	Non posé	Non posé	Non posé

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)

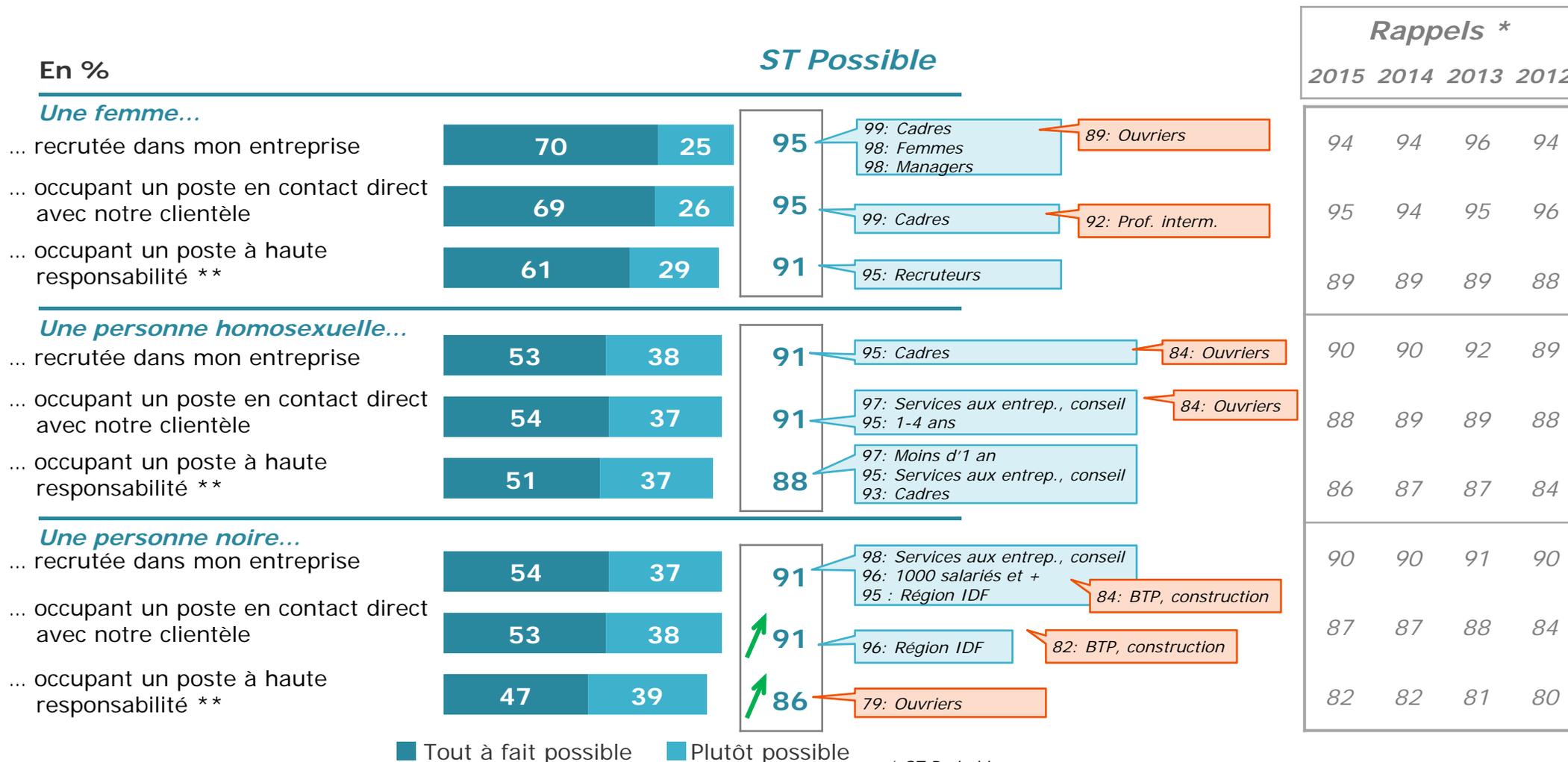
(1) En 2014 : Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement

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

# Profils les moins discriminés : stabilité depuis 4 ans pour les femmes et les homosexuels, mais progrès cette année pour les personnes noires

A5. Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles ou pas au sein de votre entreprise ? Attention, nous parlons de ce qui pourrait se faire, ou se fait déjà, dans votre entreprise et non de ce que vous en pensez à titre personnel.

Base : 1010



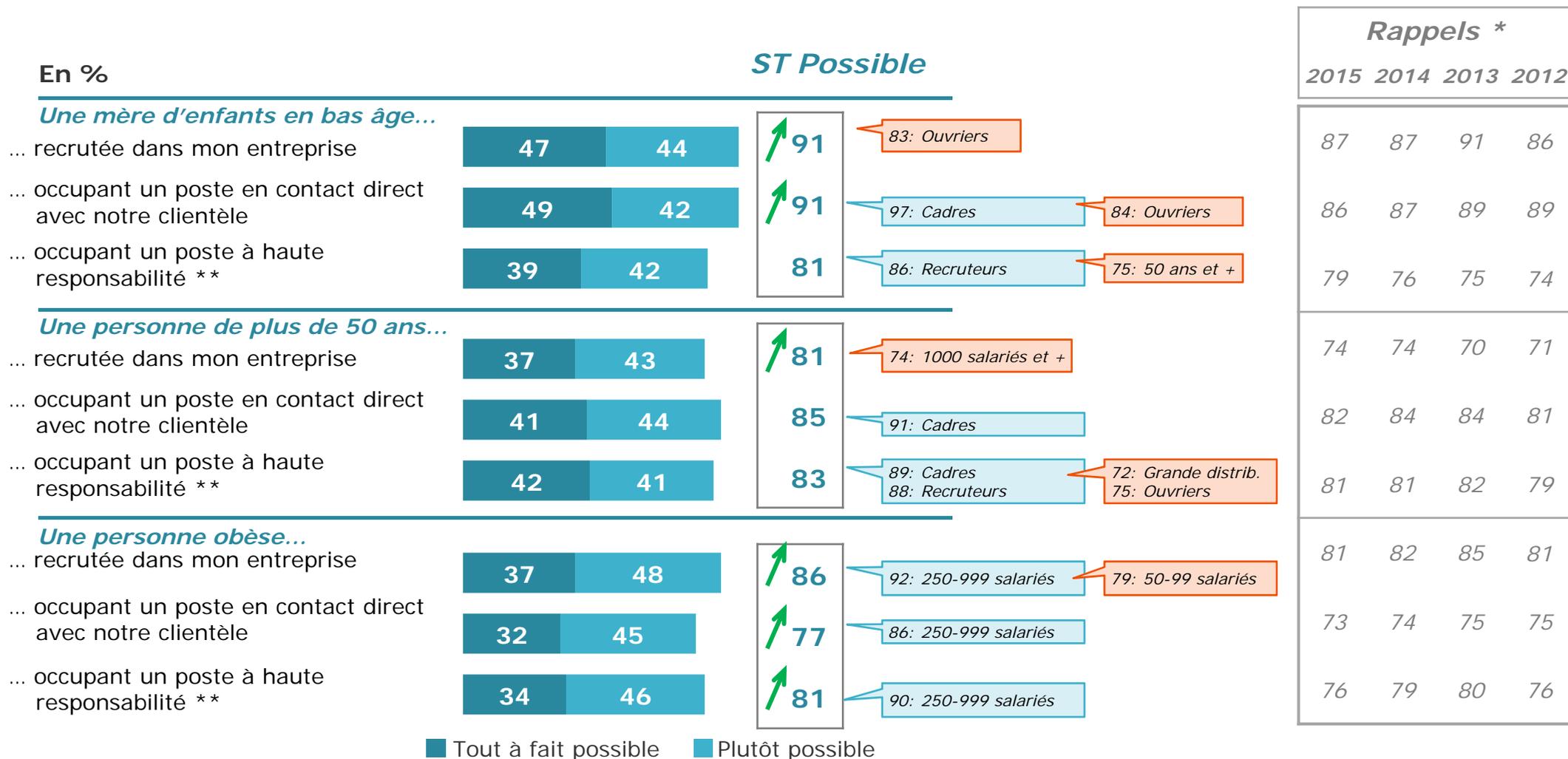
\* ST Probable

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

# Progrès quasi-général pour les mères d'enfants en bas âge et les obèses, net progrès des perspectives de recrutement pour les seniors

A5. Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles ou pas au sein de votre entreprise ? Attention, nous parlons de ce qui pourrait se faire, ou se fait déjà, dans votre entreprise et non de ce que vous en pensez à titre personnel.

Base : 1010



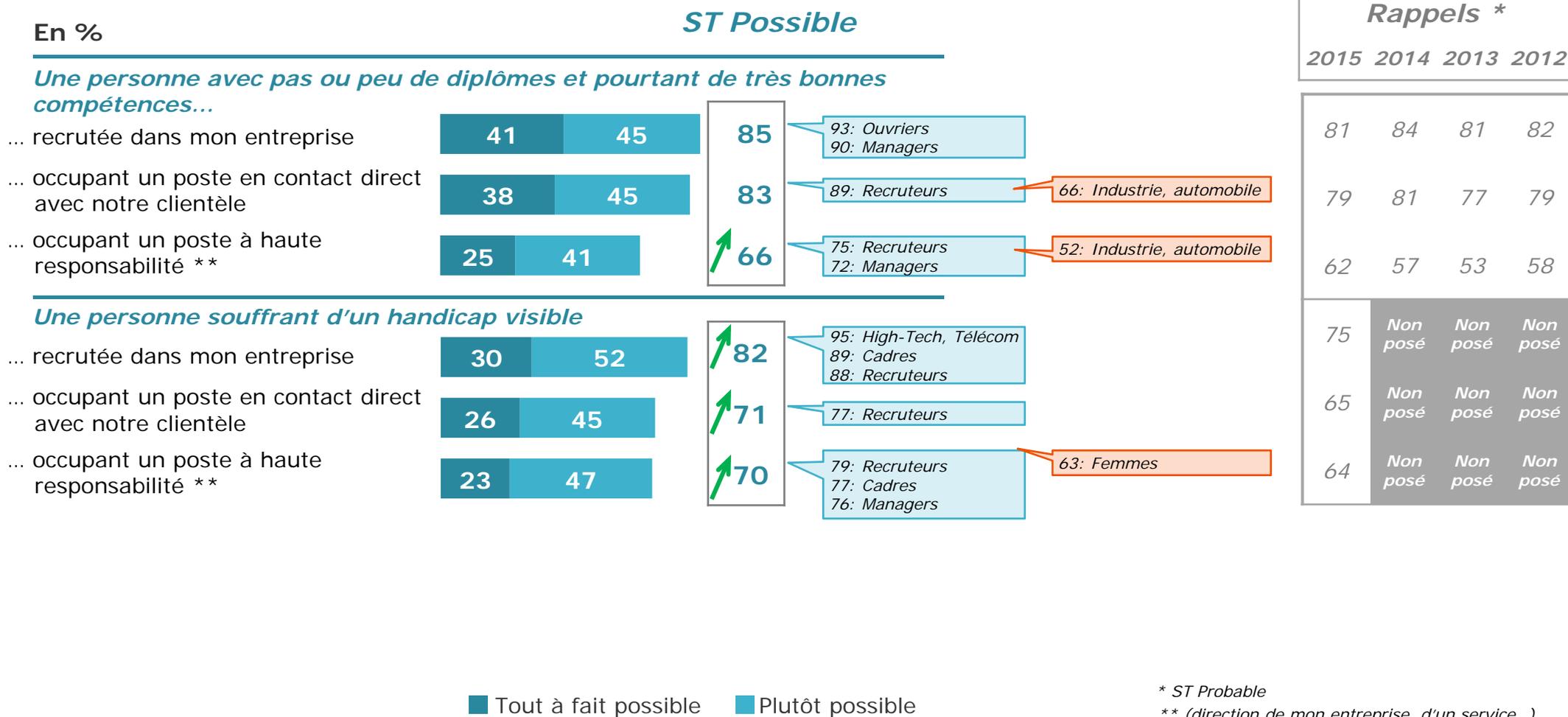
\* ST Probable

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

# Progrès général et ample des perspectives pour les handicapés. La valorisation des compétences des peu diplômés poursuit sa progression.

A5. Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles ou pas au sein de votre entreprise ? Attention, nous parlons de ce qui pourrait se faire, ou se fait déjà, dans votre entreprise et non de ce que vous en pensez à titre personnel.

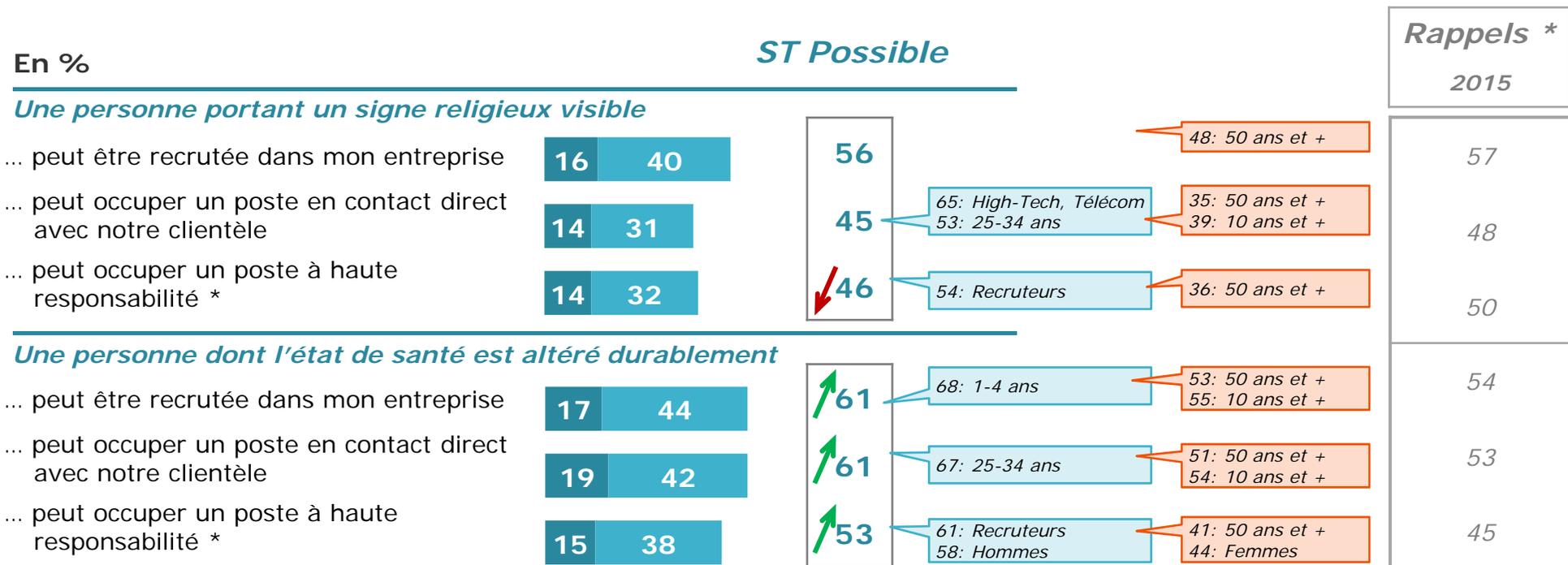
Base : 1010



# La situation s'améliore nettement pour ceux dont l'état de santé est altéré, mais se dégrade encore en cas de port de signe religieux visible

A5. Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles ou pas au sein de votre entreprise ? Attention, nous parlons de ce qui pourrait se faire, ou se fait déjà, dans votre entreprise et non de ce que vous en pensez à titre personnel.

Base : 1010



■ Tout à fait possible ■ Plutôt possible

\* ST Probable

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

# Les chantiers prioritaires pour permettre plus d'égalité : le genre et l'âge dominant toujours largement

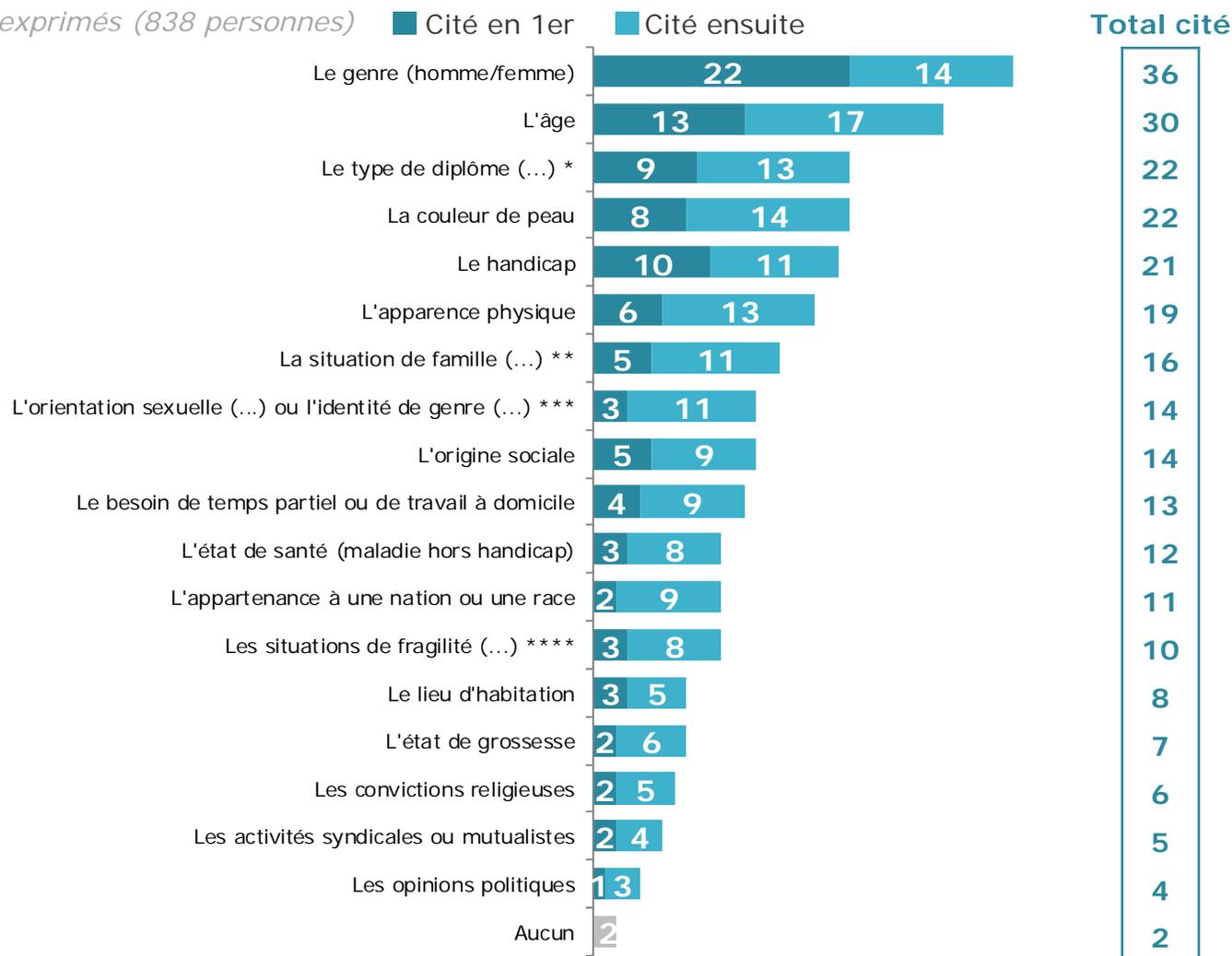
A6. Dans le monde du travail, le principe d'égalité des chances peut parfois ne pas être respecté.

Quels sont selon vous les éléments sur lesquels les entreprises devraient agir en priorité pour permettre plus d'égalité ?

En 1er, et ensuite...

Base : exprimés (838 personnes)

En %



**Cités en 1er**

	Rappels			
	2015	2014	2013	2012
Le genre (homme/femme)	19	18	18	15
L'âge	12	12	11	12
Le type de diplôme (...) *	7	6	8	8
La couleur de peau	7	8	10	9
Le handicap	8	9	11	11
L'apparence physique	7	6	6	9
La situation de famille (...) **	3	4	4	4
L'orientation sexuelle (...) ou l'identité de genre (...) ***	3	3	3	3
L'origine sociale	4	5	4	3
Le besoin de temps partiel ou de travail à domicile	7	3	5	4
L'état de santé (maladie hors handicap)	3	3	3	3
L'appartenance à une nation ou une race	4	4	4	4
Les situations de fragilité (...) ****	2	1	Non posé	Non posé
Le lieu d'habitation	2	2	2	2
L'état de grossesse	5	3	2	3
Les convictions religieuses	2	2	2	1
Les activités syndicales ou mutualistes	3	3	2	1
Les opinions politiques	1	1	1	1
Aucun	1	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)

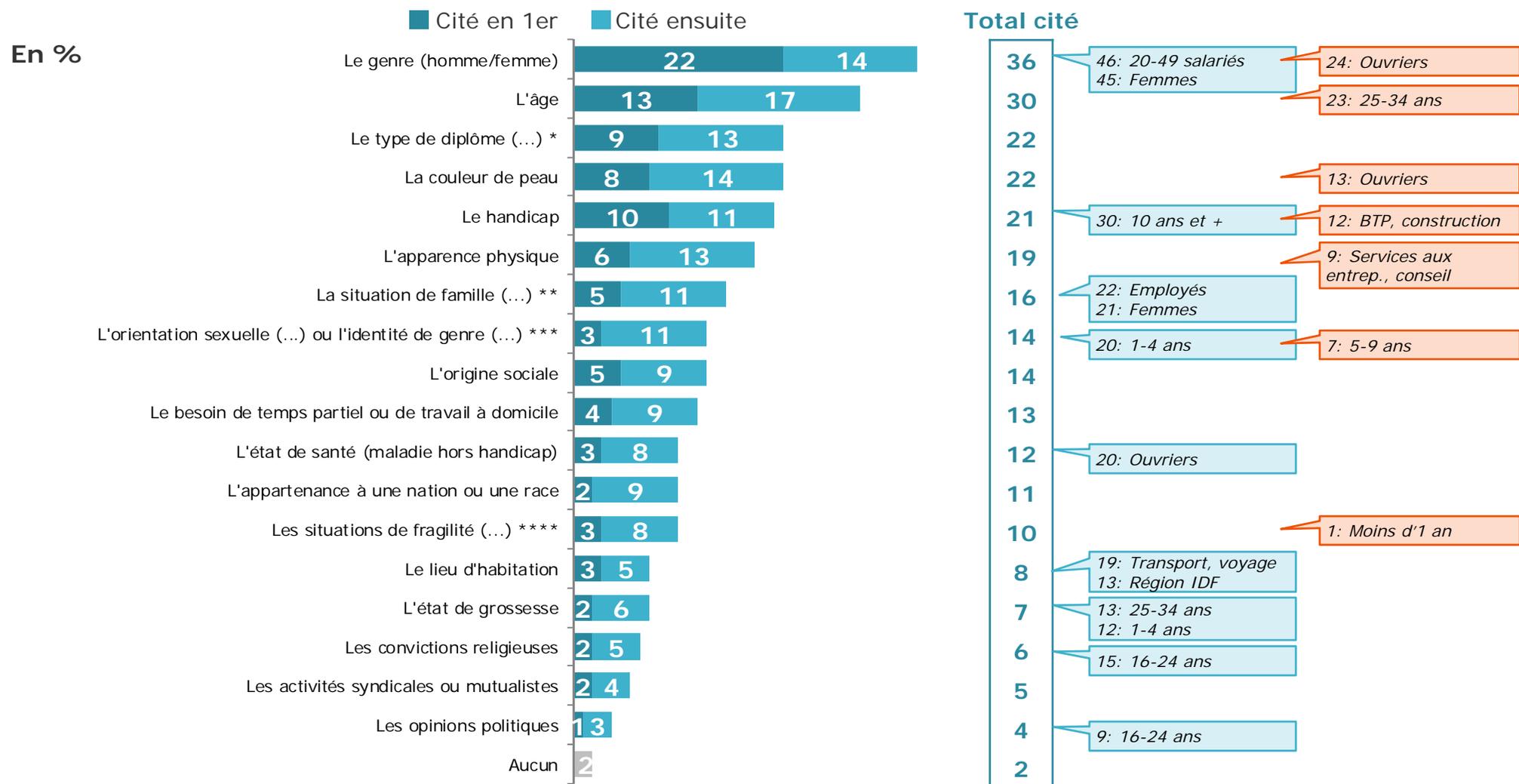
\*\*\*\* (problèmes familiaux : deuil, séparation, surendettement...)

# Le genre est, logiquement, beaucoup plus cité par les femmes

A6. 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 permettre plus d'égalité ?  
En 1er, et ensuite...

Base : exprimés (838 personnes)



\* (universitaire au lieu d'une grande école...)

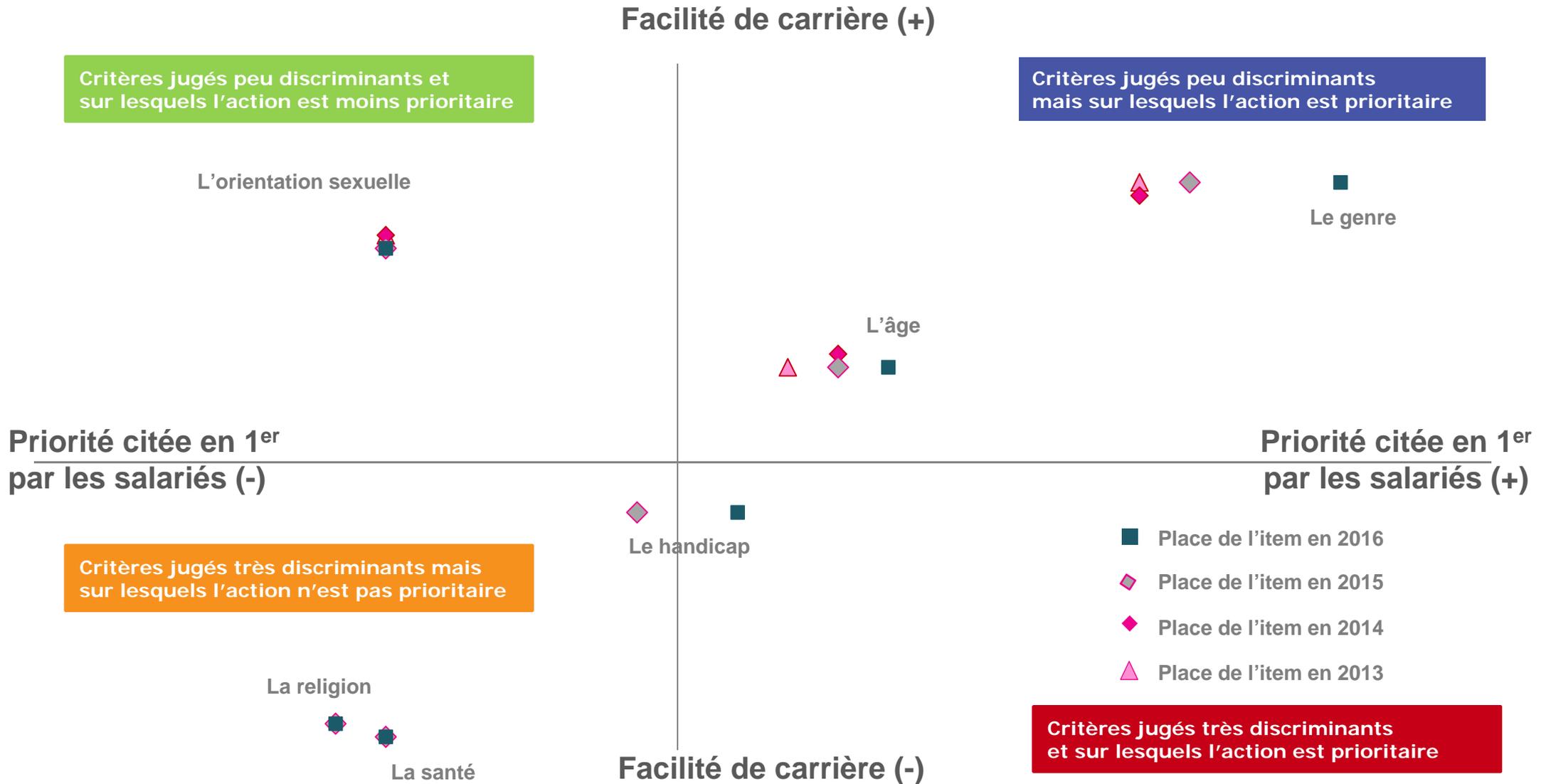
\*\* (le fait d'être marié, célibataire, divorcé ou le fait de vivre en concubinage, avec présence ou non d'enfants au foyer...)

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

\*\*\*\* (problèmes familiaux : deuil, séparation, surendettement...)

© TNS

# Le genre est davantage encore cité comme prioritaire, malgré un caractère moins discriminant



# Qui peut être recruté dans mon entreprise ?

Les grandes entreprises sont perçues comme moins ouvertes aux seniors

...recrutée dans mon entreprise  <i>ST Possible – en %</i>	ENSEMBLE	Entreprises	Entreprises	Entreprises	Entreprises	Entreprises
		de 20 à 49 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 249 salariés	de 250 à 999 salariés	de 1000 salariés et plus
Une femme	95	95	94	93	99	96
Une personne homosexuelle	91	90	88	93	93	94
Une personne noire	91	89	88	93	92	96
Une mère d'enfants en bas âge	91	91	88	90	92	93
Une personne de plus de 50 ans	81	83	80	82	82	74
Une personne obèse	86	84	79	87	92	90
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	85	88	84	86	84	82
Une personne souffrant d'un handicap visible	82	81	79	84	87	85
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	61	59	60	61	68	65
Une personne portant un signe religieux visible	56	50	60	53	58	61

 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 ?

## Assez grande homogénéité en fonction de la taille de l'entreprise

... occupant 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 Possible – en %</i>						
Une femme	95	95	95	94	97	96
Une personne homosexuelle	91	89	90	92	96	92
Une personne noire	91	90	88	92	93	92
Une mère d'enfants en bas âge	91	91	91	89	95	93
Une personne de plus de 50 ans	85	84	84	85	87	84
Une personne obèse	77	79	75	74	86	74
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	83	87	82	83	81	79
Une personne souffrant d'un handicap visible	71	73	68	73	74	66
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	61	58	62	59	66	64
Une personne portant un signe religieux visible	45	43	51	42	49	43



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 ?

## Sur ce thème aussi, les attitudes semblent plutôt homogènes

... occupant un poste à haute responsabilité	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
<i>ST Possible – en %</i>						
Une femme	91	91	90	89	91	94
Une personne homosexuelle	88	87	88	87	94	90
Une personne noire	86	85	85	86	88	88
Une mère d'enfants en bas âge	81	82	78	78	85	85
Une personne de plus de 50 ans	83	80	83	83	87	87
Une personne obèse	81	82	75	79	90	82
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	66	69	68	63	70	61
Une personne souffrant d'un handicap visible	70	69	70	69	77	68
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	53	50	54	53	55	54
Une personne portant un signe religieux visible	46	45	49	43	49	45

 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

Au global, l'indice évolue relativement peu en fonction de la taille

Indice de facilité de carrière <i>ST Possible – en %</i>	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
Une femme	94	94	93	92	96	95
Une personne homosexuelle	90	89	88	91	94	92
Une personne noire	89	88	87	91	91	92
Une mère d'enfants en bas âge	88	88	86	86	91	90
Une personne de plus de 50 ans	83	82	83	83	85	81
Une personne obèse	81	82	76	80	89	82
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	78	81	78	77	78	74
Une personne souffrant d'un handicap visible	74	74	72	75	80	73
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	58	55	59	58	63	61
Une personne portant un signe religieux visible	49	46	53	46	52	50

 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 recruté dans mon entreprise ?

## Des écarts importants par secteur sur le recrutement de personnes noires

... recrutée dans mon entreprise	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP/Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
<i>ST Possible – en %</i>								
Une femme	95	99	92	96	90	95	97	96
Une personne homosexuelle	91	94	91	86	94	86	97	93
Une personne noire	91	94	84	89	94	87	98	93
Une mère d'enfants en bas âge	91	91	88	90	91	87	93	93
Une personne de plus de 50 ans	81	81	76	74	73	73	82	86
Une personne obèse	86	91	80	79	93	80	90	90
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	85	79	85	89	79	81	82	83
Une personne souffrant d'un handicap visible	82	84	79	76	95	72	88	85
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	61	65	56	59	67	64	65	64
Une personne portant un signe religieux visible	56	62	53	49	64	52	50	61

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 ?

Globalement, les services semblent plus ouverts que l'industrie et le BTP

... occupant un poste en contact direct avec notre clientèle <i>ST Possible – 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	92	98	90	95	96	96
Une personne homosexuelle	91	92	87	89	93	86	97	97
Une personne noire	91	94	82	92	96	86	97	92
Une mère d'enfants en bas âge	91	89	92	91	96	88	94	94
Une personne de plus de 50 ans	85	83	84	77	87	87	88	88
Une personne obèse	77	75	70	73	84	81	81	82
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	83	66	85	89	88	78	86	85
Une personne souffrant d'un handicap visible	71	67	67	79	72	67	74	78
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	61	56	58	57	62	67	69	63
Une personne portant un signe religieux visible	45	46	42	44	65	35	35	48

 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 grande distribution se signale souvent par une ouverture moindre

... occupant 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
<i>ST Possible – en %</i>								
Une femme	91	90	86	92	82	85	92	97
Une personne homosexuelle	88	89	85	85	85	84	95	92
Une personne noire	86	83	80	88	90	77	91	87
Une mère d'enfants en bas âge	81	82	78	73	85	76	86	85
Une personne de plus de 50 ans	83	82	81	72	85	82	88	86
Une personne obèse	81	82	80	75	90	81	85	90
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	66	52	64	69	71	63	64	67
Une personne souffrant d'un handicap visible	70	72	68	61	82	68	76	80
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	53	59	52	48	62	58	58	55
Une personne portant un signe religieux visible	46	46	43	45	53	43	43	43

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 global, BTP et transport ressortent comme moins ouverts

Indice de facilité de carrière <i>ST Possible – 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	94	95	90	95	87	92	95	96
Une personne homosexuelle	90	92	88	87	91	86	97	94
Une personne noire	89	90	82	90	93	83	95	91
Une mère d'enfants en bas âge	88	88	86	85	91	84	91	91
Une personne de plus de 50 ans	83	82	80	74	82	81	86	86
Une personne obèse	81	83	77	76	89	81	85	87
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	78	66	78	83	80	74	77	79
Une personne souffrant d'un handicap visible	74	74	71	72	83	69	79	81
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	58	60	55	55	64	63	64	61
Une personne portant un signe religieux visible	49	51	46	46	61	43	43	51

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

# 2.4

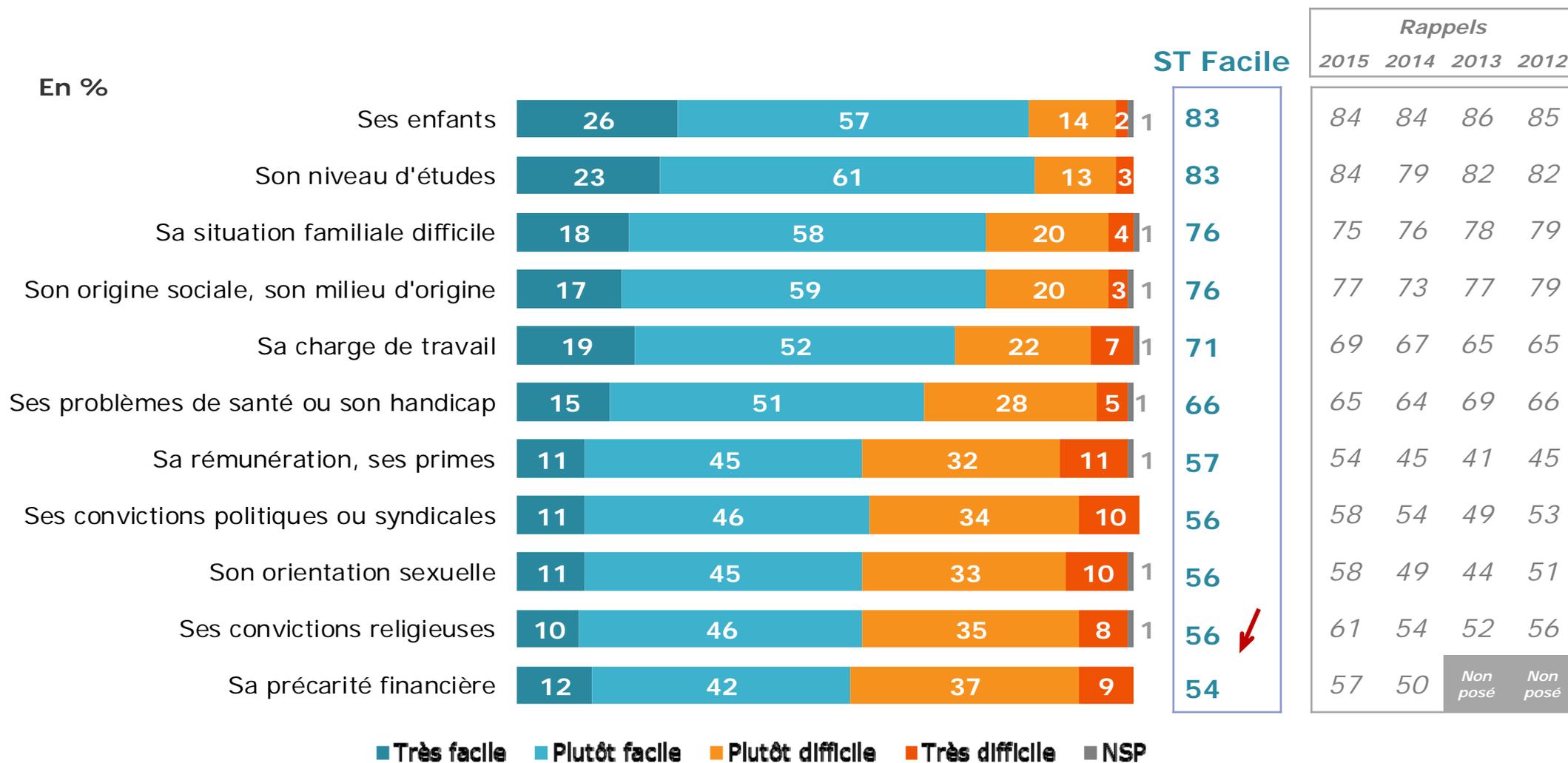
## Les diversités et l'égalité des chances : le climat en entreprise



# Consolidation des résultats de 2015, qui montraient une libération de la parole, à l'exception – à nouveau – des convictions religieuses

A7. Revenons à votre entreprise. Est-il facile ou pas pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant ...

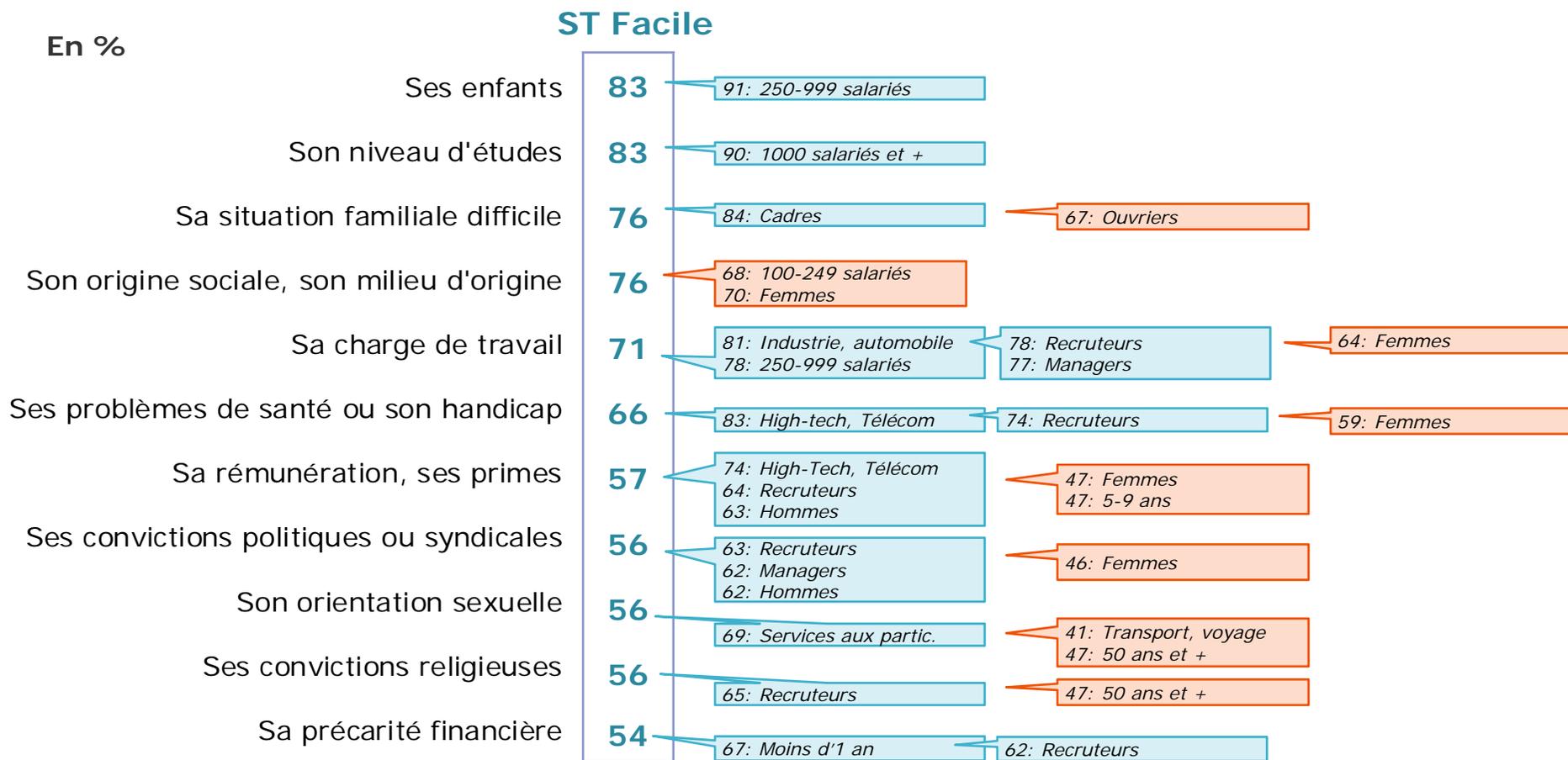
Base : 1010



# Recruteurs et managers considèrent davantage que l'on peut aborder sa situation personnelle

A7. Revenons à votre entreprise. Est-il facile ou pas pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant ...

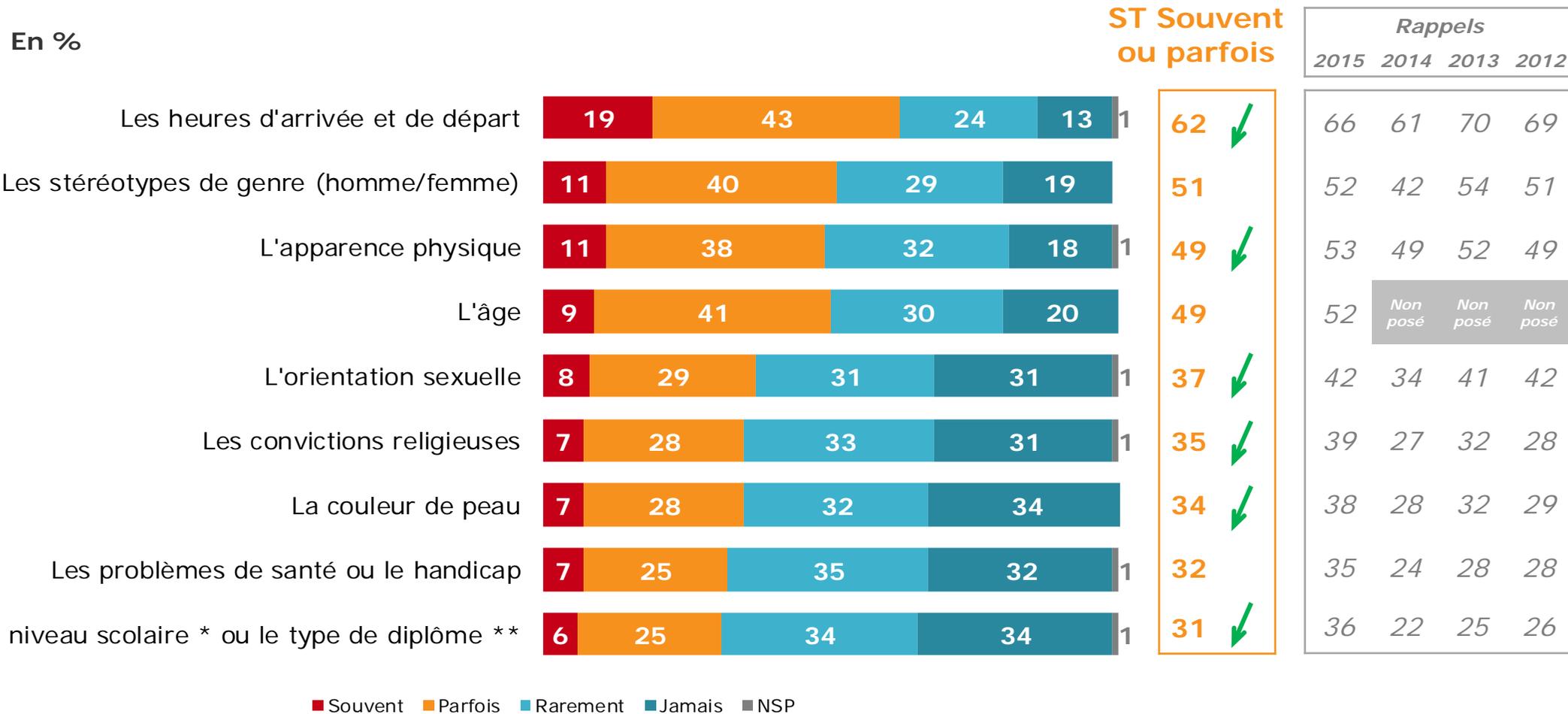
Base : 1010



# Les moqueries, qui avaient également augmenté en 2015 (« libération de la parole »), refluent mais restent souvent supérieures au niveau de 2014

A8. Dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?

Base : 1010

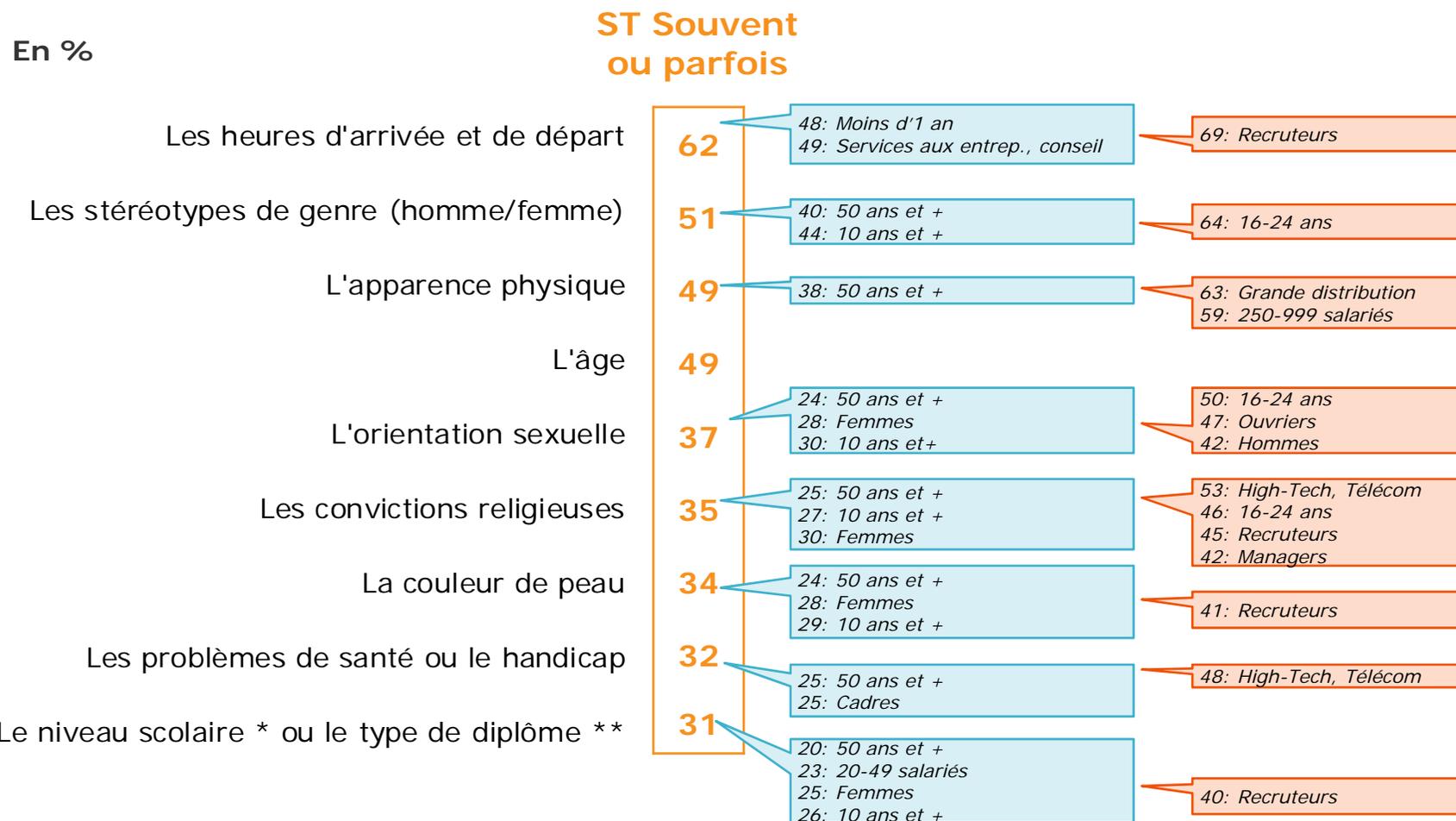


\*(avec ou sans diplôme) \*\* (université, grande école...)

# Les seniors et les femmes sont les plus nombreux à trouver ces moqueries fréquentes

A8. Dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?

Base : 1010



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

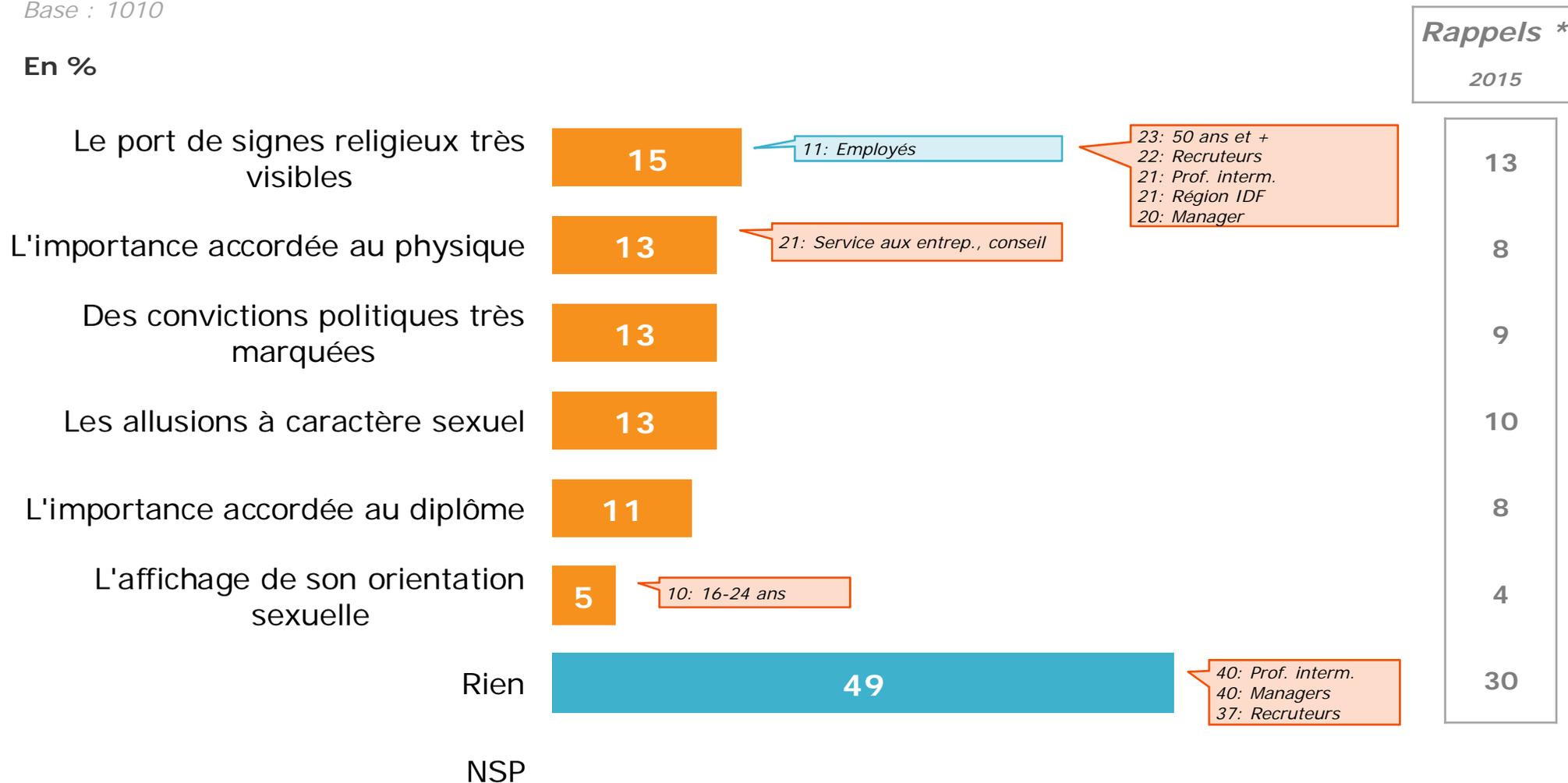
# Les signes religieux très visibles confirment qu'ils dérangent davantage, sans écraser pour autant d'autres sources de perturbation

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

Deux réponses possibles

Base : 1010

En %



\* Attention : L'item « Un management défaillant » a été supprimé cette année

# Les 2/3 des salariés ont une bonne opinion de leur manager

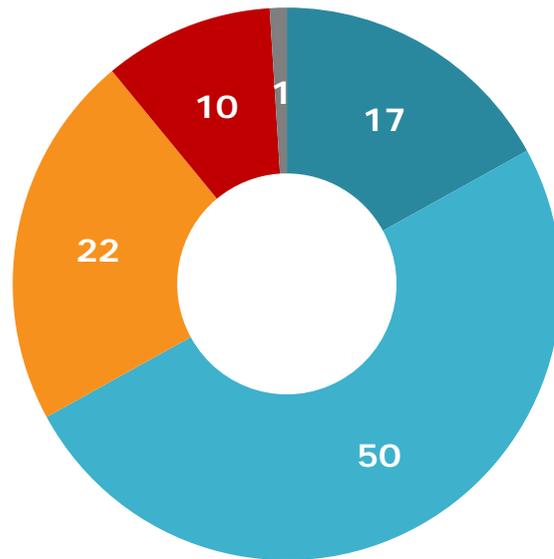
C7b Diriez-vous que votre supérieur hiérarchique direct est un bon manager ?

Base : 1010

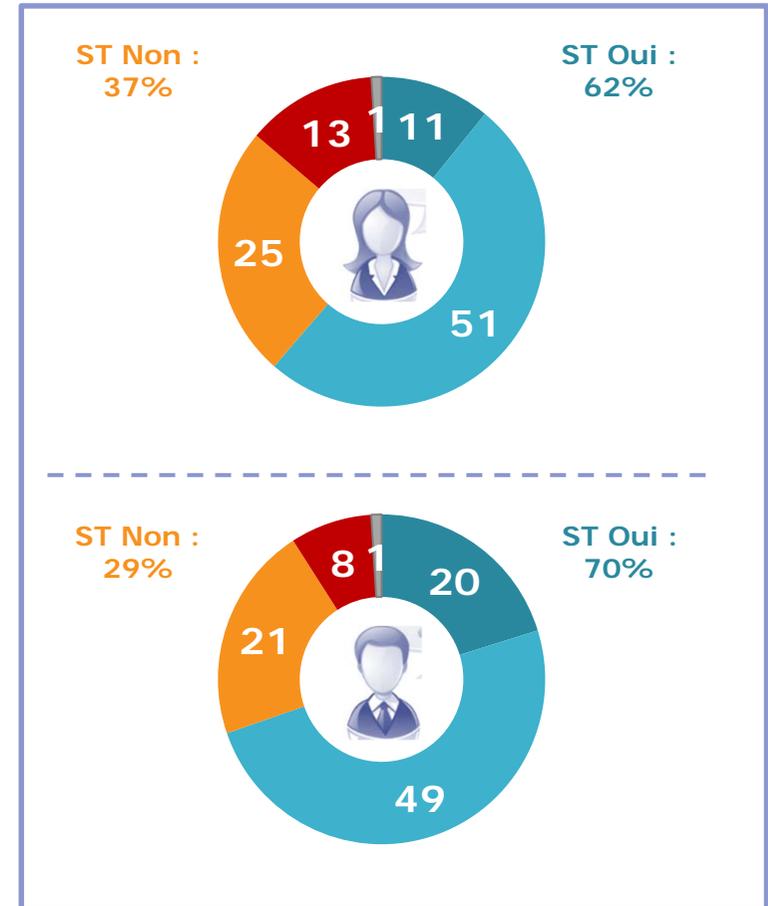
En %

**ST Non**  
32%

77: Managers  
76: Recruteurs  
**ST Oui**  
67%



- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- NSP



# 2.5

Focus sur l'équivalence de diplômes



# Scénario sur l'équivalence de diplômes : la probabilité de différence de salaires entre universités et grandes écoles reste stable à un niveau élevé...

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

Selon vous, une telle situation pourrait-elle arriver dans votre entreprise ?

Base : 1010

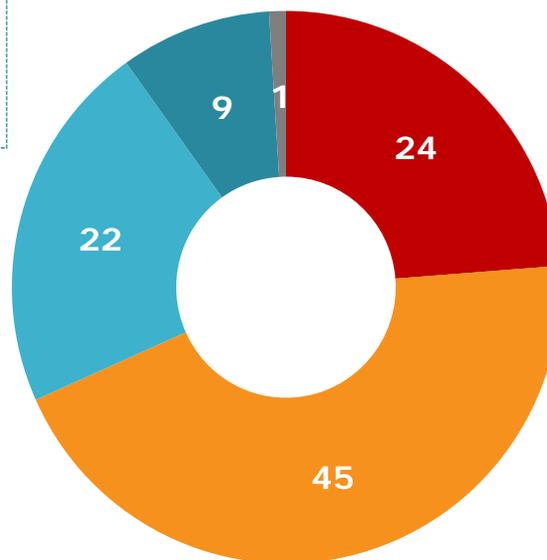
En %

« 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. »



54: Service aux particuliers  
52: Grande distribution  
48: Moins d'1 an

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



# ... et suscite un large sentiment d'injustice

B5. Dans ce scénario, 4 collègues ont chacun une réaction différente. A votre avis, laquelle serait la plus répandue dans votre entreprise ?

Base : 1010

En %

P ne dit rien car il est convaincu que le bagage, « ça compte pour longtemps » et d'ailleurs, il pousse ses enfants à faire une grande école

15

R est gêné mais aussi résigné car il est certain qu'il n'y a rien à faire vue la culture de son entreprise

28

13: Services aux partic.

T juge la situation injuste et pousse le salarié à en parler à son responsable hiérarchique

42

S est révolté et propose au salarié de chercher activement avec lui quels sont les recours officiels possibles pour rétablir l'équité de traitement

14

22: BTP, construction

6: Services aux entrep., conseil

NSP | 1

Rappels			
2015	2014	2013	2012

16	14	15	16
27	30	33	32
41	45	42	38
15	11	10	15

Base : Scénario très probable dans l'entreprise

11
2 : Prof. interm.
48
31
9

# 2.6

Focus sur la situation de famille et le genre



# Scénario sur la situation de famille : le risque de refus de promotion reste fort pour les mères séparées et augmente fortement pour les pères séparés

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

Selon vous, une telle situation pourrait-elle arriver dans votre entreprise ?

Base : 1010

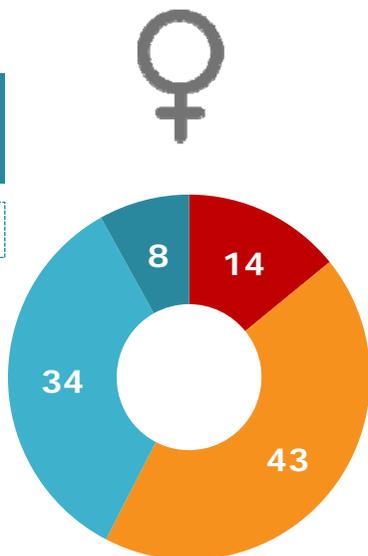
« Une femme ♀ / Un homme ♂ est divorcé(e) et partage la garde de ses trois enfants avec son ex-mari / ex-femme. Lors de son entretien annuel, elle / il demande une promotion lui permettant d'accéder à un poste qui suppose des déplacements fréquents, compte tenu de l'évaluation très positive qui a été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

En %

63: Moins d'1 an  
54: 20-49 salariés

**ST Non**  
42%

43% en 2015



**ST Oui**  
58%

57% en 2015

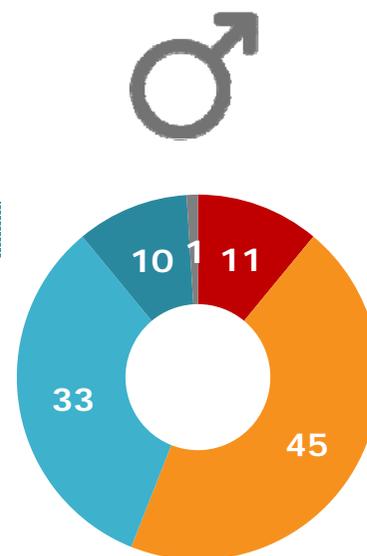
- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

Indice de probabilité  
(ST Oui – ST Non) : + 16

+14 en 2015

**ST Non**  
43%

47% en 2015



**ST Oui**  
56%

52% en 2015

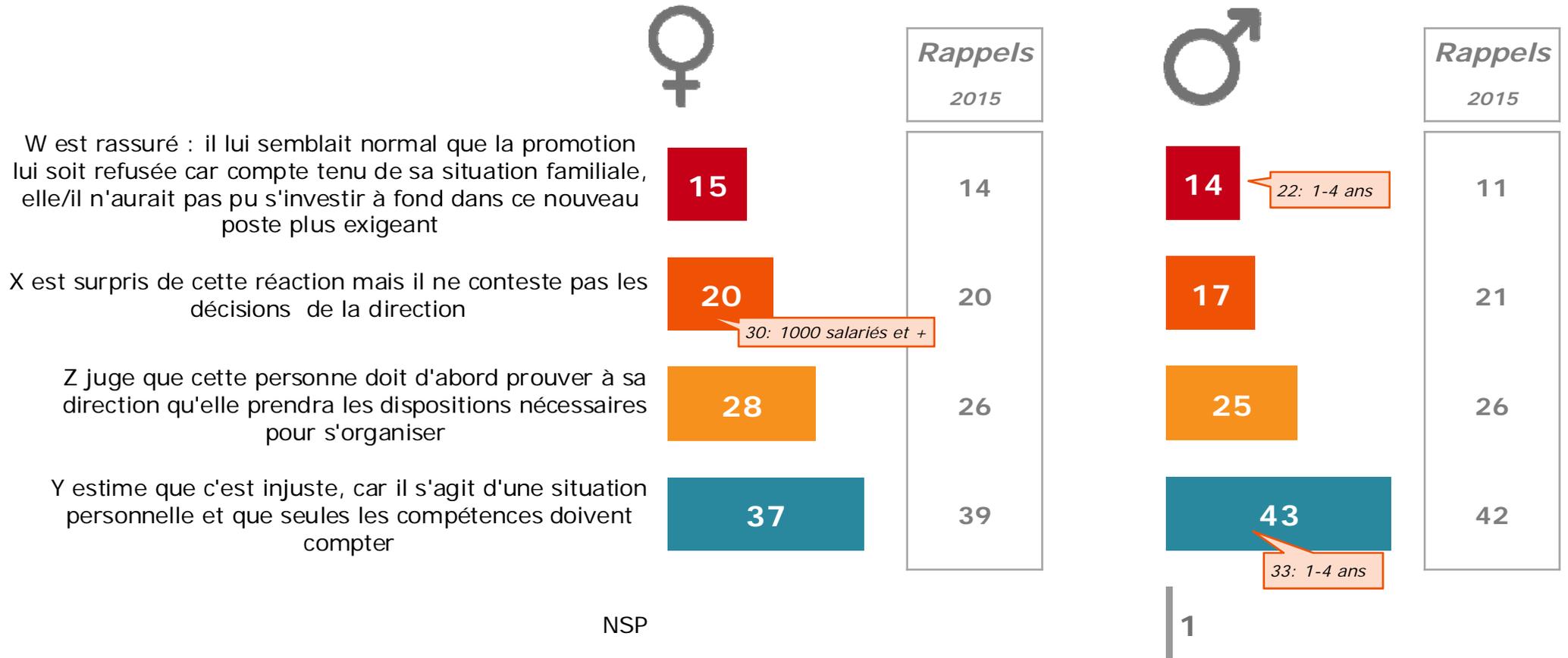
Indice de probabilité  
(ST Oui – ST Non) : + 13

+5 en 2015

# Scénario sur la situation de famille : une situation qui suscite davantage encore de critiques... quand elle touche un homme

**B10 Les collègues de cette personne réagissent différemment. A votre avis, quelle réaction serait la plus répandue dans votre entreprise ?**

Base : 1010



# 2.7

Focus sur l'homosexualité



# Scénario sur l'homosexualité : la situation reste loin d'être normalisée

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 (907 personnes)

## Vous lui conseilleriez...

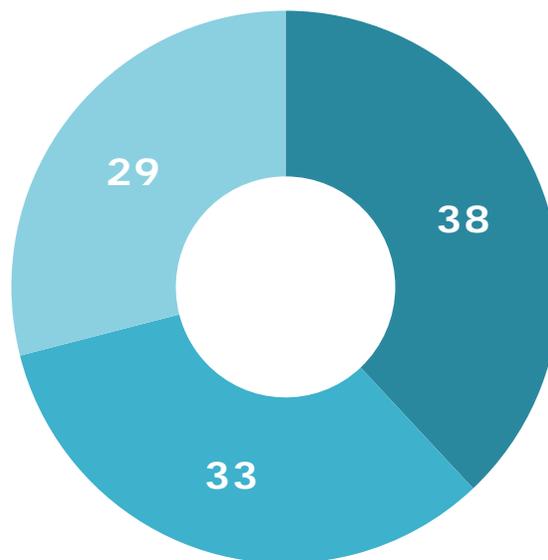
En %

**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

47: Transport, voyage

23: Recruteurs

28% en 2015  
32% en 2014  
33% en 2013  
34% en 2012



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

38% en 2015  
34% en 2014  
33% en 2013  
35% en 2012

47: 25-34 ans

34% en 2015  
34% en 2014  
34% en 2013  
31% en 2012

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

# 2.8

Focus sur l'état de santé



# Scénario sur l'état de santé : le risque d'être marginalisé se maintient à un niveau élevé

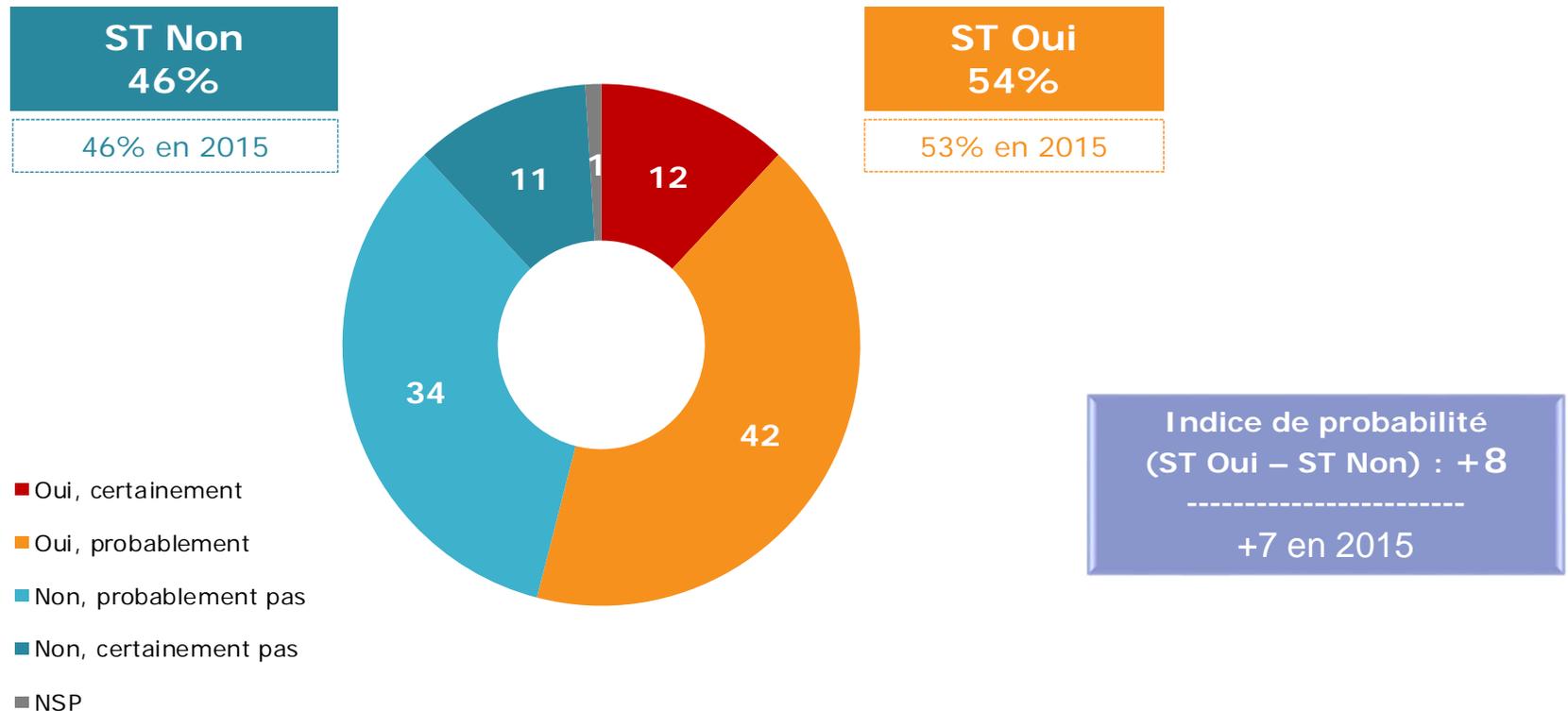
B7. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

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

Base : 1010

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. »

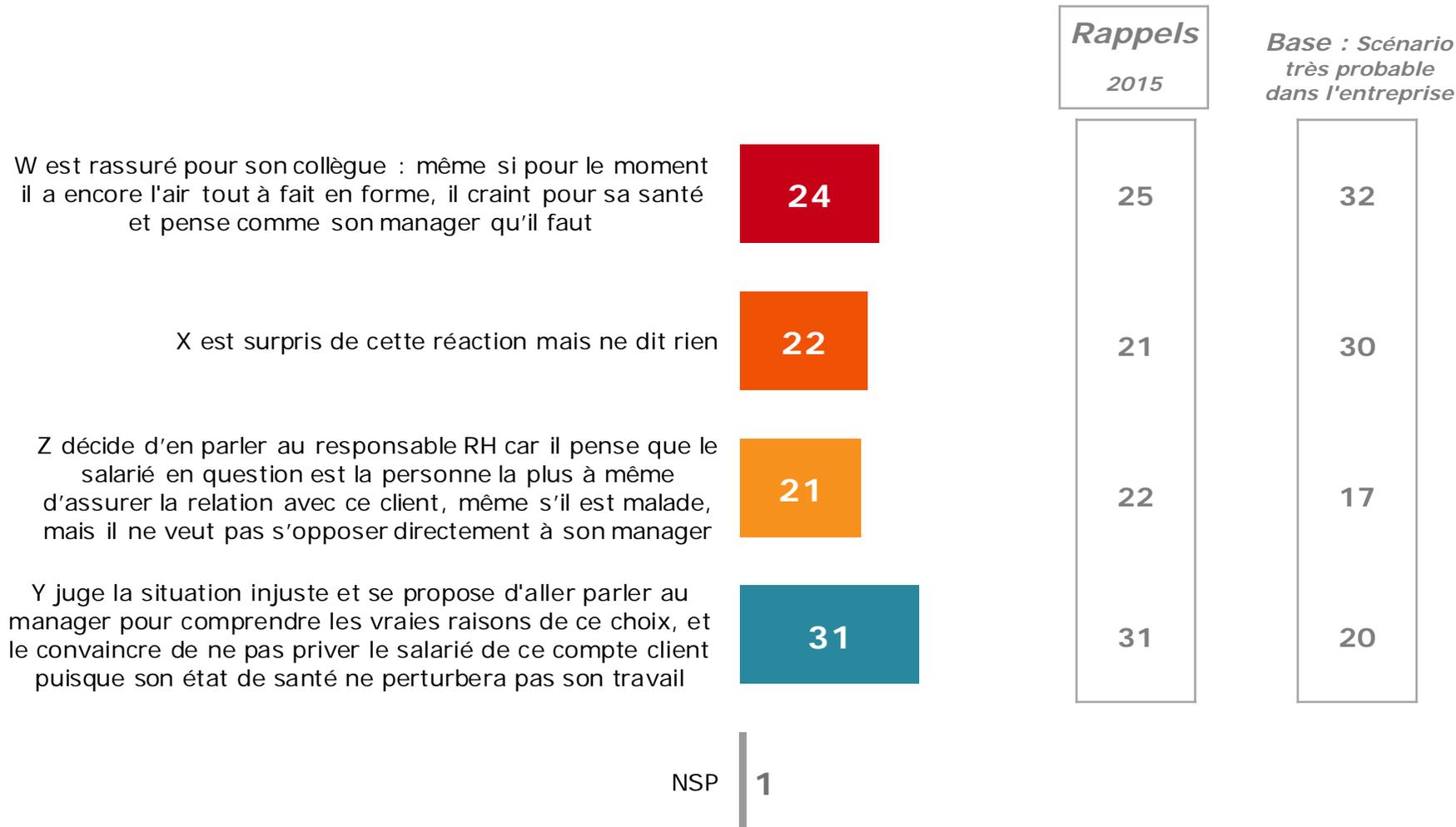


# Scénario sur l'état de santé : une situation qui susciterait la solidarité de plus de la moitié des salariés

B8. 4 collègues ont chacun une réaction différente. A votre avis, laquelle serait la plus répandue dans votre entreprise ?

Base : 1010

En %



# 2.9

Focus sur l'âge



# Scénario sur l'âge : l'âge constitue toujours un frein important...

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 : 1010

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 »

52: Moins d'1 an

ST Non  
40%

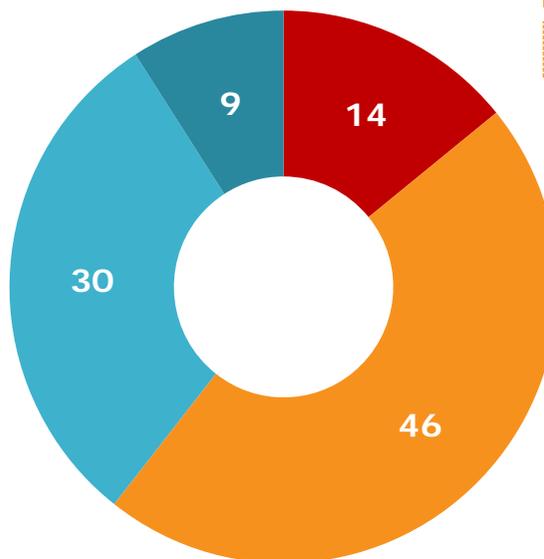
40% en 2015

ST Oui  
60%

59% en 2015

51: 20-49 salariés

67: 100-249 salariés



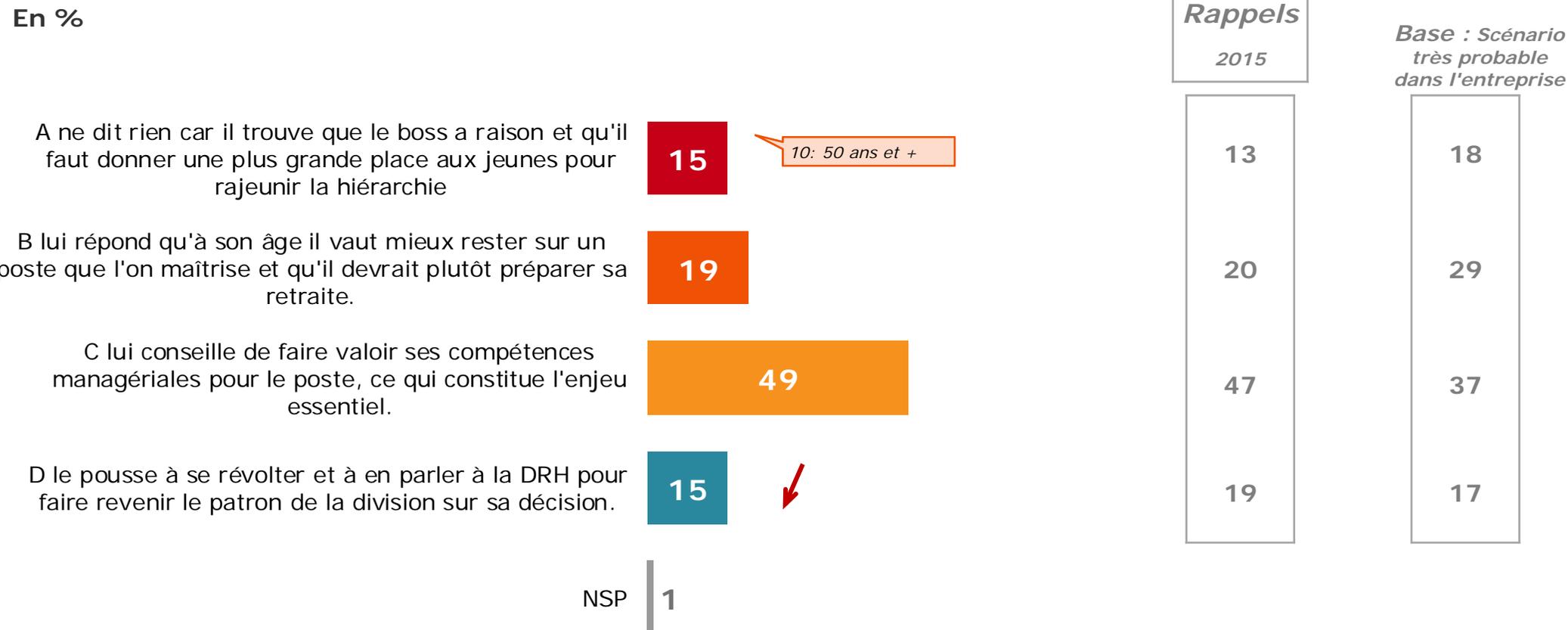
- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

Indice de probabilité  
(ST Oui – ST Non) : +20  
-----  
+19 en 2015

# ... qui paraissent injustifiées aux 2/3 des salariés

B11 Il en parle à ses collègues pour avoir leur avis. A votre avis, lequel serait le plus répandu dans votre entreprise ?

Base : 1010



# 2.10

Focus sur le sexisme



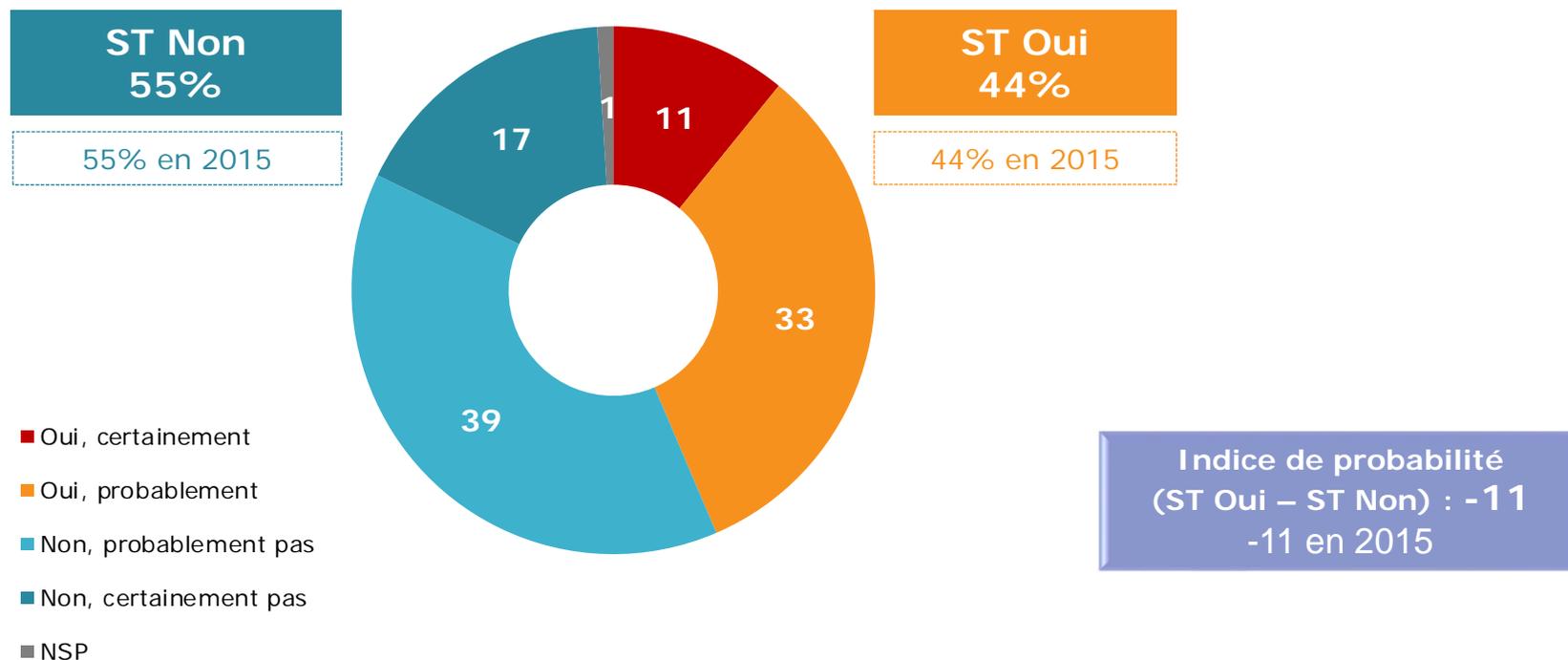
# Scénario sur le sexisme : de tous les scénarios, le moins probable

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 : 1010

En %

« Un déplacement à 500 km 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. »

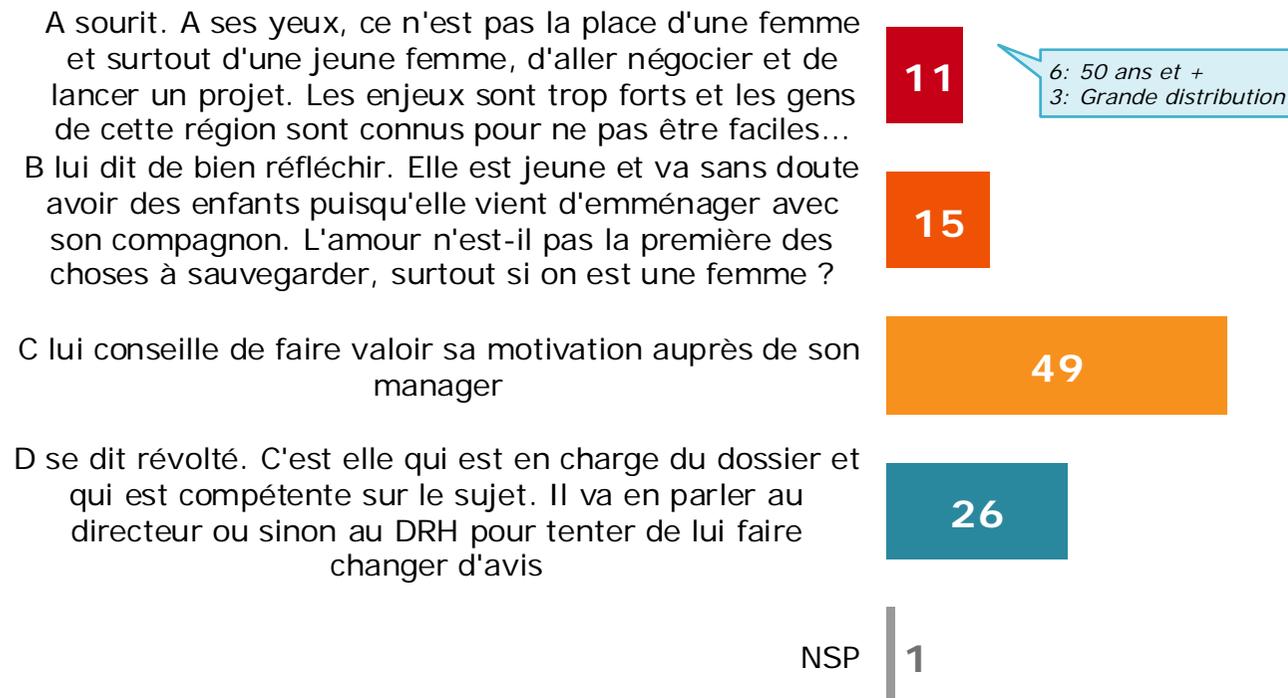


# Scénario sur le sexisme : c'est également le scénario qui suscite le plus de soutien voire de révolte

B14 Elle en parle à ses collègues pour avoir leur avis. A votre avis, lequel serait le plus répandu dans votre entreprise ?

Base : 1010

En %



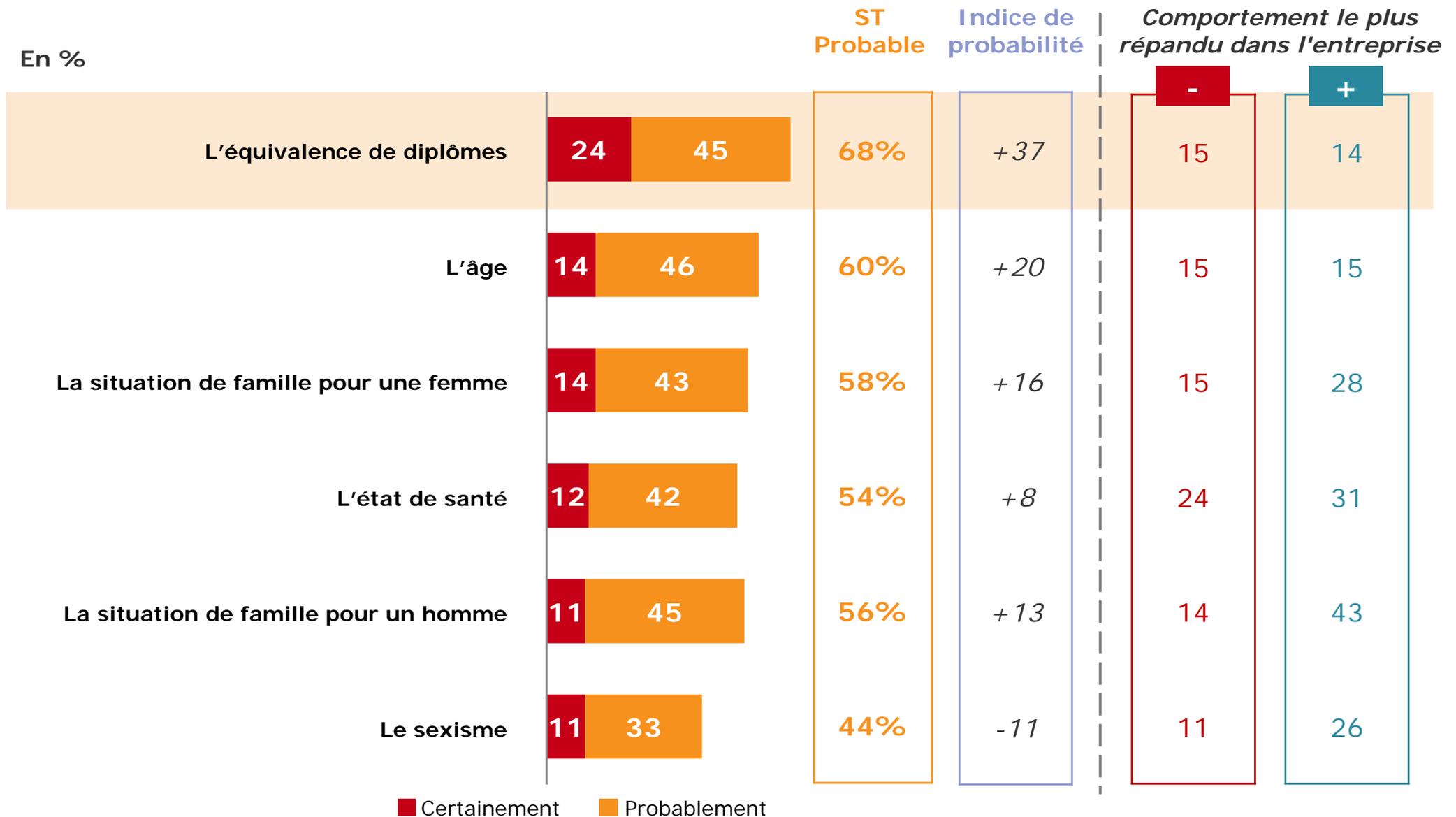
Rappels 2015	Base : Scénario très probable dans l'entreprise
12	21
16	23
46	30
25	25

# 2.11

Récapitulatif des scenarii



# Chacun des scénarios reste probable dans la moitié voire les 2/3 des entreprises, mais suscite de forts sentiments d'injustice



# 2.12

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 possible
  - 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 progresse à nouveau légèrement

Indice moyen : **4,3/10**

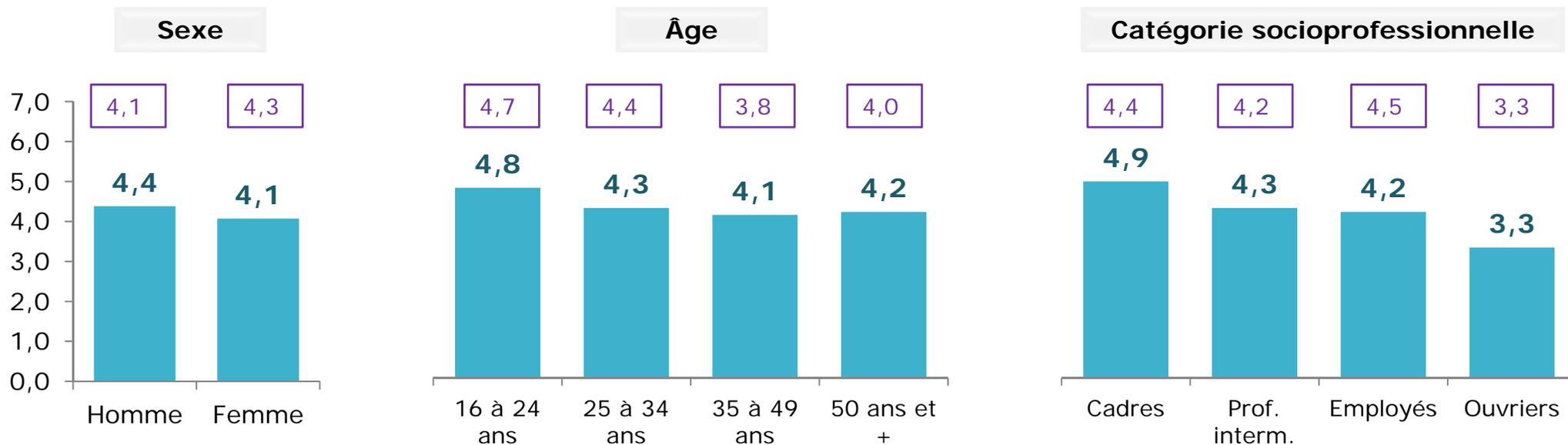
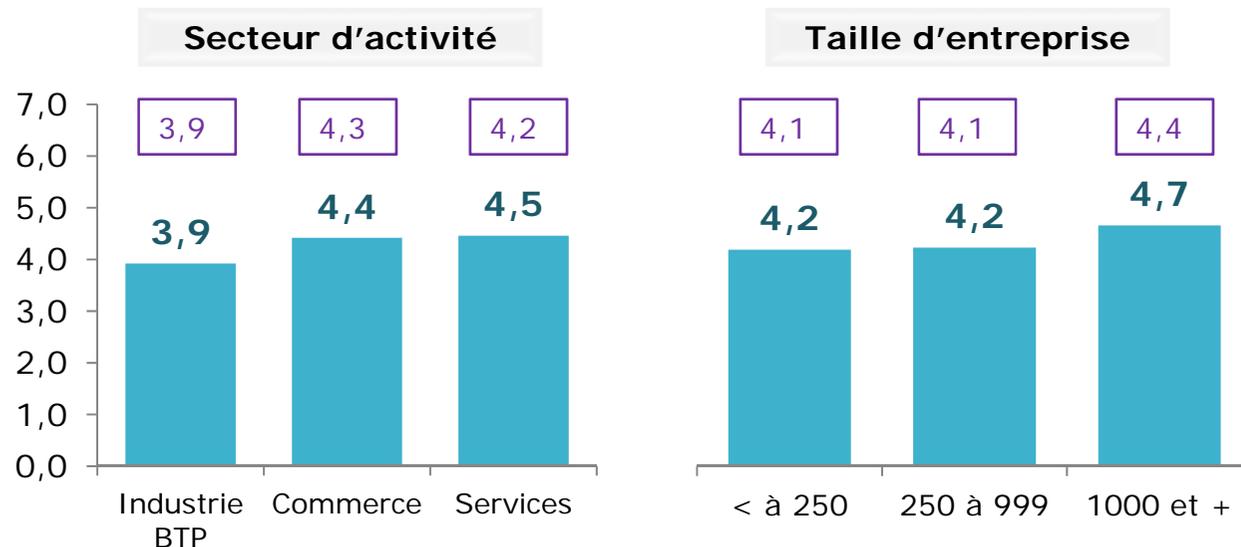
Rappel 2015 \* : 4,2/10

Rappel 2014 : 4,1/10

Rappel 2013 : 3,6/10

Rappel 2012 : 4,2/10

 Rappels 2015



(\*) En 2015, un certain nombre d'items servant à calculer l'indice ont été modifiés (A5-2 / A5-4 / A5-10).



**TNS Sofres**

Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

© TNS



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

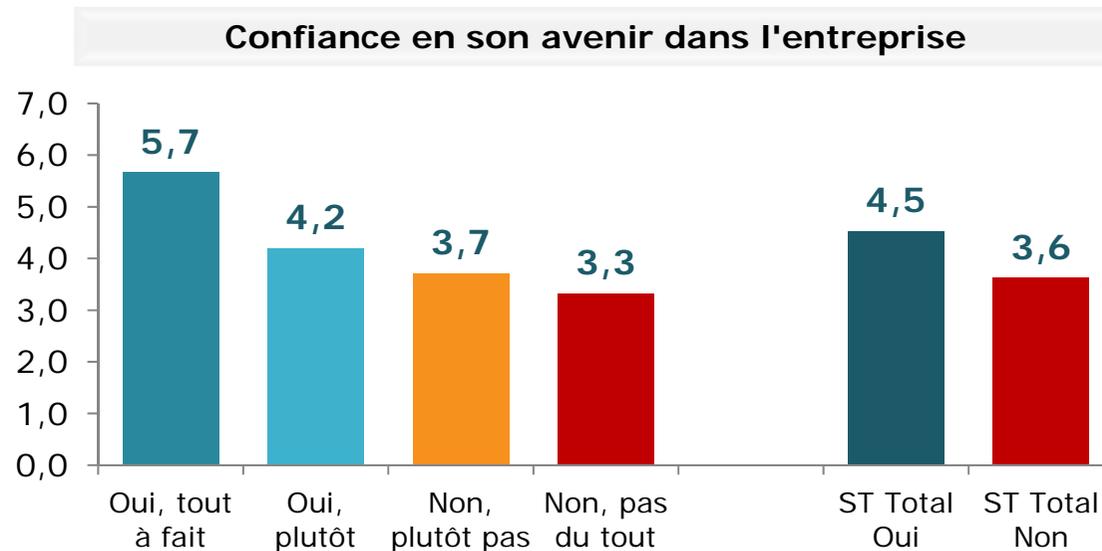
Indice moyen : **4,3/10**

Rappel 2015 \* : 4,2/10

Rappel 2014 : 4,1/10

Rappel 2013 : 3,6/10

Rappel 2012 : 4,2/10



# 3

## Conclusions



## Les grands constats

Globalement, on constate une **grande stabilité** des résultats par rapport à 2015.

- L'entreprise se mobilise et – semble-t-il – a fait beaucoup d'efforts sur **le respect des diversités et l'égalité des chances en entreprise** (+18pts/2013), sujet qui reste important pour les salariés.
- **71% des salariés se montrent confiants dans leur avenir au sein de leur entreprise actuelle**, avec une belle progression chez les femmes (70%, soit +5pts/2015).
- **55% des salariés ont peur d'être un jour victimes d'une discrimination** principalement pour leur âge (36%). Les femmes se distinguent de nouveau : 61% déclarent qu'elles pourraient être victimes de discrimination (+4pts/2015). Mais cette année, cette crainte porte surtout sur leur âge (36%, soit +7pts/2015) alors que ces dernières années, c'est le genre qu'elles citaient en premier.
- **L'indice de facilité de carrière progresse dans toutes les catégories**, notamment pour l'état de santé altéré et le handicap visible. La seule baisse constatée est l'indice sur le port d'un signe religieux visible.
- Au global, on note **une consolidation des résultats observés en 2015 sur la libération de la parole**. Cependant, les convictions religieuses semble un sujet moins facile à aborder cette année. Les moqueries, qui avaient beaucoup augmenté en 2015, apparaissent en repli.
  - 67% considèrent que leur supérieur hiérarchique est un bon manager. D'ailleurs, **ceux qui considèrent avoir un bon manager** ont davantage confiance en leur avenir au sein de leur entreprise (86%) et **estiment être moins touchés par la discrimination au travail (50%) et encore moins dans leur entreprise actuelle (34%)**.