

BAROMÈTRE DE PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN ENTREPRISE

**DU MOUVEMENT DES
ENTREPRISES DE FRANCE**

**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS NATIONAUX
ÉDITION 2023**

SOMMAIRE

1. L'égalité des chances : un enjeu qui reste prioritaire pour les salariés et leur direction	6
2. La connaissance des politiques internes en matière d'égalité des chances progresse au sein des petites entreprises	8
3. L'égalité des chances passe avant tout par l'égalité femmes-hommes pour les femmes comme pour les hommes	10
4. La crainte d'être un jour victime de discrimination dans son entreprise plus présente chez les jeunes	12
5. L'âge reste la crainte de discrimination la plus redoutée sur le marché du travail	13
6. Une proportion stable des salariés estime avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante	15
7. Des entreprises qui continuent de représenter la diversité de la société pour leurs salariés	17
8. Une tolérance en baisse face aux sujets de tensions et de radicalité présents en entreprise	18
9. Une confiance dans son avenir au sein de son entreprise légèrement en baisse chez les femmes	20
10. Indice de climat d'égalité des chances	21

Enquête menée par Kantar Public pour le Mouvement des entreprises de France¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances et à la diversité et inclusion, le Mouvement des entreprises de France a conçu en 2012, un baromètre national afin de 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.

Cette étude, réalisée pour la 12^e année consécutive en 2023, permet de rendre compte de la perception 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 :

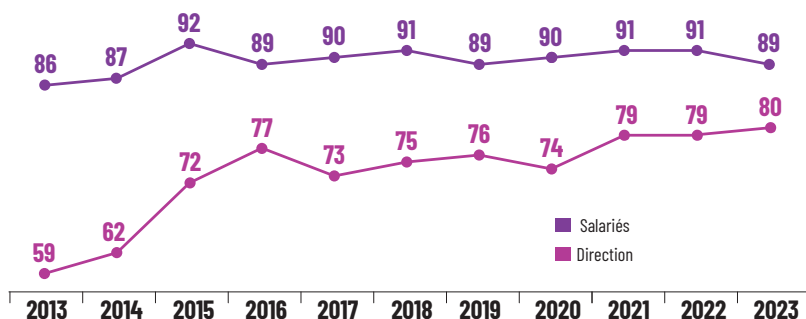
- son ambition, qui consiste à tester le climat d'égalité des chances au sein des entreprises françaises et donc la capacité d'inclusion des organisations ;
- son exhaustivité puisqu'elle aborde des thématiques impactantes mais moins souvent perçues comme : la vulnérabilité, l'apparence physique ou le diplôme initial ;
- un questionnaire original dans sa formulation (mises en situation par exemple) qui permettent d'évaluer le climat d'égalité des chances sans influencer les répondants ;
- 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 années précédentes.

1. Étude réalisée par Kantar Public pour le Mouvement des entreprises de France du 26 mai au 9 juin 2023. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1505 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.

1. L'égalité des chances : un enjeu qui reste prioritaire pour les salariés et leur direction

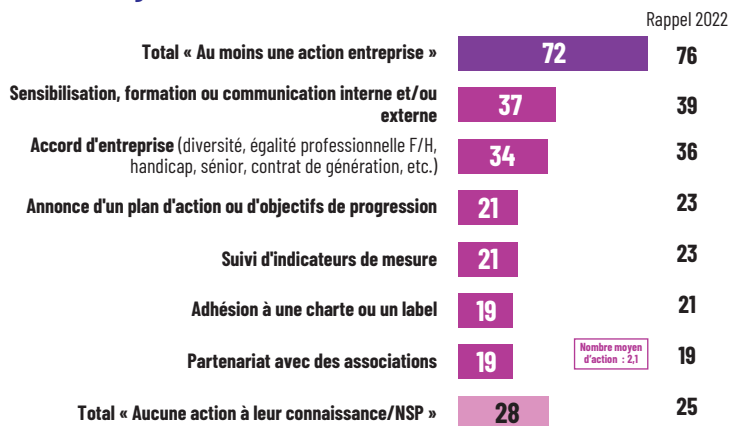
L'égalité des chances en entreprise reste un enjeu prioritaire ou important pour 89 % des salariés français, 80 % estimant que ce sujet est également prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise. Depuis 2019, les perceptions prioritaires en matière d'égalité des chances sont celles qui ont le plus progressé pour les salariés et leur direction en augmentant de 6 points chacune et de manière plus marquée chez les femmes.

Évolution sur 10 ans de l'importance accordée à l'égalité des chances pour les salariés et leur direction



Pour ces salariés qui pensent que l'égalité des chances est un enjeu pour leur direction, 72 % sont capables de citer au moins une action menée dans leur entreprise en lien avec ces sujets, une proportion qui augmente significativement chez les jeunes passant à 86 % pour les 16-24 ans.

Actions mises en place dans les entreprises pour favoriser la diversité et l'égalité des chances



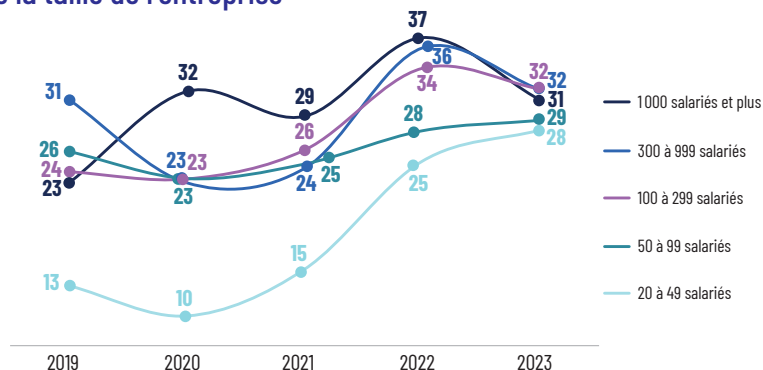
À noter : une large majorité des salariés (72 %) jugent ces actions efficaces, une proportion qui a baissé depuis 2020. Le jugement des jeunes reste plus positif que la moyenne, 19 % des 25-34 ans estimant ces actions très efficaces contre 13 % de l'échantillon.

2. La connaissance des politiques internes en matière d'égalité des chances progresse au sein des petites entreprises

La connaissance d'une entité consacrée à la diversité et l'égalité des chances en entreprise tend en moyenne à légèrement baisser cette année (31 %) mais progresse nettement au sein des petites entreprises de 20 à 49 salariés passant de 13 % en 2019 à 28 % cette année.

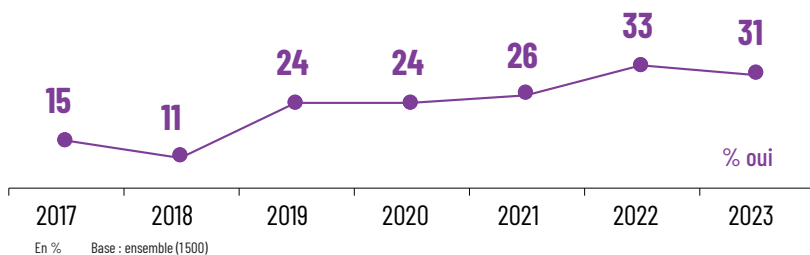
Point de vigilance : cette proportion tend à baisser au sein des grands groupes du fait d'une normalisation de ces sujets au sein des grandes entreprises.

Connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste en fonction de la taille de l'entreprise

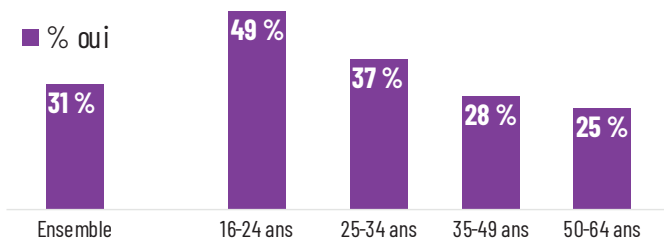


Les hommes (35 %) continuent d'avoir une meilleure connaissance de l'existence de ces entités que la moyenne, de même que les CSP+ (36 %). La plus nette différence se retrouve parmi les très jeunes (16-24 ans) dont la majorité (49%) a connaissance de ces missions, services ou postes au sein de leur entreprise, témoignant d'une vigilance accrue sur ces sujets.

Évolution de la connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances en entreprises



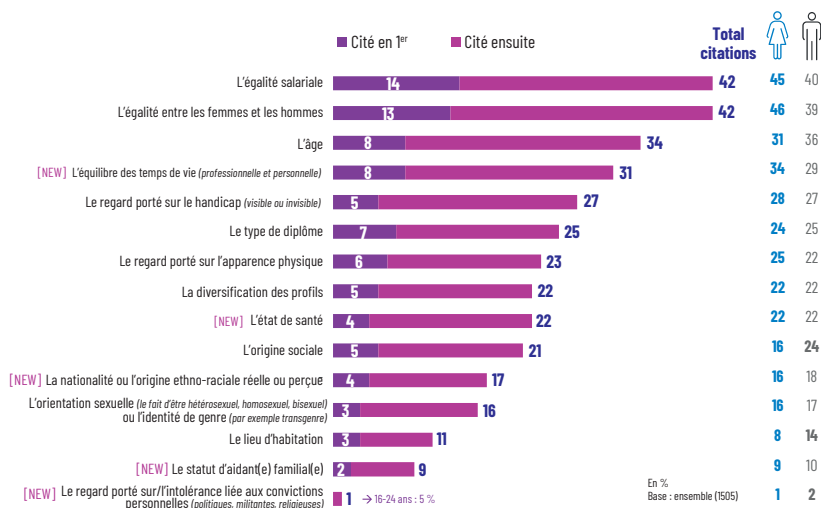
Évolution par âge de la connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances en entreprises



3. L'égalité des chances passe avant tout par l'égalité femmes-hommes pour les femmes comme pour les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes (42 %) et l'égalité salariale (42 %) restent cette année encore les principaux aspects, identifiés aussi bien par les femmes (46 % et 45 %) que les hommes (39 % et 40 %), sur lesquels les entreprises devraient agir en termes d'égalité des chances. Ces deux items sont suivis par l'âge (34 %) et l'équilibre des temps de vie (31) qui fait son entrée cette année au sein du questionnaire.

Les aspects jugés prioritaires en entreprises pour plus d'égalité des chances



Des différences sont à noter en fonction des répondants :

- les 50-64 ans identifient l'égalité salariale, l'âge et l'égalité femmes-hommes comme prioritaires tandis que les 16-24 ans estiment que l'origine sociale, le regard porté sur l'apparence physique ainsi que la nationalité/l'origine ethno-raciale réelle ou perçue sont des aspects de premier plan ;
- concernant les CSP, l'équilibre des temps de vie et le type de diplôme sont valorisés parmi les CSP+, les CSP- considérant que l'état de santé prévaut.



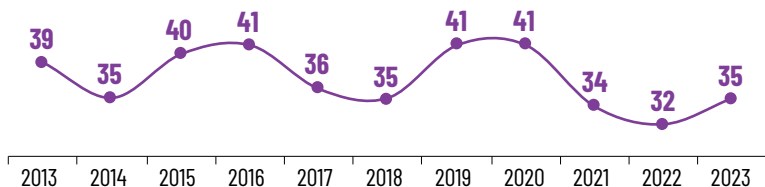
Focus égalité professionnelle

- ▶ L'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise est jugée prioritaire ou importante pour 88 % des salariés, 83 % d'entre eux pensant que ce sujet est prioritaire ou important pour leur direction.
- ▶ On constate une baisse (-5 %) de la crainte d'être discriminé par rapport à son sexe sur le marché du travail, cette crainte restant la deuxième crainte de discrimination du côté des femmes (27 %) derrière l'âge (42 %) malgré une baisse de ces deux items.
- ▶ 92 % des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise quand on est une mère d'enfant en bas âge et 79 % d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- ▶ Enfin, encore 5 % des répondants pensent qu'il n'est pas possible de se faire recruter dans leur entreprise et 9 % d'être promu à un poste à haute responsabilité quand on est une femme, la certitude des répondants s'érodant également cette année.

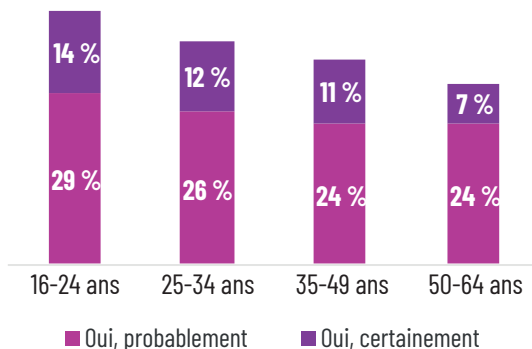
4. La crainte d'être un jour victime de discrimination dans son entreprise plus présente chez les jeunes

La proportion des salariés craignant d'être un jour victime de discrimination au sein de leur entreprise est en légère hausse cette année atteignant 35% (+3 par rapport à 2022). Cette crainte continue d'être partagée de la même façon par les femmes et les hommes, et concerne plus particulièrement les jeunes, notamment les 16-24 ans (43%).

Évolution de la crainte de discrimination au sein de sa propre entreprise



Évolution de la crainte de discrimination par âge au sein de sa propre entreprise



À noter : l'inquiétude à l'idée d'être discriminé sur le marché du travail est plus importante que dans sa propre entreprise, la moitié des répondants craignant d'en être un jour victime à l'embauche.

5. L'âge reste la crainte de discrimination la plus redoutée sur le marché du travail

Pour les personnes craignant d'être victimes de discrimination sur le marché du travail, les sources de discrimination potentielle restent les mêmes qu'en 2022 : l'âge arrivant en tête (41 %) devant l'apparence physique (19 %), le niveau/type de diplôme (17 %) et le sexe (16 %).

Les craintes sont différenciées chez les femmes et les hommes, ainsi :

- pour les femmes, l'âge (42 %), le sexe (27 %), l'apparence physique (20 %), et le diplôme (16 %) arrivent en tête, suivi de la situation familiale (14 %), de l'état de santé (12 %) et du handicap (11 %) ;
- chez les hommes, ces craintes sont partagées au niveau de l'âge (40 %), du diplôme (19%) et de l'apparence physique (18%), mais ils craignent également de se faire discriminer en raison de leur origine sociale (10 %), de leur origine ethno-raciale réelle ou perçue (8 %) ou encore de leur nationalité (8 %).

Les craintes de discrimination sur le marché du travail





Focus aidants familiaux

- ▶ Un aidant familial est défini comme une personne apportant une aide humaine à un ou une proche en situation de handicap et/ou en perte d'autonomie.
- ▶ Faisant son entrée cette année au sein du questionnaire, 1 salarié sur 10 estime que les entreprises devraient agir sur le statut d'aidant pour faire évoluer les mentalités.
- ▶ Chez les salariés aidants, la crainte d'être discriminés à l'embauche s'élève à 29 % et celle d'être discriminés au sein de leur entreprise à 38 %, crainte partagée équitablement par les femmes et les hommes.
- ▶ Pourtant, 85 % des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise en étant aidant familial. Concernant la possibilité d'être promu à un poste à haute responsabilité, la proportion concernant les aidants est seulement de 71 % (4^e item le moins probable sur 16 situations testées).

6. Une proportion stable des salariés estime avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante

Ce sont comme en 2022 près de 80 % des salariés qui estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante. Cette année, la séniorité arrive en tête (19 %), suivie de l'origine sociale modeste (17 %) et du surpoids (14 %).

Quelle perception les salariés ont-ils d'eux ?



À noter : s'identifier à une caractéristique potentiellement stigmatisante n'entraîne pas nécessairement un sentiment de discrimination chez les salariés, ainsi alors que 17 % se déclarent d'origine modeste, ils sont moins de 9 % à penser qu'ils pourraient être victime de discrimination sur le marché du travail en raison de leur origine sociale. À l'inverse, la séniorité génère à 80 % une crainte d'être discriminé à l'embauche.

Par ailleurs, d'autres caractéristiques sont associées à une grande variété de causes potentielles de discrimination sur le marché du travail, comme par exemple avoir une apparence excentrique, être jeune ou venant de quartier prioritaire : pour ces publics les appréhensions sont multifactorielles.



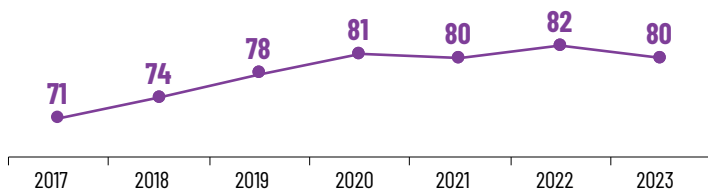
Focus handicap (visible et invisible)

- ▶ Le regard porté sur le handicap (visible ou invisible) arrive en 5^e position des sujets jugés prioritaire pour faire évoluer les mentalités en entreprise (27 %).
- ▶ 84 % des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise avec un handicap (visible ou invisible) et 73 % (+2 points) qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- ▶ Lorsque l'état de santé est altéré durablement, 72 % (+6 points) des salariés pensent qu'il est possible de se faire recruter dans leur entreprise et 58 % (+4 points) qu'il est possible d'être promu à un poste à haute responsabilité.
- ▶ Sur le marché du travail, la crainte d'être discriminé en raison de son état de santé (11 %) arrive en 5^e position devant le handicap (10 %), la situation familiale (9 %) et l'origine sociale (8 %).

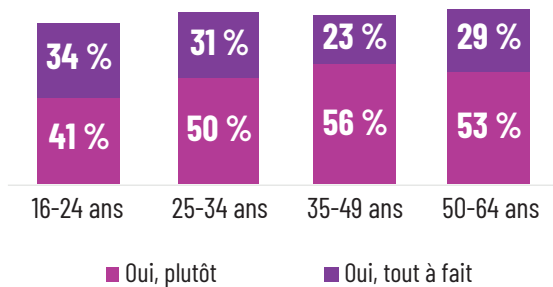
7. Des entreprises qui continuent de représenter la diversité de la société pour leurs salariés

Le sentiment que son entreprise représente bien la diversité se stabilise autour de 80 % depuis 2020. Une différence d'appréciation est à noter en fonction des générations, cette proportion étant légèrement inférieure chez les 16-24 ans atteignant 75 % contre 82 % chez les 50-64 ans.

Évolution de la perception de diversité au sein de sa propre entreprise



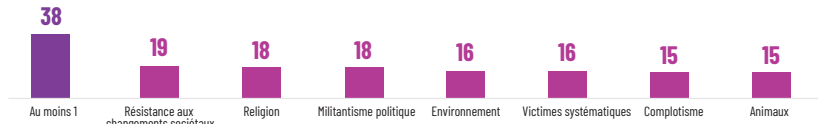
Évolution de la perception de diversité par âge au sein de sa propre entreprise



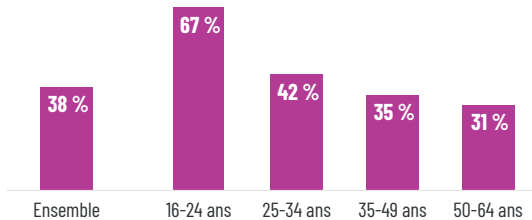
8. Une tolérance en baisse face aux sujets de tensions et de radicalité présents en entreprise

L'identification de comportements jugés extrêmes (attitude d'une intransigeance absolue, aux exigences disproportionnées pour la sérénité du climat de travail) en entreprise augmente, 38 % des salariés y ayant déjà été confrontés (+2 points). Une proportion largement supérieure chez les jeunes atteignant 67 % chez les 16-24 ans.

Identification de comportements jugés extrêmes en entreprise

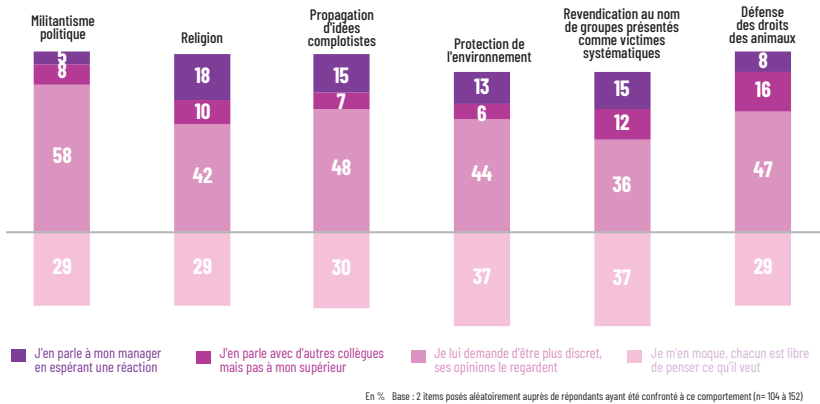


Identification de comportements jugés extrêmes par âge en entreprise



Face à ces comportements, les salariés se montrent moins tolérants que l'année passée, les remontées aux managers ayant augmenté concernant notamment les revendications au nom de groupes présentés comme victimes systématiques (+9 points).

Réaction des salariés face aux sujets de tension et de radicalité



Explication des items :

- religion (ex : prosélytisme religieux) ;
- protection de l'environnement (ex : activisme violent, propagande active) ;
- militantisme politique (ex : enrôlement, incitation à participer à des rassemblements) ;
- revendication au nom d'identités présentées comme victimes systématiques (ex : sommations pesantes au motif d'une origine ethnique supposée ou d'une identité de genre) ;
- propagation d'idées complotistes (ex : plaidoyer insistant, diffusions de vidéos sur les mails de collègues) ;
- défense des droits des animaux (ex : culpabilisation de collègues, argumentations menaçantes) ;
- résistance systématique à toute forme de changements sociétaux (ex : boycott des communications en langage inclusif et des initiatives de promotion de la diversité).

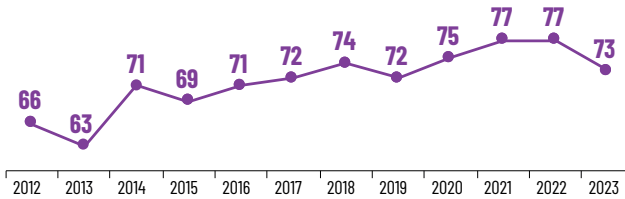
À noter : la confiance dans le management semble augmenter concernant les radicalités en entreprise. L'émergence de ces sujets doit continuer à être suivie de près afin de mettre en place une pédagogie adaptée pour accompagner ces changements de société.

9. Une confiance dans son avenir au sein de son entreprise légèrement en baisse chez les femmes

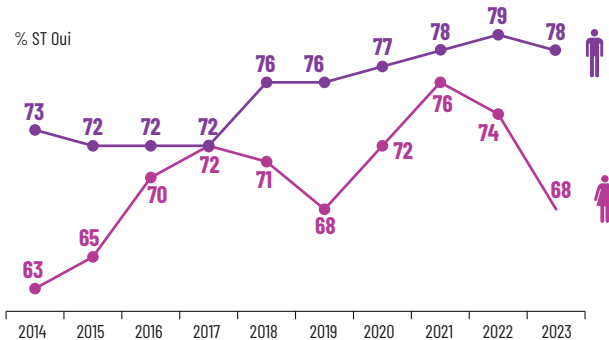
La confiance dans son avenir au sein de son entreprise est en légère baisse cette année (73 %) après avoir atteint son plus haut niveau en 2022 (77 %).

La baisse de cette confiance est largement marquée du côté des femmes (68 %, -6 points), creusant à nouveau l'écart avec leurs collègues masculins (78 %).

Évolution de la confiance des salariés au sein de leur entreprise



Évolution de la confiance des salariés au sein de leur entreprise en fonction de leur sexe



10. Indice de climat d'égalité des chances

Le questionnaire de ce baromètre étant stabilisé depuis quelques années, il est à nouveau possible de calculer et comparer les résultats de l'indice de climat d'égalité des chances qui a été stoppé en 2017.

Rappel méthodologique : l'indice de « climat d'égalité des chances » est construit et calculé via un système de scoring attribuant une note entre 0 et 10 selon les modalités de réponse (tout à fait = 10, plutôt = 7, plutôt pas = 3, autres 0).

Les variables prises en compte dans le calcul de cet indice sont les suivantes :

- Q5. Niveau de priorité du sujet « égalité des chances » au sein de l'entreprise ;
- Q9. Efficacité perçue des actions en place en matière d'égalité des chances (question filtrée & remise sur l'ensemble pour ce calcul) ;
- Q13. Existence d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question de la diversité et de l'égalité des chances dans l'entreprise ;
- Q20. Facilité de carrière au sein de l'entreprise en fonction du profil de la personne : possibilité qu'elle soit recrutée et promue à un poste à haute responsabilité ;
- Q25. Probabilité d'être victime de discrimination dans son entreprise.

Nous observons que l'indice de climat d'égalité des chances s'est légèrement tassé depuis 2022 passant de 7,09 à 6,96 sur un total de 10.

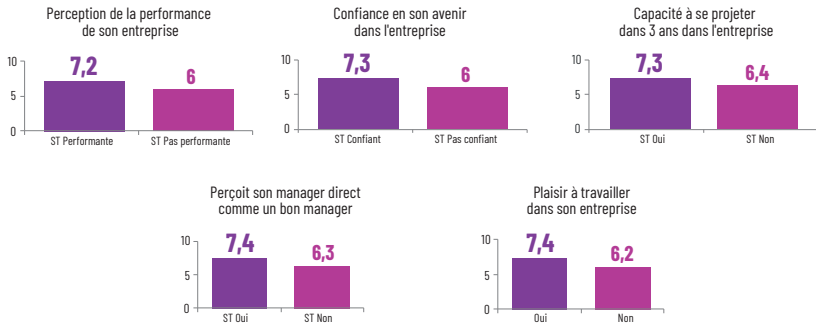
Des différences sont à noter entre les femmes et les hommes, l'indice moyen de ces derniers étant légèrement supérieur (7,01 contre 6,97). Les 25-34 ans (7,28), les cadres (7,31) ainsi que les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté au sein de leur entreprise (7,26) ont également un indice supérieur à la moyenne.

Indice moyen de climat d'égalité des chances par catégorie

	Indices moyen
Homme	7,01
Femme	6,97
16-24 ans	7,02
25-34 ans	7,28
35-49 ans	6,89
50 ans et plus	6,89
Cadres	7,31
Professions intermédiaires	6,91
Employés	6,90
Ouvriers	6,87
Industrie	7,01
Commerce	6,96
Services	6,99
Moins de 300 salariés	6,83
300 salariés et plus	7,13
Moins d'1 ans d'ancienneté dans l'entreprise	7,26
Moins d'5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	7,09
5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise	6,92

À noter : les salariés se projettent mieux dans leur entreprise et la jugent plus performante lorsqu'ils ont une perception positive de l'engagement de leur entreprise en faveur de l'égalité des chances. L'indice surperforme en moyenne d'un point chez les répondants qui ont une appréciation positive de leur entreprise.

Lien entre l'indice moyen de climat d'égalité des chances et la perception de son entreprise



Mouvement des entreprises de France
55 avenue Bosquet - 75007 Paris
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com