

# Baromètre national de perception de l'égalité des chances



## Synthèse des résultats 2015

4<sup>ème</sup> Edition



Baromètre National  
de perception  
de l'égalité des chances

MEDEF



MEDEF



# Enquête menée par TNS SOFRES

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

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances et aux 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 2015 pour la 4<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. Elle se démarque par :

- son ambition, qui consiste à tester le climat d'égalité des chances au sein des entreprises françaises et donc la capacité d'inclusion des organisations ;
- un questionnement original dans sa formulation (grâce à des scénarios et mises en situation, par exemple) qui permettent d'évaluer le climat d'égalité des chances sans influencer les répondants ;
- un indice synthétique de la perception de l'égalité des chances, croisé chaque année avec la confiance des salariés en entreprise ;

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.



- une méthodologie originale en deux étapes :
  - une étude menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs et tailles d'entreprises confondus, dont nous pouvons désormais évaluer les progressions de perceptions et de comportements par rapport aux trois années précédentes<sup>2</sup> ;
  - Une déclinaison de l'outil dans des entreprises partenaires qui l'administrent à un échantillon de leurs salariés. Elles disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de référence, et peuvent ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale, à celle de leur secteur, et travailler à la mise en œuvre de leur propre plan d'action.

---

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 puis par TNS Sofres en 2014, auprès d'un échantillon identique de répondants.

# Principaux enseignements

## 1 Égalité des chances et diversité s'installent comme des sujets prioritaires pour les salariés français...

En 2015, les salariés français confirment leurs attentes en matière de diversité et d'égalité des chances vis-à-vis de leur employeur en maintenant ce sujet dans le top 3 de leurs priorités.

- ◆ 92 % d'entre eux jugent que cette action doit être une priorité, contre 87 % l'an dernier soit une progression de 5 points ;
- ◆ Effet COP 21 oblige, les salariés français sont aussi plus sensibles à la thématique du développement durable (+13 pts en un an), mais **quand vient l'heure de prioriser l'action de leur entreprise, le sujet reste toujours en retrait par rapport aux sujets qui les touchent plus directement** (équilibre vie professionnelle/vie privée, santé et sécurité au travail, égalité des chances et diversité et exemplarité des managers) ;
- ◆ Des sujets pour lesquels ils reconnaissent l'implication croissante de leur employeur : pour 72 % d'entre eux (86 % chez les 16-24 ans), les diversités et l'égalité des chances sont une priorité de leur entreprise (+10 pts par rapport à 2014) et les actions menées, lorsqu'elles sont connues, sont jugées efficaces pour près de 3/4 des répondants.

## 2 ... qui exercent une vigilance accrue à l'égard de leur entreprise sur ces sujets

Reconnaissant et attentifs aux efforts consentis par leur entreprise, les salariés français n'en sont pas moins vigilants et semblent aussi plus sensibles au risque discriminatoire.

Ainsi, les craintes de discriminations professionnelles sont-elles en progression cette année :

- 56 % des salariés français du privé pensent être un jour discriminés sur leur lieu de travail (40 % dans leur entreprise)



actuelle) contre 51 % en 2014 (35 % dans leur entreprise en 2014) ;

- **Ils sont aussi plus nombreux à déclarer appartenir à une minorité** (37 % en 2015 contre 30 % l'an dernier), principalement à raison de leur âge (14 %), de leur handicap ou état de santé (6 %) ou de leur parcours scolaire ou professionnel atypique (6 %) ;
- Enfin, un fait plus nouveau : ces craintes sont désormais partagées de façon identique par les hommes (55 % en 2015 contre 45 % l'an dernier) et par les femmes (57 %), même si les motifs restent très différenciés : l'âge restant la principale crainte des premiers (à 40 %) et les contraintes familiales (29 %) et la grossesse (10 %), celle des femmes...

Ces craintes sont-elles fondées ? Le climat d'égalité des chances s'est-il dégradé dans les entreprises françaises en 2015 ? L'analyse est en réalité plus complexe que cela. Mieux formés à la lutte contre les discriminations sur leur lieu de travail, mais aussi immergés au cœur d'une actualité très riche – faits divers et actualité législative et parlementaire<sup>3</sup> –, les salariés français ont développé une vraie vigilance en la matière.

Les entreprises semblent s'y être adaptées si l'on en croit l'indice synthétique du climat d'égalité des chances de 4,2 points cette année (contre 4,1 en 2015), mais certains chantiers doivent se poursuivre tandis que d'autres doivent être ouverts rapidement.

3. Attentats de janvier, groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, abrogation du décret sur le CV anonyme, volonté de légiférer sur l'action collective en matière de discriminations...

### 3 L'âge et le genre : mieux identifiés, mais toujours prioritaires aux yeux des salariés français

En 2015, 36 % des salariés français qui pensent pouvoir être victime d'une discrimination, le seraient à raison de leur âge (un chiffre qui s'élève à 67 % chez les plus de 50 ans), 18 % à raison de leur genre (34 % pour les femmes contre 6 % pour les hommes) : âge et genre **restent les motifs de discrimination les plus couramment craints. Ce sont aussi sur ces thématiques que les attentes des salariés sont les plus fortes à l'égard de leur entreprise** : 31 % d'entre eux pensent que les inégalités professionnelles entre hommes et femmes doivent être combattues, 30 % que les entreprises doivent lutter contre les inégalités liées à l'âge...

Des difficultés sectorielles sont perceptibles pour les femmes et mères d'enfants en bas âge dans le bâtiment, pour les plus de 50 ans dans les secteurs du transport et voyage. Les blagues sexistes de même que celles sur la disponibilité sont aussi en nette augmentation, mais pour autant **les choses semblent se stabiliser pour les séniors**, notamment lors de l'étape du recrutement, et **s'améliorer pour les femmes et les mères d'enfants en bas âge** pour l'accès aux postes clés (probable pour 79 % des salariés français contre 73 % l'an dernier), ce qui laisse à penser à des formes de discrimination plus insidieuses et donc plus difficiles à combattre pour les entreprises.

Par ailleurs, les scénarios qui postulent un refus de promotion à un sénior du fait de son âge ou à une jeune femme du fait sa situation familiale à venir sont jugés relativement probables, mais suscitent une réaction très forte de l'entourage de travail qui se positionne en soutien. Signe que les efforts de sensibilisation sur ces sujets commencent à porter leurs fruits et doivent se poursuivre : **le sexisme et les discriminations liées à l'âge, bien que toujours présents, sont de moins en moins tolérables pour les salariés français.**



## Apparence physique, religion, état de santé : des signaux faibles devenus chantiers urgents pour l'entreprise

Si elles suscitent moins d'indignation mais aussi moins d'attentes de la part des salariés vis-à-vis de leur entreprise, les discriminations liées à l'apparence physique et à l'affichage de sa religion n'en deviennent pas moins de vrais sujets pour l'entreprise.

### ◆ Apparence physique

Ainsi, sur un marché du travail toujours très tendu, l'importance de l'apparence physique comme critère d'intégration et de réussite se confirme en 2015.

- ◆ Ainsi, **l'apparence physique est un sujet sur lequel on blague toujours beaucoup** en entreprise (le 2<sup>nd</sup>, après les heures de départ et d'arrivée) et pour lequel la probabilité d'être raillé a augmenté en 2015 (passant de 43 % à 49 %, soit une progression de 4 points) ;
- ◆ Plus important encore, 16 % des salariés français qui pensent pouvoir être un jour discriminés, pensent qu'ils le seront du fait de leur apparence physique (soit 5 points de moins qu'en 2014), mais 22 % pensent que les discriminations liées à ce critère doivent être un axe de travail prioritaire pour l'entreprise. **Un chantier qui s'élève désormais au 3<sup>ème</sup> rang des priorités des salariés français** (après le genre et l'âge) alors qu'il n'était qu'à la 6<sup>ème</sup> place l'an dernier ;
- ◆ Enfin, **pour 75 % des français, le look reste un argument de taille pour réussir** en entreprise tandis que la couleur de peau, le poids et la beauté prennent une ampleur jamais atteinte, y compris pour des postes en back office.

Ces tendances, appuyées par la perception des recruteurs, dont les résultats se situent bien au-dessus de la moyenne des autres répondants, invitent les employeurs à la plus grande vigilance sur cette thématique. L'apparence physique ne saurait être un gage de compétence ou d'incompétence et l'exclusion sur la base de critères physiques ou d'un look

découplés est aussi inefficace économiquement, qu'injuste et répréhensible par la loi.

## ◆ Fait religieux

Comme par le passé, la question religieuse en entreprise ne semble pas poser problème, en apparence :

- seule une très faible proportion des salariés français craignant d'être discriminés pense l'être du fait de ses convictions religieuses (7 % en 2015) ;
- la lutte contre les discriminations liées aux convictions religieuses n'apparaît prioritaire que pour 8 % des exprimés (soit au 16<sup>ème</sup> rang des 18 chantiers proposés) ;
- par ailleurs, il semble plus facile que par le passé d'aborder ses convictions religieuses en entreprise (pour 61 % des salariés en 2015 contre 54 en 2014).

Pourtant, selon les salariés français du privé, l'affichage des convictions religieuses en entreprise est fortement discriminant<sup>4</sup> :

- **43 % des salariés interrogés considèrent qu'il est peu probable qu'une personne portant un signe religieux visible soit recrutée dans leur entreprise ;**
- un salarié sur deux affirme même que son accès à un poste à responsabilité est compromis ;
- enfin, **l'indice de facilité de carrière d'une personne portant un signe religieux visible est le plus bas de tous les profils testés** (femmes, personne noire, de plus de 50 ans...) à égalité avec celui d'une personne présentant un état de santé altéré durablement.

Tous secteurs et toutes tailles confondus, c'est dans le secteur des services aux entreprises et aux particuliers, que le port de signes religieux visibles semble le plus discriminant aux yeux des français. Si l'on considère la taille de l'entreprise cette fois, il semble plus difficile aux salariés français de tenir un poste en front office lorsque l'on travaille dans une petite entreprise,

4. Cette année, ont été testés d'une part l'affichage des convictions religieuses et d'autre part le port d'un signe religieux visible pour plus de finesse dans l'analyse.



d'être recruté et promu à un poste à responsabilité lorsqu'on travaille dans une grande structure, pour les personnes affichant un signe religieux visible.

De ces résultats, nous pouvons tirer plusieurs conclusions :

- **Plus que les convictions religieuses, c'est la pratique et le port de signes religieux visibles qui semble poser problème** : aborder ses convictions religieuses au travail est facile pour 6 salariés sur 10, mais 13 % d'entre eux déclarent que le port de signes religieux très visibles perturbe l'ambiance de travail, ce qui en fait le 2<sup>nd</sup> sujet le plus perturbant après le management défaillant.

Ces résultats sont cohérents avec ceux du Baromètre Sociovision<sup>5</sup> publié en décembre dernier : les français semblent favorables à une discrétion religieuse au sein du collectif entreprise.

- L'importance que revêt l'affichage visible de sa religion dans le secteur des services<sup>6</sup>, mais aussi dans les TPE-PME, pour l'occupation d'un poste en front office, témoigne quant à elle de **la problématique commerciale qui se pose à l'entreprise et au poids, réel ou supposé, de la demande du donneur d'ordre dans les choix du sous-traitant**. Face à la menace de perdre un marché, les salariés français présumant que les entreprises feront le choix de la neutralité religieuse.

Des salariés français favorables à une pratique discrète de la religion en entreprise, mais conscients des problèmes qui se posent pour l'entreprise en la matière. **Ces éléments invitent à réfléchir aux règles à établir pour le bien-vivre ensemble en entreprise mais également aux conditions de sécurisation juridique des employeurs** qui ne peuvent aller à l'encontre de la loi mais doivent malgré tout agir dans l'intérêt de l'image de leur entreprise et de ses objectifs commerciaux.

5. Baromètre Sociovision, novembre 2014.

6. 6 salariés sur 10 pensent qu'une personne portant un signe religieux visible ne peut être recrutée, ni occuper un poste à haute responsabilité dans une entreprise de conseil, 7 salariés sur 10 pensent qu'elles ne peuvent y occuper un poste en contact direct avec la clientèle.

## ◆ Etat de santé

Cette année, les items « handicap visible » et « état de santé altéré durablement » ont été scindés pour plus de finesse dans l'analyse. Cette hypothèse rend compte de l'extrême fragilité des personnes dont l'état de santé est durablement altéré puisque **ce sont celles qui présentent la probabilité la plus faible d'être recrutées ou promues à un poste à responsabilité.**

Plus que ce résultat, c'est la réaction des salariés français qui peut étonner. Parmi ceux qui pensent pouvoir être un jour discriminés, **15 % pensent qu'ils le seront à raison de leur état de santé, mais ce sujet n'intervient qu'au 9<sup>ème</sup> rang des sujets sur lesquels les entreprises doivent intervenir**, comme si cette situation était normale et acceptée. De même, ces derniers sont partagés sur la réaction de l'entourage de travail suite à l'éviction d'un collègue en raison de l'annonce de sa maladie. Cette situation jugée probable à plus de 50 % suscite peu d'indignation. Elle semble même naturelle à un salarié sur quatre qui pense que cette décision est salutaire pour le salarié.

Entre bonnes intentions et discrimination, il n'y a qu'un pas très facile à franchir. Le cas du salarié confronté à une longue maladie doit interpeller sur l'importance de la liberté de choix, qui doit prévaloir dans l'intérêt du salarié comme dans celui de l'entreprise.



## Les salariés confirment leur confiance en l'entreprise

En 2015, l'indice du climat d'égalité des chances progresse de 0,1 point et retrouve son niveau de 2012 à 4,2<sup>7</sup>.

- ◆ Comme à l'accoutumée, **cet indice est plus élevé chez les femmes (4,1) et les jeunes (4,7)** chez qui il atteint un niveau jamais atteint depuis 2012 ;
- ◆ Il est aussi en progression de 0,4 points chez les employés, signe d'une amélioration du climat d'égalité des chances perceptible au-delà des catégories cadres habituelles ;
- ◆ Enfin, **l'écart se réduit également de 0,2 points entre PME et grands groupes** à la faveur des premières.

À l'heure où le politique s'interroge sur les solutions à mettre en place, **l'entreprise s'organise et devient une « valeur refuge » pour les salariés français, notamment les plus jeunes** : plus confiants, plus sensibles aux efforts portés par leur employeur et donc potentiellement plus engagés. Ces résultats doivent encourager les entreprises de toutes tailles et tous secteurs à poursuivre leurs efforts en matière d'égalité des chances et de diversités et d'une manière plus globale à mieux valoriser et communiquer 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, si l'état d'esprit des français reste morose, leur confiance en l'entreprise ne faiblit pas : comme en 2014, **7 français sur 10 se déclarent confiants en leur avenir au sein de leur entreprise qui reste une institution soutenue par les français**. Un indice qui s'élève à 5,6 chez les personnes confiantes en leur avenir au sein de l'entreprise et qui n'est que de 3 chez ceux qui doutent.

7. Cet indice synthétique est construit et calculé sur une échelle de 0 à 10, via un système de scoring, il prend en compte la facilité de carrière au sein de l'entreprise en fonction du profil de la personne, la facilité à aborder certains sujets au sein de l'entreprise, le niveau de priorité du sujet « égalité des chances au sein de l'entreprise » et l'existence d'une mission, service ou poste consacré à la question des diversités.

Actrices à part entière de la société, les entreprises sont aussi les vecteurs de messages dont la portée va au-delà de leurs murs. Les porter et assumer son rôle d'entreprise responsable, c'est s'assurer de la confiance et donc de l'engagement de ses équipes. Un ressort dont aucune entreprise ne peut aujourd'hui se priver.

## C'est pourquoi le MEDEF recommande :

- ◆ **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 un certain nombre d'entreprises.
- ◆ **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.
- ◆ et propose **une meilleure promotion auprès des chefs d'entreprise, mais aussi de la sphère publique et institutionnelle, des pratiques les plus remarquables.**





**Pour tout renseignement :**

Direction Entrepreneuriat et Croissance

Lidwine Charbeau-Mansart

[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)