

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



## Résultats 2014



# Enquête menée par TNS SOFRES

## pour le MEDEF<sup>1</sup>

Dans le cadre des travaux de sa commission « Richesse des diversités », le MEDEF a lancé en 2012, un baromètre de perception du climat d'égalité des chances en entreprise avec les objectifs suivants :

- mesurer la perception qu'ont les salariés du climat d'égalité des chances en entreprise, ainsi que les répercussions de celle-ci sur les comportements collectifs ;
- permettre aux entreprises de s'engager, de se benchmarker et de mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette étude, reconduite en 2014 pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, permet de rendre compte de l'efficacité perçue des politiques menées en matière de diversité ainsi que des priorités d'engagement souhaitées par les salariés du secteur privé en France. Présentés et analysés en référence aux deux éditions précédentes, ces résultats et leur évolution doivent permettre aux entreprises de progresser en orientant leurs politiques vers une promotion de la diversité visible et efficiente.

L'étude a été menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs en situation d'emploi dans le secteur privé, dont nous pouvons désormais évaluer les progressions de perceptions et de comportements par rapport aux années précédentes<sup>2</sup>.

Par ailleurs, des études spécifiques seront déployées auprès d'échantillons de salariés d'entreprises partenaires, qui disposeront alors 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.

1. Etude réalisée par TNS Sofres pour le MEDEF du 5 au 19 mai 2014. Comme lors des années précédentes, cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus.

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

2. Les rappels présents dans cette note de synthèse sont issus des vagues d'études menées et réalisées par l'Institut LH2 au niveau national en février 2012 et mars 2013, auprès d'un échantillon identique de répondants.

# Principaux enseignements

## 1. En 2014, l'égalité des chances revient dans le « top 3 » des priorités des salariés français du privé

Après une année 2013 tendue, l'égalité des chances en entreprise redevient une priorité des salariés français en 2014 et les entreprises semblent en avoir pris conscience :

- ◆ Ils accordent une attention particulière au climat d'inclusion qui règne dans leur entreprise : **87 % des salariés français jugent que l'action de leur entreprise en matière de diversités et d'égalité des chances doit être une priorité** ;
- ◆ Parallèlement, ils reconnaissent l'attention portée par leur employeur sur les thématiques qui les touchent personnellement : santé/sécurité au travail, diversités/égalité des chances et équilibre vie professionnelle/vie privée ;
- ◆ A l'inverse des thématiques comme l'exemplarité des managers, et plus encore le développement durable, apparaissent de plus en plus éloignées de leurs préoccupations. Ainsi 74 % seulement des salariés français jugent prioritaire l'action de leur entreprise en faveur du développement durable, c'est 4 points de moins qu'en 2013. Plus surprenant, l'exemplarité des managers, fortement plébiscitée en 2013, semble se stabiliser à un niveau plus faible cette année, comparable à celui de 2012.

Signe d'une tendance de fond qui s'installe, **les managers sont particulièrement sensibles à l'action de leur entreprise** en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie privée qu'ils identifient comme prioritaire dans leur entreprise pour plus de 2/3 d'entre eux.



## 2. Les signes d'un climat en entreprise plus apaisé

Globalement, et malgré le contexte économique qui reste difficile, le climat en entreprise semble s'être détendu.

- ◆ Premier signe d'apaisement : **les salariés ont davantage confiance en leur avenir au sein de leur entreprise**. 71 % d'entre eux croient en leur avenir dans leur entreprise contre 63 % l'an dernier, soit 8 points de plus.
- ◆ Ensuite, **la perception du risque discriminatoire s'est atténuée en 2014**. Ils sont 35 % à penser pouvoir être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle contre 39 % l'an dernier. **Les profils les plus sujets à risque semblent aussi être moins stigmatisés** qu'en 2013 : la situation des seniors en matière de recrutement, la probabilité pour une personne peu ou pas diplômée d'accéder à un poste à haute responsabilité ou bien encore le recrutement, la promotion ou l'affectation d'une personne affichant son appartenance religieuse, s'améliore.
- ◆ Enfin, **l'environnement de travail se montre plus tolérant aux différences**. Il est plus facile en 2014 que par le passé d'évoquer ses convictions politiques ou syndicales, ses convictions religieuses ou encore son orientation sexuelle. Les blagues ou moqueries sur les horaires de travail, le genre, l'orientation sexuelle ou bien encore les convictions religieuses sont perçues comme étant plus rares, laissant penser à une prise de conscience du collectif de travail, des effets négatifs de ces formes d'incivilité.

Ces résultats devraient encourager les dirigeants à poursuivre leurs efforts en faveur d'une politique d'inclusion active. Des marges de progrès sont encore possibles et laissent imaginer des effets positifs sur la performance globale des entreprises, mais pour cela les entreprises doivent maintenir et développer leur vigilance à l'égard de certains profils sensibles en termes d'égalité des chances. Elles doivent par ailleurs apprendre à mieux valoriser leurs actions de manière à capitaliser sur la confiance de leurs salariés.



### 3. Diversités et égalité des chances : quels (nouveaux) chantiers pour les entreprises ?

Fidèle à son ambition d'origine, le Baromètre de l'égalité des chances entend mettre en lumière les difficultés particulières que rencontrent certains profils dans le cadre de leur vie professionnelle (recrutement, affectation, promotion, ambiance au travail). Le suivi annuel des tendances et évolutions doit permettre d'identifier les chantiers prioritaires.

#### ◆ L'apparence physique

En 2014, l'apparence physique prend une importance particulière dans la sphère professionnelle. 22 % des salariés français qui pensent pouvoir être un jour discriminés, pensent qu'ils le seront du fait de leur apparence physique, contre 15 % l'an dernier. **L'apparence physique est mise en avant par plus de 20 % des répondants, faisant de ce critère le deuxième plus discriminant à leurs yeux.** Plus précisément, le look, la beauté, le poids et la couleur de peau prennent une importance croissante, qu'il s'agisse d'intégrer l'entreprise ou d'y progresser, même pour des postes en back office.

Sur un marché du travail encore tendu, ces résultats, cohérents avec ceux du Défenseur des Droits<sup>3</sup>, confortent l'idée d'un « diktat » de la beauté et le renforcement des stéréotypes à l'encontre de ceux dont l'apparence physique ne serait pas conforme aux codes de l'entreprise. Au-delà du sentiment d'injustice que ces situations peuvent générer, ce résultat invite les entreprises à repenser les critères de sélection sur des critères plus objectifs de compétence et d'expérience et ce, à des fins d'efficacité.

3. Le baromètre sur la perception des discriminations publié en janvier 2014 montrait par exemple qu'être « une personne obèse » était ressenti comme un inconvénient à l'embauche pour 63 % des agents de la fonction publique et 58 % des salariés du privé, et relevait des pourcentages en nette augmentation depuis l'enquête de 2013 (+7 points dans le public, +10 points dans le privé).

## ◆ L'état de santé

Signe d'une société qui valorise le dynamisme et l'agilité et passe sous silence les moments de faiblesse ou de fragilité, les personnes souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement affichent toujours l'une des probabilités les plus faibles d'être recrutées, affectées à un poste contact direct avec la clientèle et plus encore d'être promues à un poste à haute responsabilité.

**Ce résultat n'est pas nouveau, mais suscite davantage de réactions de la part de l'entourage de travail.** Ainsi, face à la situation d'un collègue évincé de la gestion d'un contrat pour un grand compte à cause de l'annonce de sa maladie, les salariés français sont plus nombreux à déclarer la situation injuste et à vouloir prendre la défense de leurs collègues soit auprès de leur manager, soit auprès de leur responsable RH. Un sentiment d'injustice qui se renforce et appelle l'entreprise à une vigilance d'autant plus grande que **ce sujet semble moins facile à aborder que par le passé.** En effet, 36 % tiers des salariés interrogés considèrent qu'il est difficile, pour un salarié, d'aborder sa situation personnelle concernant son état de santé ou son handicap contre 30 % l'an dernier.

Face à ce constat, le MEDEF engage sa Commission Richesse des diversités sur la question des « vulnérabilités », de manière à donner aux entreprises les solutions managériales les plus adaptées.

## ◆ Le Genre

Le genre (hommes/femmes) est un sujet moins préoccupant que par le passé. 17 % des salariés français pensent pouvoir être un jour stigmatisés à raison de leur genre contre 23 % en 2012. Pour autant, l'égalité de traitement entre les sexes – tout comme l'âge et le handicap – doit rester un axe de travail prioritaire selon les salariés français. Ce que confirme une analyse plus fine des tendances.

En effet, si la situation globale des femmes semble s'améliorer depuis deux ans en matière de recrutement et d'accès aux fonctions clés, **la probabilité de discrimination liée à la situation de famille reste toujours forte chez les femmes.** Fait nouveau

qui devrait inciter les entreprises à la plus grande prudence sur le sujet, **cette situation génère également moins d'injustice** que par le passé, comme si cette situation se normalisait.

Par ailleurs, tandis que la probabilité, pour un homme, de se retrouver dans une situation familiale délicate semble moins forte, cette situation génère un sentiment d'injustice plus élevé que pour une femme. Ainsi, face au scénario qui consisterait à refuser une promotion à un parent solo en situation de garde alternée pour ses 3 enfants, les salariés français sont 50 % à penser que cette situation est injuste pour une femme contre 60 % pour un homme. Une compassion plus grande pour les pères de famille qui laisse à penser que les stéréotypes en matière de répartition des tâches domestiques et d'éducation ont la vie dure...

#### **4. Un défi pour les entreprises : mieux valoriser leur action en faveur de l'égalité des chances et des diversités, moteur de la confiance des salariés**

En 2014, l'indice du climat d'égalité des chances progresse de 0.5 points passant de 3.6 en 2013 à 4.1/10 et retrouve un niveau proche de celui de 2012. Sensible à la situation économique qui reste tendue et aux variations des représentations en entreprise, il rend compte de la réalité de l'égalité des chances selon certains paramètres et suggère, entre autres :

- que la taille de l'entreprise (et l'existence potentielle d'un service dédié aux diversités) impacte le climat d'égalité des chances en entreprises ;
- que les femmes et les managers, sans renier leurs préoccupations en la matière mais sans doute plus réceptifs aux efforts réalisés par leur entreprise, se montrent nettement plus positifs quant au climat d'égalité des chances dans leur entreprise ;
- que les jeunes sont toujours plus positifs que leurs aînés vis-à-vis du climat d'égalité des chances dans leur entreprise.



Ces résultats invitent les entreprises soucieuses de leur performance et de leur image à **investir le thème des diversités** et, d'une manière plus globale, **à mieux valoriser leur action en faveur des thématiques qui impactent la qualité de vie des salariés au travail**, ceci afin de capitaliser sur toutes les sources de compétitivité qu'ils ont à leur disposition. En effet :

- ◆ Le développement d'actions de sensibilisation et de prévention des inégalités reste plus que jamais justifié par le fait que les salariés qui perçoivent les diversités et l'égalité des chances comme importantes s'estiment, plus encore que l'an dernier, confiants dans leur avenir au sein de l'entreprise. L'indice de perception de l'égalité des chances est de 5,8 chez les personnes confiantes en leur avenir au sein de l'entreprise contre 4,9 l'an dernier. Il n'est que de 3,3 chez ceux qui n'ont pas confiance...
- ◆ L'écart reste élevé entre les attentes des salariés et l'investissement qu'ils perçoivent de la part de leur employeur, et peu de salariés identifient les actions mises en place en matière de diversités et d'égalité des chances. Or, il y aurait un vrai avantage pour les entreprises, et notamment les plus petites, à mieux communiquer leur engagement, car lorsque celui-ci est connu, les actions sont jugées efficaces par près de ¾ des répondants.

Comme l'an dernier, ces résultats appellent aussi les entreprises à **rééquilibrer leur discours en termes de RSE en donnant toute sa place au volet social**. Ceci, afin de répondre davantage aux attentes de leurs salariés, retrouver leur confiance et s'assurer de leur engagement.

## Face à ce constat, le MEDEF appelle de ses vœux :

- ◆ **La mise en place d'un diagnostic national du climat d'égalité des chances au sein des entreprises de France.** Ce diagnostic, qui pourrait être partagé avec les partenaires sociaux, permettrait de mieux appréhender la culture d'entreprise pour identifier les situations individuelles à risque et les axes prioritaires de travail.

Il permettrait par ailleurs aux dirigeants et IRP de s'engager sur des chantiers diversité qui font sens pour l'entreprise et pourrait idéalement structurer l'information sur performance extra-financière obligatoire pour les entreprises soumises à la loi N°2011-672 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité ou bien encore à la directive européenne sur la publication d'informations extra-financières et d'informations relatives à la diversité votée le 15 Avril 2014.

- ◆ **Un accompagnement dans le développement et la sécurisation de pratiques managériales efficaces** – efficaces et responsables – dans chacun des contextes de diversités rencontrés au quotidien. A cet effet, il propose le guide pratique en ligne « Manager les singularités ». Issu de la réflexion et de l'expérience de dirigeants d'entreprise, de responsables diversité et d'experts du sujet, cet outil, composé de fiches pratiques par thèmes, propose, au-delà du cadre législatif et réglementaire qui s'applique, d'isoler quelques principes simples de management pour accompagner le manager dans sa prise de décision.
- ◆ **Une meilleure promotion auprès des chefs d'entreprise, mais aussi de la sphère publique et institutionnelle, des pratiques les plus remarquables**



[www.medef-rh.fr](http://www.medef-rh.fr)

**Pour tout renseignement : direction Entreprises et Société**

Lidwine Charbeau, directrice de mission

[lcharbeau@medef.fr](mailto:lcharbeau@medef.fr) - 01 53 59 19 59





MEDEF  
55, avenue Bosquet  
75330 Paris Cedex 07  
Tél. : 01 53 59 19 19  
[www.medef.com](http://www.medef.com)