

Baromètre national de perception de l'égalité des chances

Synthèse des résultats 2019
8^e édition

Enquête menée par TNS KANTAR pour le MEDEF¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances et aux diversités, le MEDEF a conçu en 2012, un Baromètre National de Perception de l'égalité des chances avec un double objectif :

- mesurer la perception qu'ont les salariés du climat d'égalité des chances en entreprise, ainsi que les répercussions de celle-ci sur les comportements collectifs et la confiance en l'avenir ;
- permettre aux entreprises de mesurer, de s'engager, de construire un dialogue social efficace sur la base d'un diagnostic partagé, de se benchmarker et de mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette étude, réalisée en 2019 pour la 8^e année consécutive, permet de rendre compte des pratiques et actions menées en matière de diversité, de leur efficacité et des priorités d'engagement souhaitées par les salariés du secteur privé en France. Elle se distingue par :

- son ambition, qui consiste à tester le climat d'égalité des chances au sein des entreprises françaises et donc la capacité d'inclusion des organisations ;
- son exhaustivité puisqu'elle aborde des thématiques impactantes mais moins souvent perçues comme : la vulnérabilité, l'apparence physique ou le diplôme initial ;
- un questionnaire original dans sa formulation (grâce à des scénarios et mises en situation, par exemple) qui permettent d'évaluer le climat d'égalité des chances sans influencer les répondants ;
- un indice synthétique de la perception de l'égalité des chances, croisé chaque année avec la confiance des salariés en entreprise et depuis 2016, avec la qualité managériale qu'ils perçoivent ;
- une méthodologie originale en deux étapes :
 - > une étude menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs dont nous pouvons désormais évaluer les progressions de perceptions et de comportements par rapport aux sept années précédentes ;
 - > une déclinaison de l'outil² dans des entreprises volontaires (PME, ETI et grands groupes) qui l'administrent à un échantillon de leurs salariés. Elles disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de référence, et peuvent ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale, à celle de leur secteur, et travailler à la mise en œuvre de leur propre plan d'action.

1. Etude réalisée par TNS Kantar pour le MEDEF du 5 au 15 juillet 2019. Comme lors des années précédentes, cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1 004 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus. Méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services) et région.

2. Pour plus d'information pour instaurer le baromètre dans votre entreprise, vous pouvez contacter Valérie Fernandes valerie.fernandes@kantarc.com

L'année 2019 est une année globalement stable, avec toutefois quelques évolutions notables

Le changement profond du questionnaire doit rendre prudent sur les évolutions : même les questions inchangées ont pu être impactées par le changement des questions qui les précédaient.

Dans ce contexte, force est de constater que la stabilité l'emporte à nouveau largement, qui rend d'autant plus notables quelques évolutions :

De nombreux signaux inquiétants apparaissent sur la parité :

Le scénario sur le sexisme est jugé nettement plus probable (moyennant le fait qu'il reste le seul scénario testé, ce qui a pu faciliter la concentration des réponses sur lui), l'optimisme des femmes sur leur carrière s'érode à nouveau alors qu'il avait atteint la parité il y a deux ans, les blagues lourdes ressortent comme l'élément le plus perturbant dans l'entreprise. Dans ce contexte, il est intéressant de signaler que l'égalité salariale et l'égalité hommes-femmes ressortent comme les deux principales priorités d'action pour les salariés français, hommes et femmes confondus.

Les craintes de discrimination sur l'âge reculent fortement et leur prééminence s'érode vivement : elles n'ont jamais été si proches de celles relatives au genre ou au diplôme depuis le lancement du baromètre.

La crainte d'être discriminé dans son entreprise rebondit légèrement.

Au final, toutefois, la conviction que la plupart des profils peuvent être recrutés dans son entreprise progresse, davantage encore pour l'accent étranger, le handicap visible et l'homosexualité.

Les grandes infos à retenir pour l'année 2019

1. L'égalité des chances en entreprise

L'égalité des chances en entreprise demeure un sujet prioritaire ou important pour la quasi-totalité des salariés français (89 %), 76 % estimant que ce sujet est aussi prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise.

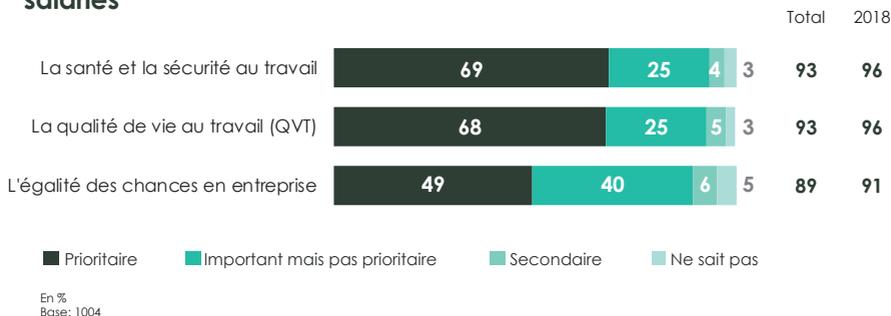
> L'importance de l'égalité des chances en entreprise pour les salariés



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

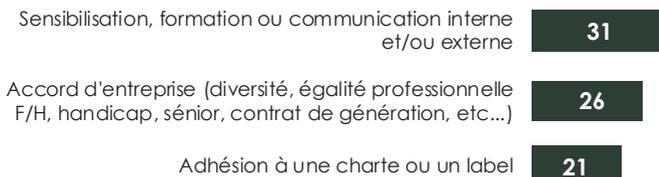


> Top 3 des sujets jugés prioritaires ou importants en entreprise pour les salariés



66 % des salariés estimant que le sujet est prioritaire ou important pour leur entreprise sont capables de citer au moins une action mise en place par leur direction pour favoriser l'égalité des chances.

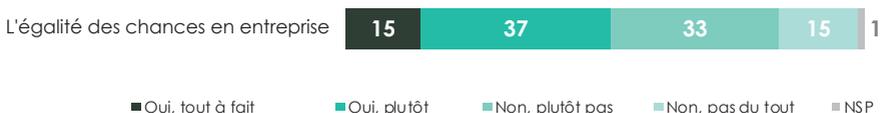
> Top 3 des actions les plus citées par les salariés



En %
 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 (757 personnes)

Cependant, malgré un fort intérêt pour le sujet du côté des salariés, seuls 52 % d'entre eux se sentent suffisamment associés aux actions mises en place dans leur entreprise pour améliorer l'égalité des chances.

> Des salariés qui se sentent peu associés aux actions d'égalité des chances mises en place dans leur entreprise



En %
 Base : 1004

Enfin, 4 salariés sur 5 (78 %/+ 4 points) estiment que leur entreprise représente bien la diversité de la société.

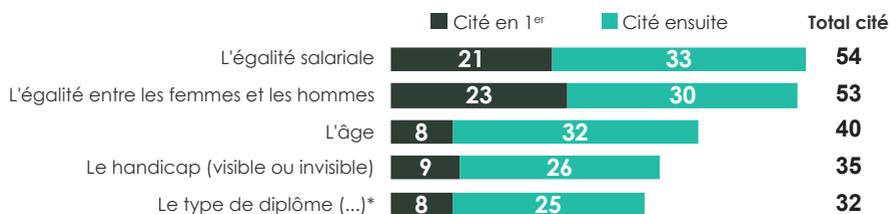
2. Les chantiers prioritaires pour l'entreprise

L'égalité salariale à 54 %, suivi par l'égalité entre les femmes et les hommes sont les deux chantiers jugés prioritaires en entreprise pour permettre plus d'égalité des chances. Cette année encore, les sujets en liens avec l'égalité professionnelle arrivent en tête des préoccupations des salariés français.

Pour aller plus loin

L'égalité salariale est un sujet qui est jugé prioritaire pour 21% des personnes interrogées travaillant en provinces contre 13% des personnes interrogées travaillant en région Parisienne.

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



En %
Base : Exprimés (915 personnes)

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



Focus égalité femmes-hommes

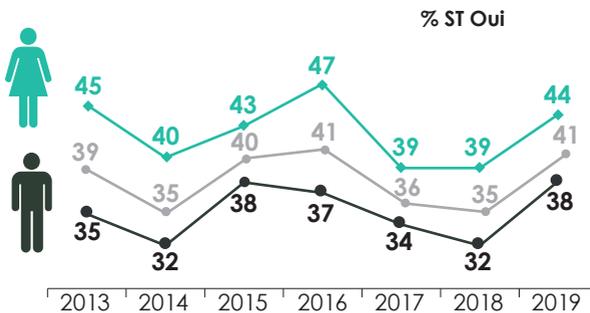
- L'égalité F/H est un sujet jugé important en entreprise pour 87 % des salariés interrogés, 53 % le jugeant prioritaire. 79 % des personnes interrogées estiment que ce sujet est également un sujet important pour la direction de leur entreprise.
- Seul 54 % des salariés se sentent suffisamment associés aux **actions mises en place** dans leur entreprise **en lien avec l'égalité F/H**, les hommes (73 %) interrogés ayant plus le sentiment d'être associés que les femmes (67 %).
- 95 % des personnes interrogées disent qu'il est possible de **se faire recruter** dans leur entreprise quand on est une femme. Ils sont 11% à penser qu'il n'est pas possible **d'être promu à un poste à haute responsabilité** dans leur entreprise quand on est une femme.
- **Pour une mère d'enfant en bas âge**, les répondants pensent à 90 % (+5 points en un an) qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise et à 77 % qu'elles peuvent être promues à des postes à haute responsabilité.
- Le sexe, troisième **crainte de discrimination en entreprise**, est la première crainte de discrimination pour les femmes.

- **Le scénario ou une femme se voit refuser un poste en raison de son sexe** est jugé possible aux yeux de 50 % des répondants, 77 % trouvant que cette situation n'est pas acceptable.
- **Les blagues lourdes** (27 %) sont citées à quasi-égalité selon les femmes (29 %) et les hommes (25 %) comme étant le premier perturbateur d'ambiance en entreprise devant les blagues en lien avec les horaires d'arrivée et de départ (15 %) et le port de signes religieux visibles (14 %).
- **La probabilité de refus de mobilité à une femme cadre pour motifs sexistes** est en forte progression (50 % en 2019 contre 40 % en 2018) et provoque un soutien moins volontariste que l'année dernière (-8 points depuis 2018).

3. Les craintes de discrimination des salariés

Après 2 ans de recul, les craintes d'être un jour victime de discrimination sur son lieu de travail augmentent de nouveau, aussi bien chez les femmes (+ 5 points en un an/44 %) que chez les hommes (+ 6 points/38 %).

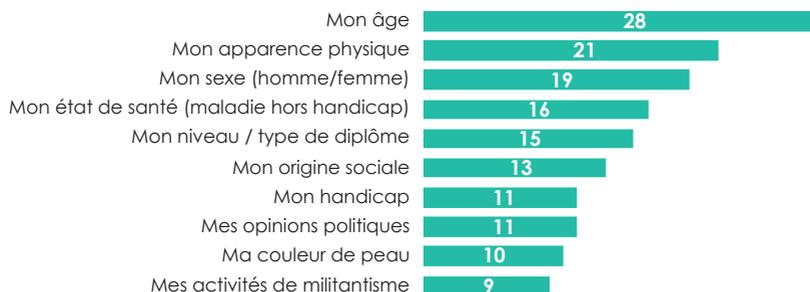
> Crainte d'être discriminé dans sa propre entreprise



4. Les craintes de discrimination les plus importantes en entreprise

Pour les personnes qui craignent d'être un jour victime de discrimination dans leur entreprise, l'âge (28 %) reste cette année encore et de loin la source potentielle de discrimination la plus importante. Il est suivi de l'apparence physique (21 %) et du sexe (19 %).

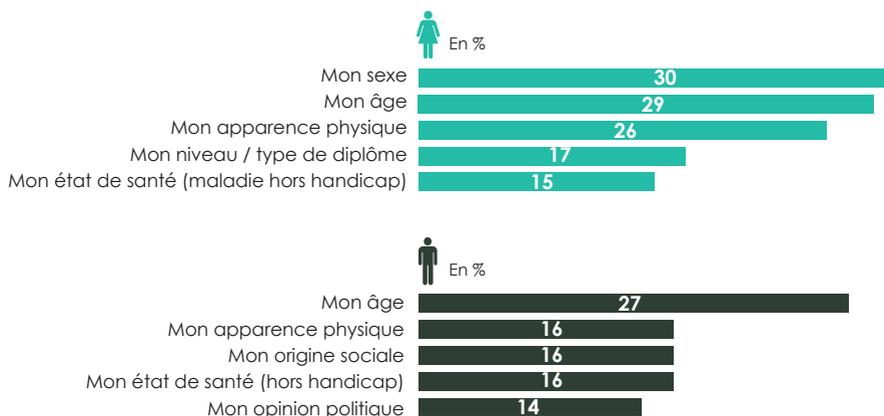
> Les dix peurs de discriminations dans son entreprise actuelle



En %
Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (406 personnes)

En fonction du sexe, les craintes de discrimination ne sont pas les mêmes. Ainsi, les femmes craignent d'être discriminées en raison de leur sexe (30 %), de leur apparence physique (26 %) et de leur âge (29 %) tandis que les hommes eux, craignent d'être discriminés en raison de leur âge (27 %), de leur apparence physique (16 %), de leur origine sociale (16 %) et de leur état de santé (16 %).

> Les cinq premières peurs de discrimination par genre



5. Facilité de carrière

En matière de facilité de carrière³ :

- sur les 13 profils testés⁴, les personnes de plus de 50 ans obtiennent le cinquième indice le plus bas, 80 % seulement des salariés interrogés estimant qu'ils pourraient être recrutés dans leur entreprise et 75 % (-4 points en un an) qu'ils pourraient être promus à un poste à haute responsabilité dans leur entreprise.

Pour aller plus loin

En matière de perception du recrutement on constate un écart important entre les 16-24 et les plus de 50 ans. En effet, pour les 16-24 ans, être recruté dans leur entreprise en ayant plus de 50 ans apparaît possible à seulement 68 %, les plus de 50 répondant que cela est possible à 78 %. A contrario, les deux générations partagent la même perception quand il s'agit des chances d'être promu à un poste à haute responsabilité quand on a plus de 50 ans (71 % pour les 16-24 ans et 69 % pour les plus de 50 ans).

- Une personne dont l'état de santé est altéré durablement (58,5 %) et une personne portant un signe religieux visible (59 %) obtiennent les indices les plus bas, 65 % seulement des personnes interrogées estimant qu'elles pourraient être recrutées dans leur entreprise.
- Enfin, une personne avec un accent régional prononcé a un indice plus élevé (90,5 %) qu'une personne avec un accent étranger prononcé (81%).

> Indice de facilité de carrière

	Être recruté dans mon entreprise en 2019	Être recruté dans mon entreprise en 2018	Être promu dans mon entreprise en 2019	Être promu dans mon entreprise en 2018	Indice facilité de carrière 2019
Une personne avec un accent régional prononcé	93	52	88	88	90,5
Une personne avec un accent étranger prononcé	87	76	75	78	81
Une personne de plus de 50 ans	80	80	75	79	77,5
Une personne dont l'état de santé est altéré durablement	65	/	52	/	58,5
Une personne portant un signe religieux visible	65	64	53	52	59

3. Indice calculé à partir de la moyenne de la probabilité de deux situations testées (être recruté et être promu à un poste à haute responsabilité au sein de l'entreprise).

4. Liste des 13 profils testés : une femme, une personne avec un accent régional prononcé, une personne noire, une personne homosexuelle, une personne d'origine maghrébine, une mère d'enfants en bas âge, une personne avec un accent étranger prononcé, une personne obèse, une personne de plus de 50 ans, une personne avec pas/peu de diplômes mais de très bonnes compétences, une personne en situation de handicap visible, une personne portant un signe religieux visible, une personne dont l'état de santé est altéré durablement.



Focus Handicap (visible ou invisible)

- **Le traitement du handicap** (35 %) est le quatrième sujet cité par les salariés pour permettre plus d'égalité des chances dans leur entreprise.
- 9 % des personnes interrogées se disent en situation de handicap visible ou invisible.
- **L'état de santé (maladie hors handicap)** est la quatrième crainte de discrimination la plus importante en entreprise. Cette crainte s'exprime de manière homogène aussi bien chez les femmes que chez les hommes.
- **Le handicap** arrive quant à lui en septième position des craintes les plus importantes de discrimination en entreprise.
- 81 % des répondants pensent qu'il est possible de **se faire recruter** dans leur entreprise en situation de **handicap visible** et 66 % qu'il est possible **d'être promu à un poste à haute responsabilité**. Lorsqu'un service diversité est connu dans l'entreprise, ils sont 82 % à penser qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité avec un handicap visible dans leur entreprise alors qu'ils ne sont que 56 % à le penser dans les entreprises où il n'existe pas de service consacré à ces sujets.
- 65 % des répondants pensent qu'il est possible de **se faire recruter** dans leur entreprise pour une personne dont **l'état de santé est altéré durablement** et 52 % pensent qu'il est possible **d'être promu à un poste à haute responsabilité**. Lorsqu'un service diversité est connu dans leur entreprise, les répondants disent qu'il est possible d'être recruté à 80 % et d'être promu à 74 % pour une personne dont l'état de santé est altéré durablement. Lorsqu'il n'y a pas de service ils ne sont plus que 57 % à penser qu'il est possible d'être recruté et 40 % à penser qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- 70 % des personnes interrogées disent qu'il est facile de **parler de ses problèmes de santé ou de son handicap** dans son entreprise. Lorsque l'entreprise possède un service diversité, ce sujet est facile à aborder pour 82 % des répondants.

6. Caractéristiques potentiellement stigmatisantes en entreprise

69 % des salariés interrogés estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante. Ainsi, 19 % se décrivent comme d'origine sociale modeste, 18 % comme senior, 15 % comme jeune ou encore 13 % comme ayant un parcours scolaire ou professionnel atypique.

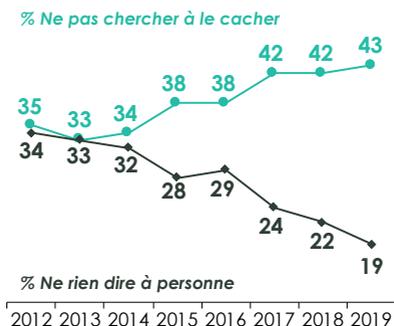
> Caractéristique potentiellement stigmatisante



Focus sur l'orientation sexuelle

- Aux yeux des répondants, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre n'est pas un sujet qui apparaît comme prioritaire à traiter en entreprise pour permettre plus d'égalité des chances.
- 92 % des personnes interrogées disent qu'il est possible de **se faire recruter** dans leur entreprise quand on est homosexuel et 85 % qu'il est possible **d'être promu à un poste à haute responsabilité**. Une fois de plus, les chiffres pour les entreprises possédant un service diversité sont meilleurs. Ainsi, 90 % des personnes interrogées disent qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité dans leur entreprise quand on est homosexuel contre 80 % des salariés n'ayant pas de service diversité dans leur entreprise.
- L'orientation sexuelle ou l'identité de genre est l'un des **sujets de discrimination les moins cités** par les salariés.
- 3 % des salariés interrogés se déclarent LGBT+
- L'**orientation sexuelle** (60 %) reste un sujet qui est aussi **peu facile à aborder** en entreprise que la précarité financière (60 %), les convictions religieuses (60 %) et la rémunération (60 %).

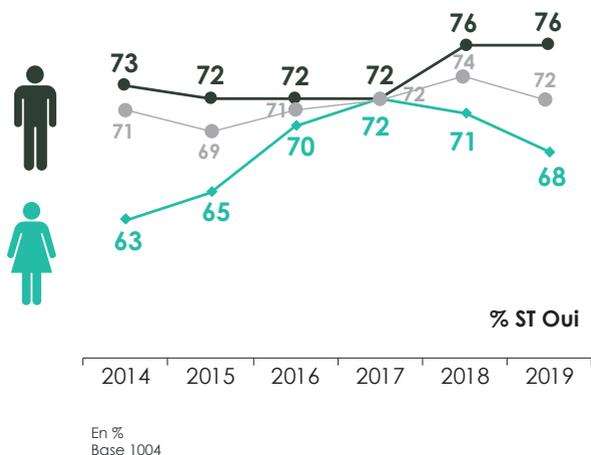
- Pour 7 % des personnes interrogées l'affichage de son orientation sexuelle en entreprise est un perturbateur d'ambiance.
- 19 % des répondants recommanderaient à un collègue homosexuel de ne le dire à personne pour « éviter d'être moins bien traité(e) que d'autres ou de faire l'objet de mauvaises blagues en interne ou avec les partenaires/clients de l'entreprise ».



7. La confiance des salariés dans leur entreprise

Après 4 ans de progression, la confiance des salariés dans leur avenir au sein de leur entreprise perd 2 points, passant de 74 % en 2018 à 72 % en 2019. Alors que du côté des hommes, cette confiance reste stable (76 %), la confiance des femmes continue de diminuer, perdant 3 points en un an (68 %).

> Confiance dans son avenir au sein de son entreprise



À noter

Malgré une baisse de la confiance des salariés sur leur avenir au sein de leur entreprise, 63 % des personnes interrogées considèrent que leur manager direct est un bon manager.

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

Seuls 24 % des salariés interrogés ont la connaissance d'une mission/service/poste consacré à la diversité au sein de leur entreprise. Cependant, lorsque des actions en lien avec la diversité sont connues dans l'entreprise, elles sont jugées efficaces à 77 % (-2 points en un an).

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



Pour aller plus loin

Alors que les actions sont jugées efficaces lorsqu'elles sont connues, 52,4 % des ouvriers et 42,5 % des employés n'ont connaissance d'aucune action au sein de leur entreprise en lien avec la diversité. Ils ne sont que 14,5 % chez les cadres et 25,9 % chez les professions intermédiaires. Ces chiffres révèlent que la communication interne devrait s'accroître auprès des employés et des ouvriers.

9. Que pensent les salariés de leur entreprise ?

2/3 des salariés interrogés (65 %) recommanderaient leur entreprise à une personne qui recherche un emploi ou un stage. Ils sont également 2/3 à déclarer vouloir rester à moyen terme dans leur entreprise (67 %) et à ressentir du plaisir à y travailler (66 %).



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

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