

BAROMÈTRE DE PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN ENTREPRISE

**DU MOUVEMENT DES
ENTREPRISES DE FRANCE**

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS - ÉDITION 2021

SOMMAIRE

- 1. L'égalité des chances en entreprise : des directions d'entreprise de plus en plus au rendez-vous des attentes des salariés** 9
- 2. Une connaissance des politiques internes des entreprises en matière d'égalité des chances qui progresse d'année en année** 11
- 3. L'égalité entre les femmes et les hommes toujours en tête des sujets jugés prioritaires en entreprise** 12
- 4. Recul de la crainte de discrimination potentielle sur le marché du travail comme au sein de sa propre entreprise** 13
- 5. L'âge reste la principale préoccupation de crainte de discrimination sur le marché du travail et au sein de sa propre entreprise** 15
- 6. Près des trois quarts des salariés estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante sans pour autant ressentir de crainte de discrimination à ce sujet** 17
- 7. Trois quarts des salariés français trouvent que leur entreprise représente bien la diversité de la société** 18
- 8. Une confiance dans son avenir au sein de son entreprise qui ne cesse de progresser depuis 10 ans** 19

ÉDITO

L'entreprise, de plus en plus inclusive !

Le Mouvement des entreprises de France livre son 10^e baromètre sur la perception de l'égalité des chances en entreprise, permettant année après année, de dessiner une véritable cinématique des attentes des salariés en la matière. Avec une première confirmation : l'égalité des chances en entreprise est et reste un enjeu incontournable de la vie professionnelle pour 91 % des salariés. D'ailleurs, près de 8 salariés sur 10 estiment en regard que ce sujet est désormais une priorité assumée pour la direction de leur entreprise.

Ce 10^e baromètre, que vous allez découvrir, souligne des tendances encourageantes :

- la crainte d'être potentiellement discriminé sur le marché du travail est en net recul et atteint même son plus bas niveau depuis que nous réalisons cette étude. Il passe de 56 % en 2020 (année du pic de la crise sanitaire) à 45 % en 2021. Ces résultats montrent que ces craintes ne sont pas liées directement à l'entreprise mais bien plus au climat d'anxiété ambiant ;
- la crainte d'être potentiellement discriminé sur son lieu de travail est, elle aussi, en net recul (34 %, -7 points en un an) : les facteurs d'âge et d'apparence physique sont les critères les plus souvent cités et reviennent aussi bien pour les femmes que les hommes.
- plus les entreprises se structurent et communiquent, plus le climat est apaisé. En effet les entreprises qui ont développé des postes ou des missions sur la diversité voient chez leurs salariés une moindre crainte de discriminations potentielles.
- l'égalité entre les femmes et les hommes reste de loin le sujet prioritaire, même si son acuité se tasse un peu cette année (reflet probable des progrès mesurés par l'index d'égalité salariale) ;
- les salariés se sentent de mieux en mieux dans les entreprises : 80 % d'entre eux trouvent que leur entreprise représente bien la diversité de la société (c'est 9 points de progression en 5 ans), montrant que l'entreprise est un lieu de plus en plus inclusif. Au-delà, la confiance des salariés dans leur entreprise progresse encore : 77 % des salariés s'y sentent bien (+2 points en un an). Et si l'on regarde dans le rétroviseur, la progression est spectaculaire : en 10 ans, l'indice de confiance des salariés dans leurs entreprises gagne 11 points.

En synthèse, ce qui se dessine aux yeux des salariés va à contre-courant des échos alarmistes trop souvent amplifiés : l'entreprise est un lieu d'inclusion où l'on a confiance quelles que soient les singularités de chacun ; bien entendu cela demande une vigilance collective de chaque instant. Et après 10 vagues de ce baromètre, on mesure les progrès engrangés par le nombre croissant d'entreprises qui s'attellent de façon organisée et visible au sujet complexe mais pilotable de l'égalité des chances. C'est au plus près du terrain que le travail doit se poursuivre, sans réserve et avec sérénité !

Geoffroy Roux de Bézieux,

président du Mouvement des entreprises de France

INTRODUCTION

Enquête menée par TNS KANTAR pour le Mouvement des entreprises de France¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité et au management des diversités, le Mouvement des entreprises de France a conçu dès 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 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 pour la 10^e année consécutive en 2021, 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 importantes mais moins souvent mesurées, telles que : la vulnérabilité, l'apparence physique ou le diplôme initial ;
- 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 et surtout en évitant les biais de confirmation ;

1. Étude réalisée par TNS Sofres pour le Mouvement des entreprises de France du 23 juin au 9 juillet 2021. Cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1 502 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.

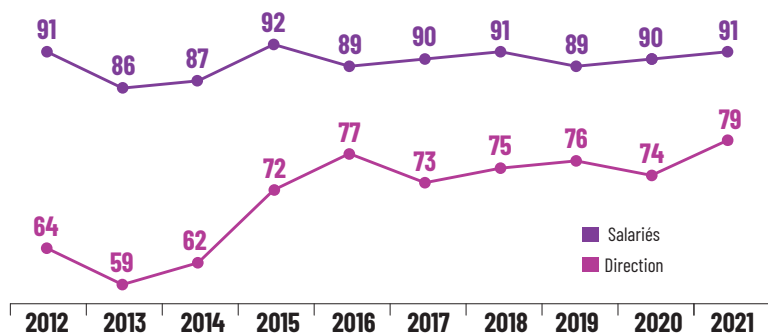
- une méthodologie originale en deux étapes :
 - > une étude menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs dont nous pouvons désormais évaluer les progressions de perception par rapport aux années précédentes,
 - > une déclinaison de l'outil dans des entreprises 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 situer par rapport à la moyenne nationale, à celle de leur secteur, et travailler à la mise en œuvre de leur propre plan d'action, dans le cadre d'un dialogue social éclairé.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS POUR 2021

1. L'égalité des chances en entreprise : des directions d'entreprise de plus en plus au rendez-vous des attentes des salariés

L'égalité des chances en entreprise demeure un sujet « prioritaire » ou « important » pour 91 % des salariés français, 79 % estimant que ce sujet est également prioritaire ou important pour la direction de leur entreprise.

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



Depuis 10 ans, la perception que les salariés ont de l'importance que leur direction accorde à l'égalité des chances ne cesse de progresser, preuve que les actions mises en place au sein des entreprises vont dans le bon sens fonctionnent.

Pour ces mêmes salariés qui pensent que l'égalité des chances est un sujet prioritaire ou important pour leur entreprise, 67 % sont capables de citer au moins une action menée par leur direction.

On voit cette année les accords d'entreprise perdre en visibilité au détriment des chartes et des labels.

Actions mises en place au sein des entreprises pour favoriser la diversité et l'égalité des chances :

		Rappel 2020	Rappel 2019
Accord d'entreprise (diversité, égalité professionnelle F/H, handicap, sénior, contrat de génération, etc.)	33	31	26
Sensibilisation, formation ou communication interne et/ou externe	30	31	31
Suivi d'indicateurs de mesure	20	20	19
Annonce d'un plan d'action ou d'objectifs de progression	20	20	18
Adhésion à une charte ou un label	18	17	21
Partenariat avec des associations	17	16	16

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

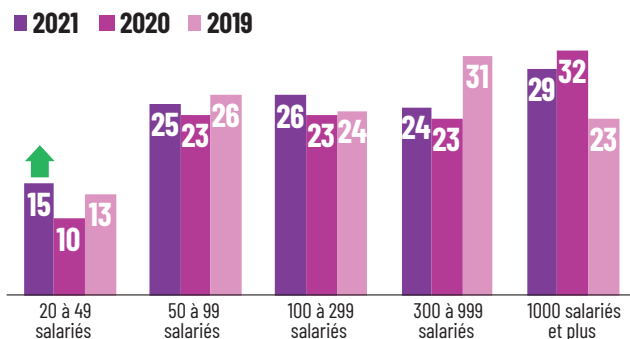
À noter : les salariés qui disposent d'un service, d'un poste ou d'une mission consacrée à l'égalité des chances dans leur entreprise répondent que ces actions sont efficaces à 82 % contre 66 % pour les salariés qui n'ont pas ce type de service dans leur entreprise.

On entre probablement dans une ère où les salariés sont devenus plus exigeants et où les entreprises ont tout intérêt à se structurer et à le faire savoir.

2. Une connaissance des politiques internes des entreprises en matière d'égalité des chances qui progresse d'année en année

Alors qu'ils n'étaient que 15 % en 2017 à savoir qu'il existait une mission, un service ou un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances dans leur entreprise, ils sont aujourd'hui 26 %.

Connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances en entreprise en fonction de la taille de l'organisation.



Lorsque l'on s'intéresse de plus près à ces 26 % de salariés qui ont connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste dans leur entreprise consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances, on constate que :

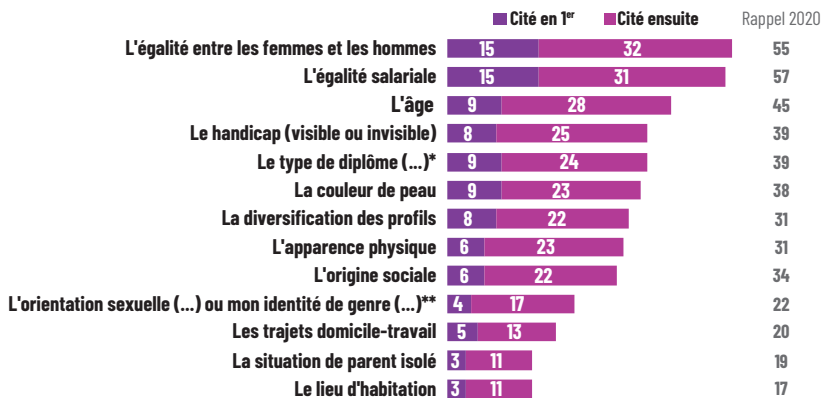
- les cadres (37 %) sont plus au courant que les ouvriers (19 %) ;
- les salariés en région parisienne (31 %) semblent plus disposer de ces types de services que les salariés en province (24 %) ;
- enfin, 56 % de ces salariés ont également connaissance d'un service RSE au sein de leur entreprise.

À noter : pour l'ensemble des questions on constate que la perception d'efficacité est meilleure et les craintes de discriminations moins importantes pour les salariés qui ont connaissance de ce type de service au sein de leur entreprise.

3. L'égalité entre les femmes et les hommes toujours en tête des sujets jugés prioritaires en entreprise

Cette année encore, les sujets en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes arrivent en tête des sujets jugés prioritaires en entreprise pour plus d'égalité des chances, suivis avec plus de 10 points d'écart par l'âge et le handicap.

10 chantiers jugés prioritaires en entreprise pour plus d'égalité des chances



En %
Base : exprimés (1481)

* universitaire au lieu d'une grande école...
** le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel

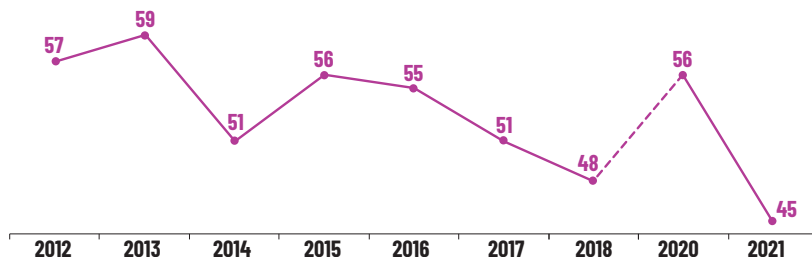
4. Recul de la crainte de discrimination potentielle sur le marché du travail comme au sein de sa propre entreprise

45 % des salariés interrogés pensent qu'ils pourraient être victimes de discrimination sur le marché du travail, score le plus bas depuis la mise en place du baromètre.

Lorsque l'on s'intéresse de plus près au profil de ces 45 % on constate que :

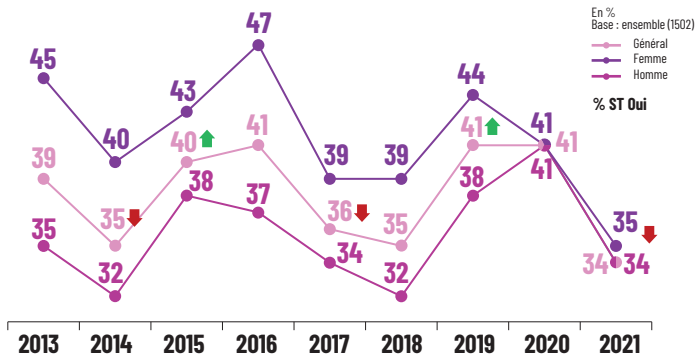
- les femmes (50 %) craignent plus que les hommes (41 %) de se faire discriminer sur le marché du travail ;
- les jeunes générations sont plus sensibles à cette question que leurs aînés : 25-34 ans (56 %), +35 ans (44 %), +50 ans (36 %) ;
- enfin, ce sentiment touche plus les personnes habitant en région parisienne (54 %) que les personnes vivant en province (43 %).

Évolution sur 10 ans de la crainte de discrimination sur le marché du travail



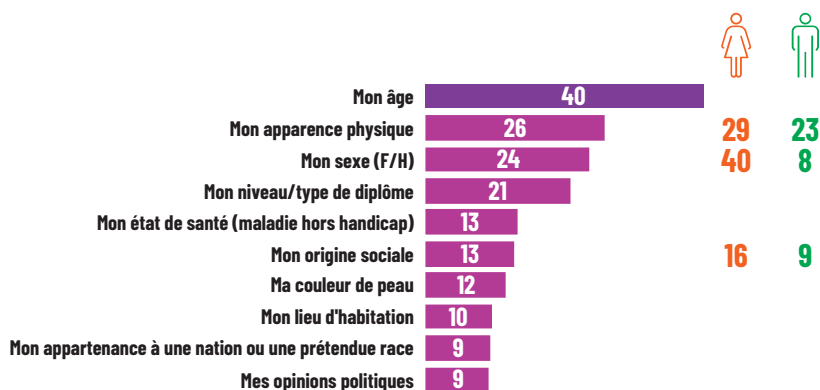
Alors que 45 % des salariés interrogés craignent de se faire discriminer sur le marché du travail, seuls 34 % pensent qu'ils pourraient être un jour victimes de discrimination au sein de leur propre entreprise, ce qui est 7 points de moins que l'année passée. Pour la deuxième année consécutive, cette crainte est partagée de manière homogène aussi bien du côté des femmes que des hommes.

Évolution sur 10 ans de la crainte de discrimination au sein de sa propre entreprise



5. L'âge reste la principale préoccupation de crainte de discrimination sur le marché du travail et au sein de sa propre entreprise

Les 10 premières craintes de discrimination sur le marché du travail



En %
Base : discrimination à l'embauche (699)

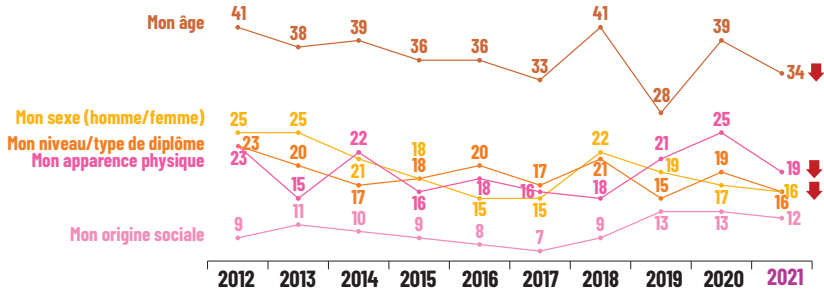
Pour ces personnes qui craignent d'être victime de discrimination sur le marché du travail, l'âge (40 %) apparaît comme la première source de discrimination potentielle selon eux, devant l'apparence physique (26 %) et le sexe (24 %).

En fonction du sexe, les craintes ne sont pas les mêmes. Ainsi :

- 40 % des femmes craignent de se faire discriminer en raison de leur sexe (8 % pour les hommes), 29 % craignent de se faire discriminer en raison de leur apparence physique (23 % pour les hommes) et 16 % en raison de leur origine sociale (9 % pour les hommes).
- du côté des hommes, 12 % craignent de se faire discriminer en raison de leurs opinions politiques (7 % pour les femmes), 10 % en raison de leur orientation sexuelle ou leur identité de genre (5 % pour les femmes) et 9 % en raison de leurs activités militantes (3 % pour les femmes).

Comme pour les craintes de discrimination sur le marché du travail, l'âge (34 %), l'apparence physique (19 %) et le sexe (16 %) arrivent en tête des critères selon lesquels les salariés interrogés pensent qu'ils pourraient se faire un jour discriminer.

Évolution sur 10 ans des 5 premières craintes de discrimination en entreprise

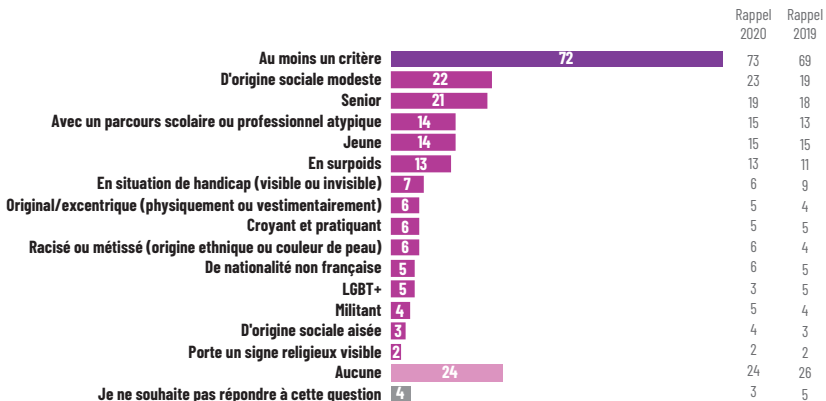


En %
 Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle
 * (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel)** (par exemple transsexuel)

6. Près des trois quarts des salariés estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante sans pour autant ressentir de crainte de discrimination à ce sujet

72 % des salariés interrogés estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante, 22 % se définissant comme venant d'un milieu sociale modeste, 21 % comme senior et 14 % comme ayant un parcours scolaire ou professionnel atypique.

Quelle perception les salariés ont-ils d'eux ?



En %
Base : ensemble (1502)

À noter : selon les salariés interrogés, leurs caractéristiques potentiellement stigmatisantes n'entraînent pas pour eux nécessairement une source de discrimination potentielle sur le marché du travail ou dans leur propre entreprise.

Ainsi :

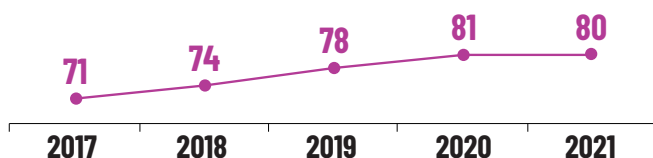
- alors que 22 % des répondants se qualifient comme issus d'un milieu d'origine sociale modeste et 3 % d'un milieu social élevé, ils ne sont que 4 % à penser pouvoir se faire discriminer en raison de leur origine sociale ;

- 8 % des répondants se déclarent en situation de handicap (visible ou invisible) et 3 % pensent qu'ils pourraient être victime de discrimination au sein de leur propre entreprise en raison de leur handicap ;
- 6 % des répondants se déclarent croyants et pratiquants et 2 % comme portant un signe religieux visible. 3 % pensent qu'ils pourraient se faire discriminer en raison de leurs convictions religieuses au sein de leur entreprise.

7. Trois quarts des salariés français trouvent que leur entreprise représente bien la diversité de la société

80 % des salariés français ont le sentiment que leur entreprise représente bien la diversité de la société, ce qui est 9 points de plus qu'il y a 5 ans.

Des entreprises qui représentent bien la diversité de la société selon les salariés français.

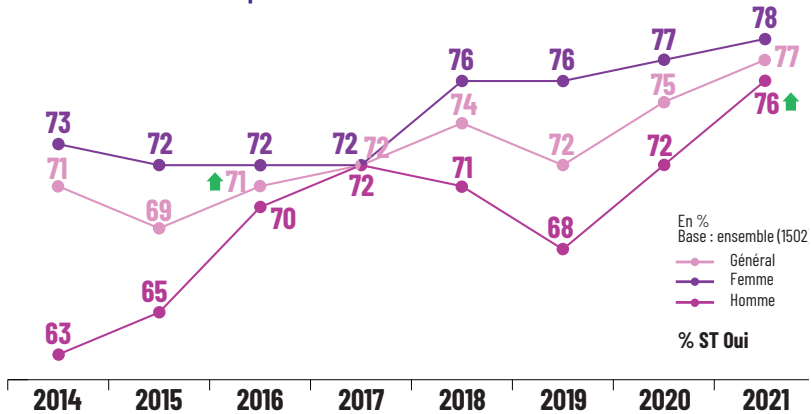


En 2018, la modalité « pas de manager direct » n'était pas proposée. Son insertion génère un recul des opinions positives.

8. Une confiance dans son avenir au sein de son entreprise qui ne cesse de progresser depuis 10 ans

Cette année encore, la confiance des salariés dans leur avenir au sein de leur entreprise progresse, passant de 75 % à 77 % en un an. En 10 ans, cette confiance a gagné 11 points.

Évolution sur 10 ans de la confiance des salariés dans leur avenir au sein de leur entreprise.



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