



Baromètre National de perception de l'égalité des chances

Résultats nationaux **2018** – 7^{ème} Vague

Eric Chauvet

- eric.chauvet@tns-sofres.com
- 01 40 92 45 49

Valérie Fernandes

- valerie.fernandes@tns-sofres.com
- 01 40 92 66 79

1

Introduction

Rappel du contexte et des objectifs de l'étude

- Le Medef a mis en place en janvier 2011 le **Comité Diversité**, dans le cadre de la commission « Respect de l'homme ».
- Ce comité a pour objectif de **favoriser l'égalité des chances en entreprise**, en promouvant notamment au sein des entreprises le « Pacte diversité ». L'objectif est de permettre aux entreprises de **s'engager en matière de diversité**, selon des modalités adaptées à leur mode de fonctionnement, à leur organisation, à leur problématique territoriale, à leur stratégie de développement.
- Dans ce cadre, le Medef a mis en place en 2012 le **baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise** pour mesurer l'efficacité de l'ambition d'égalité des chances et la façon dont elle guide les comportements collectifs :
 - L'enquête recueille les impressions de salariés en proposant notamment quelques scénarii dont ils pourraient un jour être acteurs dans leur quotidien professionnel,
 - au-delà des actions que les entreprises impulsent, c'est la perception par les intéressés du climat ambiant qui est ici mesurée.
- **Concrètement, l'étude se fait en deux temps :**
 - Une étude menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif de salariés du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salariés et plus (1000 personnes âgées de 16 ans et plus).
 - Des études spécifiques menées auprès d'échantillons de salariés d'entreprises partenaires du Comité Diversité du Medef, qui disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de base, et peuvent ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale et à leur secteur.
- Le premier volet a servi de base de **référence dans le cadre de ce baromètre : point 0 par rapport aux vagues ultérieures**, mais également **étude référente pour les enquêtes internes**.

Le présent rapport est consacré à la 7^{ème} vague du baromètre national concernant les salariés du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salariés et plus et âgés de 16 ans et plus.

Rappel de la méthodologie

Etude réalisée pour le **MEDEF**.



Echantillon

- **1 000 individus**, issus d'un échantillon national représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus



Mode de recueil

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



Dates de terrain

- Le terrain s'est déroulé du **15 au 26 mai 2018**

- *Les rappels présents dans ce rapport sont issus des vagues d'étude menées au niveau national en mai 2014, en juin 2015, en mai 2016 et en juin 2017 par KANTAR TNS, en février 2012 et mars 2013 auprès d'un échantillon identique de répondants et réalisées par LH2.*
- *Nous rappelons que toute diffusion des résultats de cette enquête doit être accompagnée d'éléments techniques tels que : le nom de l'institut, la méthode d'enquête, les dates de réalisation et la taille d'échantillon.*

Note de lecture

Dans ce rapport, sauf indication contraire, les résultats sont indiqués en pourcentage. Lorsque la somme des pourcentages est différente de 100% :

- ✓ Soit la somme des pourcentages est supérieure à 100 : cela s'explique par le fait que les interviewés pouvaient citer plusieurs réponses.
- ✓ Soit la somme des pourcentages est inférieure à 100 du fait des « non-réponses » qui n'ont pas toujours été indiquées afin d'alléger la lecture.
- ✓ Pour faciliter la lecture du rapport, les chiffres sont arrondis à l'unité inférieure ou supérieure. Il en résulte parfois des écarts de +/- 1 pt dans les sous-totaux ou les évolutions.

❑ Les bulles mettent en évidence les différences statistiquement significatives de résultats qui peuvent exister entre sous-populations par rapport à la moyenne de l'ensemble des répondants d'après le T-test (95%) :

Indique les résultats
significativement différents
à la moyenne.

❑ Les rappels des résultats des vagues 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 seront indiqués en colonne ou entre parenthèses.

❑ NSP = Ne sait pas

❑   Ces flèches indiquent la tendance par rapport à l'année 2017, quand elle est au moins égale à 4 points.

❑  = résultats obtenus auprès des femmes  = résultats obtenus auprès des hommes

Structure de l'échantillon (redressé)

	Ensemble N=1000
GENRE	
Femme	39%
Homme	61%
TRANCHE D'ÂGE	
16-24 ans	15%
25-34 ans	26%
35-49 ans	39%
50-64 ans	20%
REGION	
Région parisienne	27%
Nord Ouest	22%
Nord Est	21%
Sud Ouest	9%
Sud Est	21%
TAILLE D'ENTREPRISE	
Entreprise de 20 à 49 salariés	29%
Entreprise de 50 à 99 salariés	21%
Entreprise de 100 à 249 salariés	28%
Entreprise de 250 à 999 salariés	8%
Entreprise de 1000 salariés et plus	14%

	Ensemble N=1000
INDUSTRIE	35%
BTP / construction	14%
Industrie automobile	3%
Industrie pharmaceutique	2%
Aérospatial et défense	2%
Utilities / Pétrole / Energie	2%
Autre	12%
COMMERCE	29%
Grande distribution	9%
High-tech / Telecom	8%
Grande consommation	5%
Luxe	2%
Autre	5%
SERVICES	36%
Services aux particuliers	7%
Services aux entreprises et conseil	6%
Transport et voyage	4%
Hôtellerie / Restauration	2%
Banque / Assurance	3%
Loisirs / Médias	1%
Autre	13%

2

Résultats détaillés

2.1

Les diversités et l'égalité des chances :
la politique perçue en entreprise

La qualité de vie au travail, nouvel item posé cette année, apparait comme un axe prioritaire aux yeux des salariés...

A1. Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe ...

Base : 1000

En %



ST Prioritaire ou important pour vous

L'équilibre vie privée / vie professionnelle



97

NEW

La qualité de vie au travail



96

La santé et la sécurité au travail



96

L'égalité des chances en entreprise (1)



91

Le développement durable



85

■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire ■ Secondaire ■ Ne sait pas

Rappels

2017 2016 2015 2014 2013 2012

98 98 97 97 97 98

Nouvel item posé en 2018

97 98 98 96 95 96

90 89 92 87 86 91

87 86 87 74 78 77

(1) Comparaison à l'item « Le respect des diversités et l'égalité des chances en entreprise » de 2012 à 2016

... de même pour l'entreprise. Seul le développement durable se détache – de manière plus prononcée pour l'entreprise que pour les salariés.

A2. Et pour la direction de votre entreprise, ils constituent aujourd'hui un axe...

Base : 1000

En %



**ST Prioritaire ou important
pour votre entreprise**

Rappels

2017 2016 2015 2014 2013 2012

La santé et la sécurité au travail



87

88 87 85 80 80 81

NEW

La qualité de vie au travail



82

Nouvel item posé en 2018

L'équilibre vie privée / vie professionnelle



75

76 75 70 59 54 58

L'égalité des chances en entreprise (1)



75

73 77 72 62 59 64

Le développement durable



68

-4/2017

72 69 70 56 58 60

■ Prioritaire ■ Important mais pas prioritaire ■ Secondaire ■ Ne sait pas

(1) Comparaison à l'item « Le respect des diversités et l'égalité des chances en entreprise » de 2012 à 2016

Les attentes s'expriment toujours plus fortement du point de vue des salariés, y compris sur l'égalité des chances en entreprise.

A1. Ces sujets constituent-ils pour vous personnellement un axe ...

A2. Et pour la direction de votre entreprise, ils constituent aujourd'hui un axe...

Base : 1000

En %



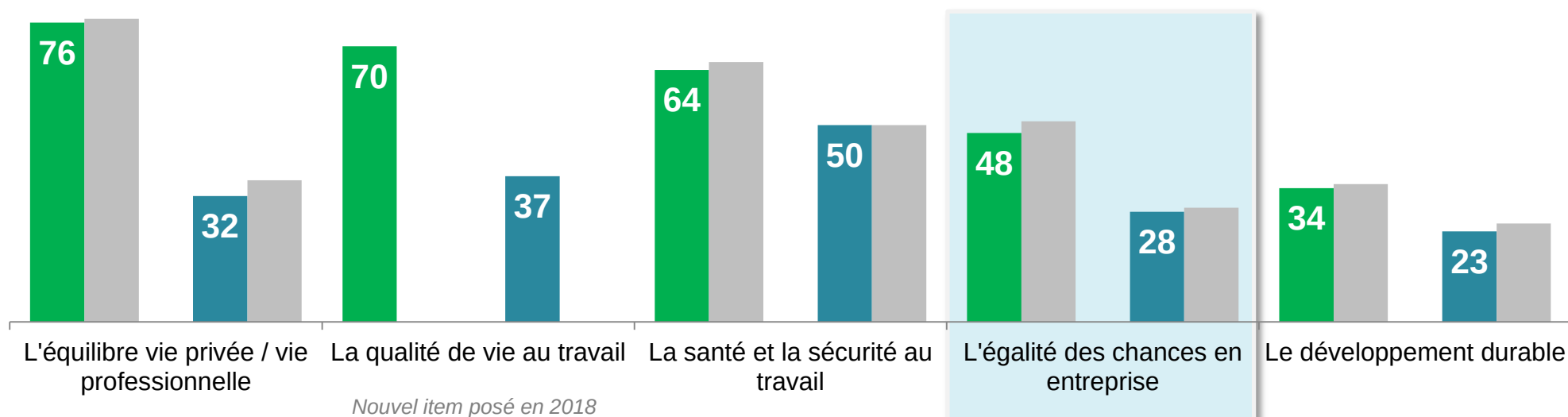
Prioritaire pour vous

Prioritaire pour vous en 2017



Prioritaire pour votre entreprise

Prioritaire pour votre entreprise en 2017



Cette année, seule l'égalité des chances est perçue en – léger – progrès pour son entreprise.

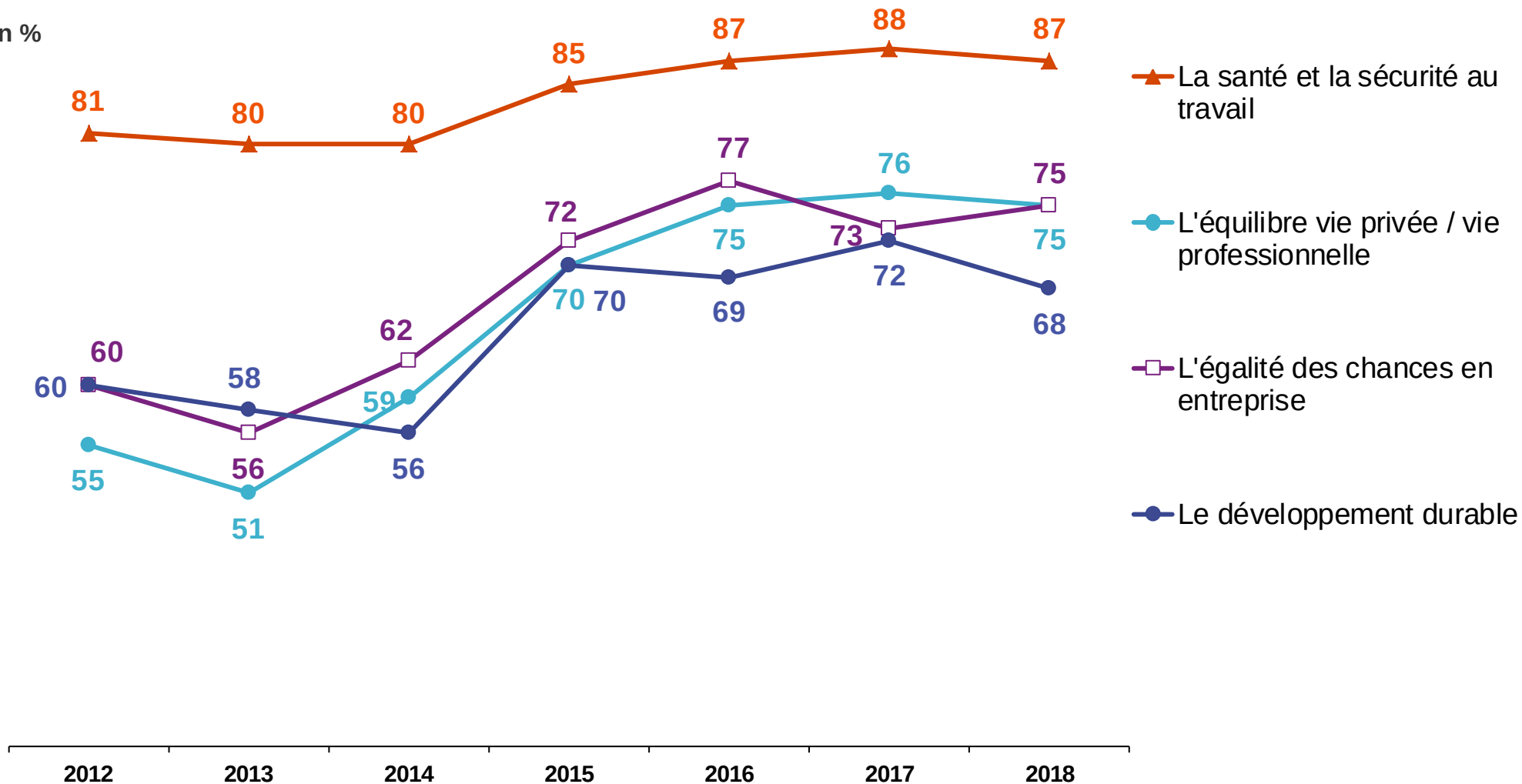
A2. Et pour la direction de votre entreprise, ils constituent aujourd'hui un axe...

Base : 1000



**ST Prioritaire ou important
pour votre entreprise**

En %



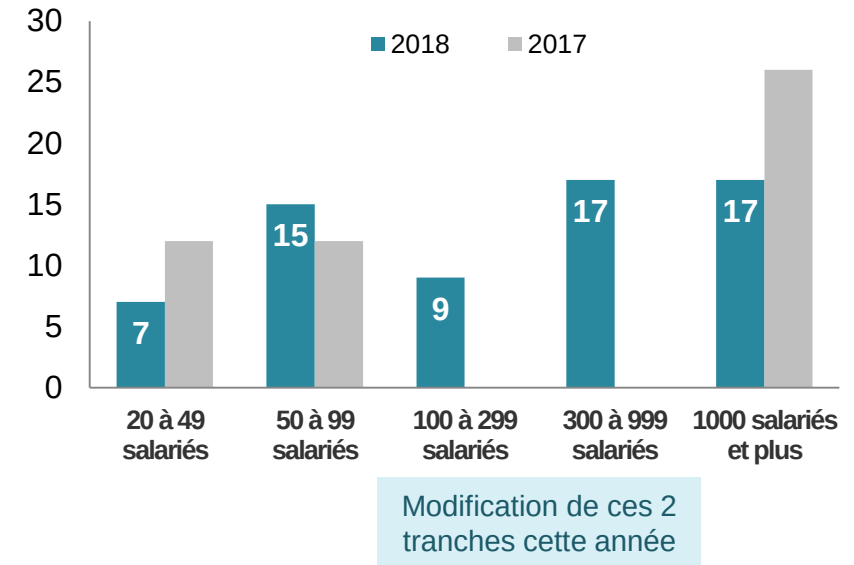
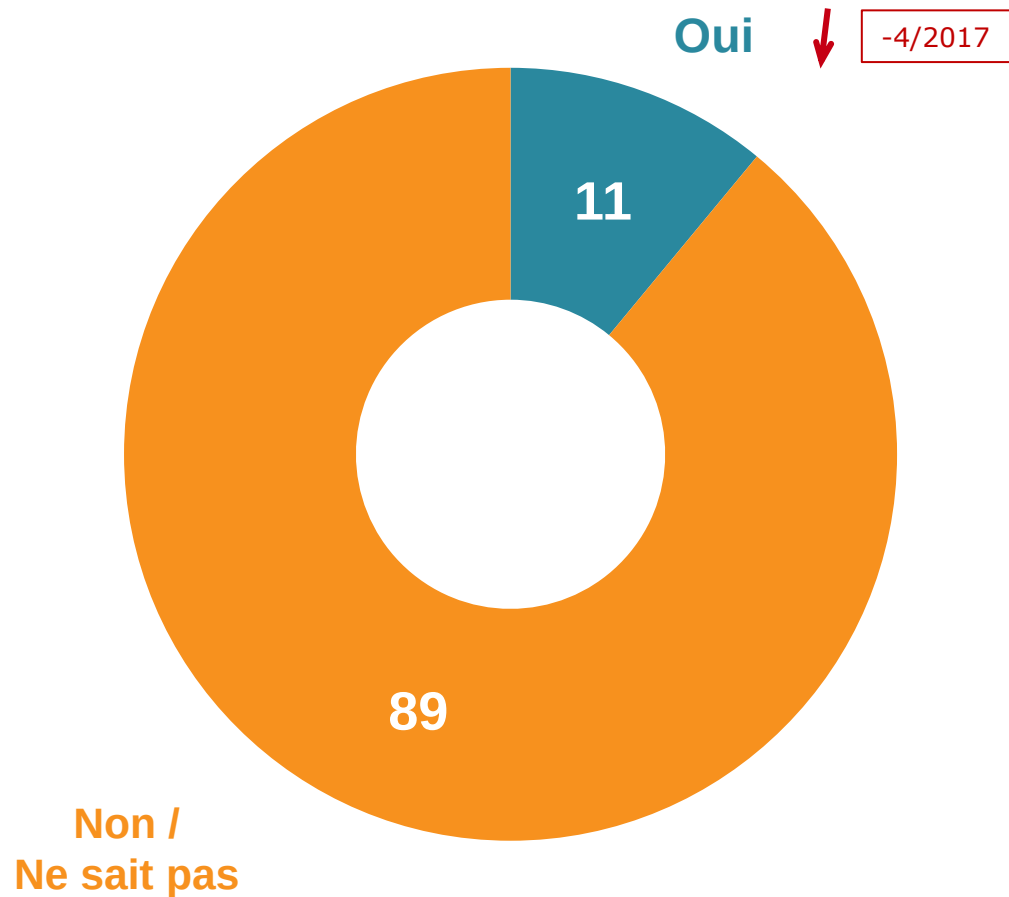
(1) Comparaison à l'item posé les années précédentes « Le respect de diversités et l'égalité des chances en entreprise »

Alors que la connaissance d'une mission / service / poste consacré à la question des diversités s'était stabilisée depuis 2 ans, elle accuse une baisse cette année.

C1. Au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, existe-t-il selon vous une mission, un service ou un poste consacré à la question des diversités ?

Base : 1000

En %

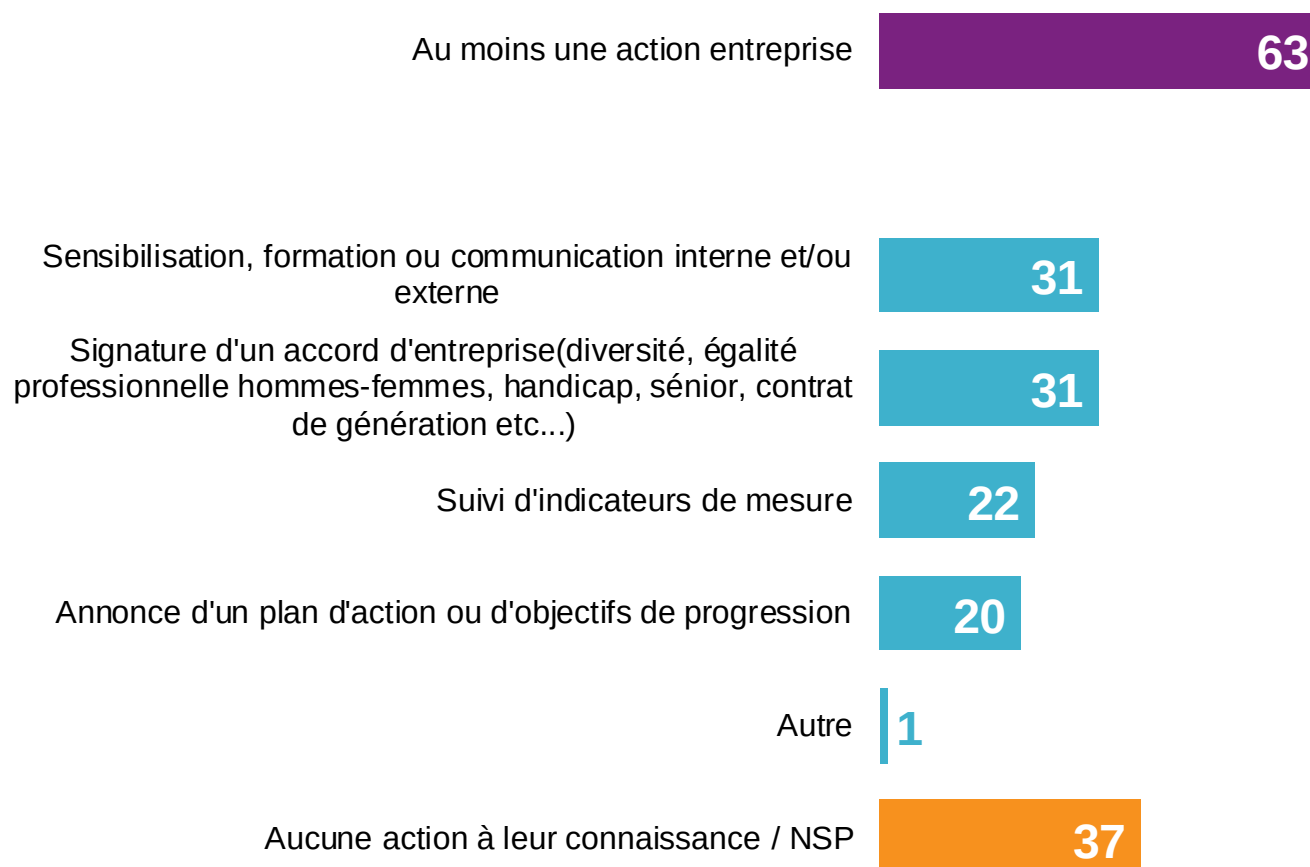


Cette année encore, une très grande stabilité de la notoriété des actions entreprises.

A3. Dans votre entreprise, quelles actions ont été mises en place (ou sont en projet) pour favoriser les diversités et l'égalité des chances ?

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 (738 personnes)

En %



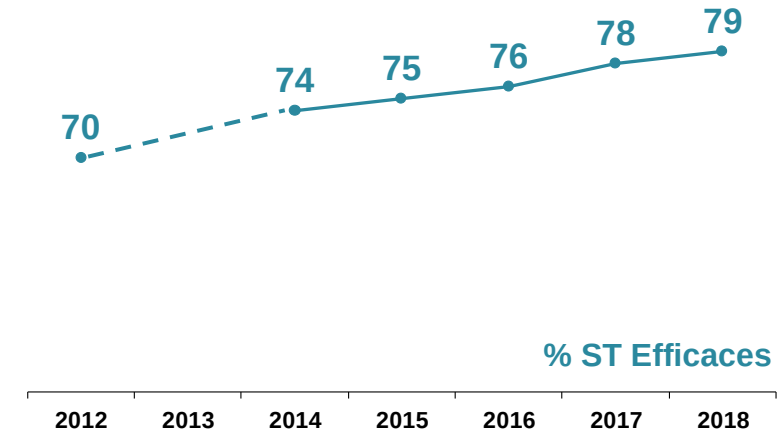
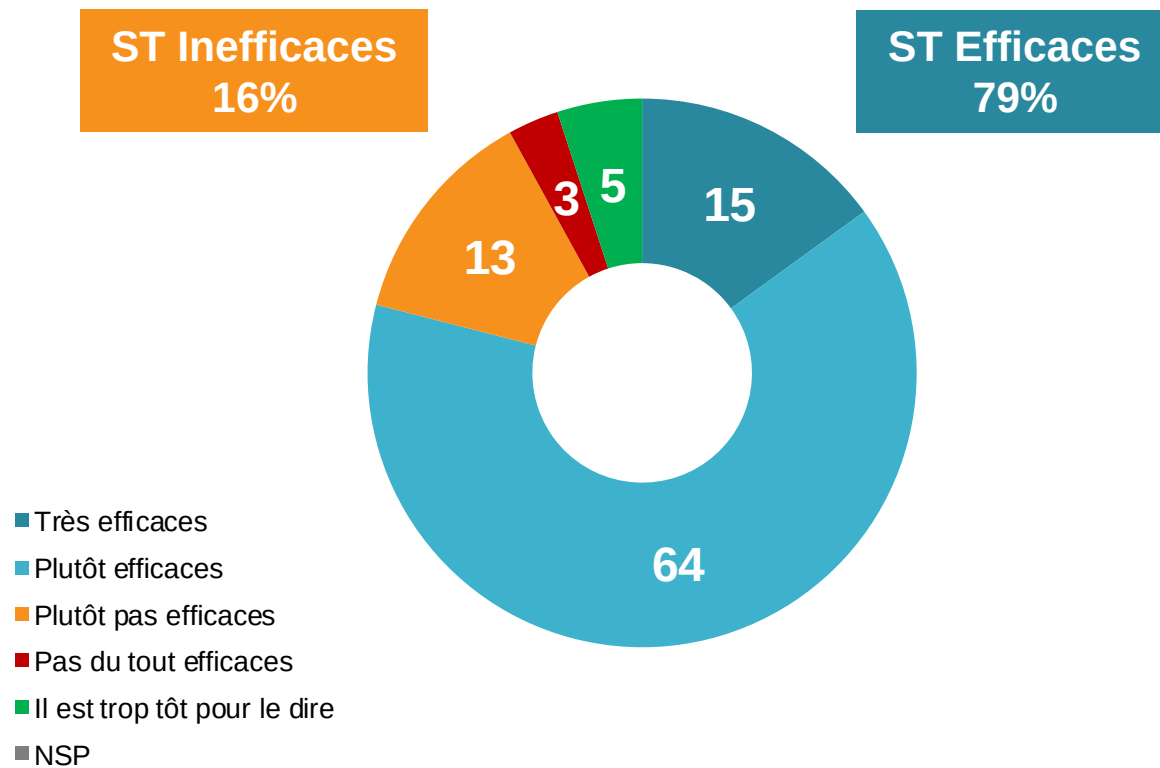
Ces actions sont, logiquement, mieux connues des cadres, managers, recruteurs et grandes entreprises et moins des employés, ouvriers et PME

La conviction que les actions mises en place sont efficaces progresse régulièrement.

A4. Et, concrètement, ces actions mises en place ou prévues dans votre entreprise, sont-elles ou seront-elles selon vous ...

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser les diversités et l'égalité des chances (473 personnes)

En %



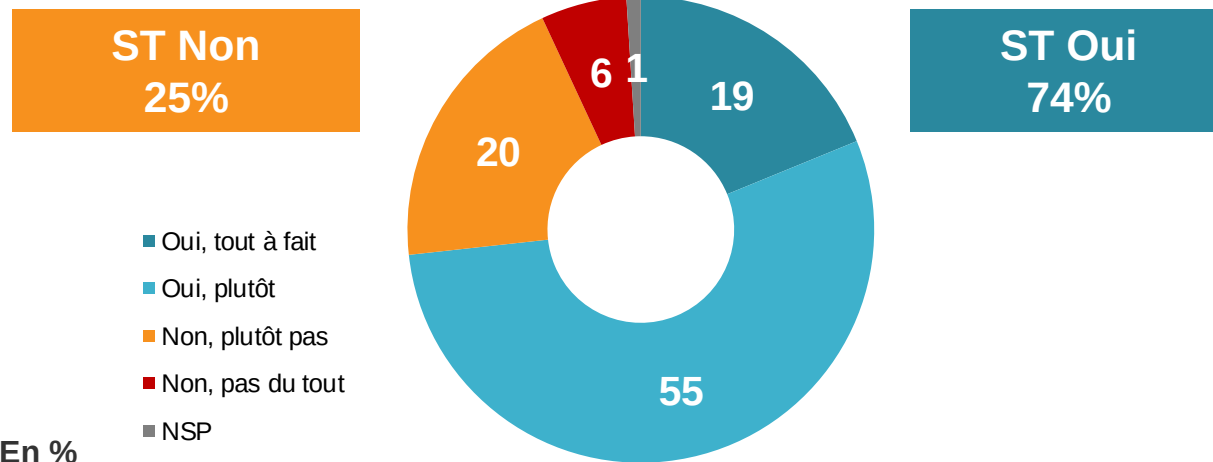
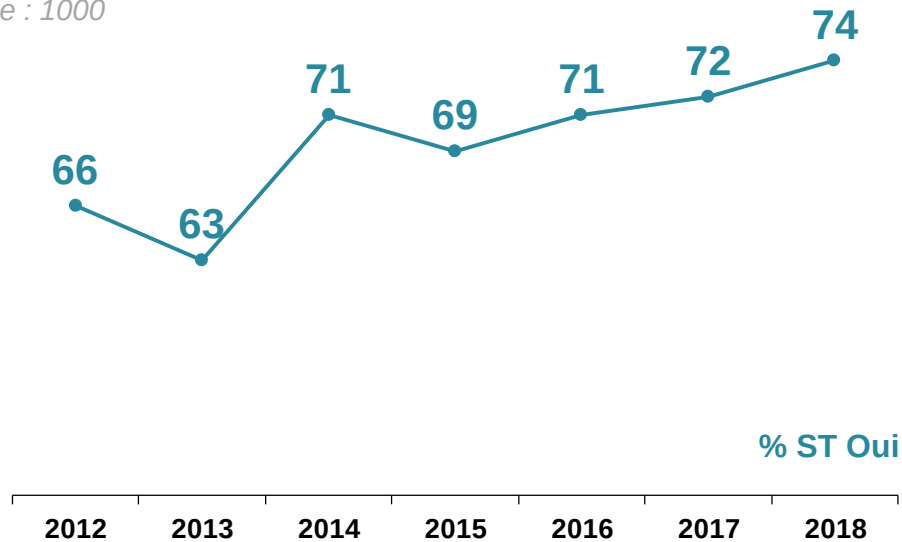
2.2

Les diversités et l'égalité des chances :
l'avenir

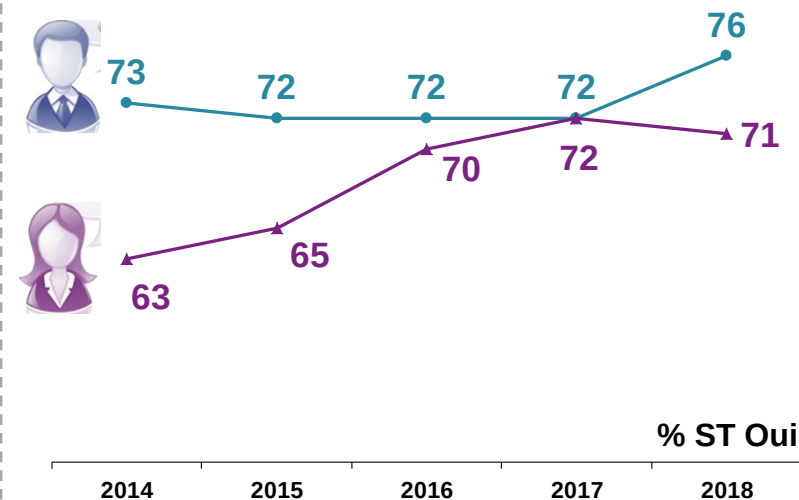
La confiance en son avenir au sein de son entreprise est en progrès continu depuis 3 ans maintenant. Par contre, on constate de nouveau un écart entre la confiance des hommes (en net progrès) et celle des femmes (stable à haut niveau).

C7 Etes-vous confiant(e) sur votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?

Base : 1000



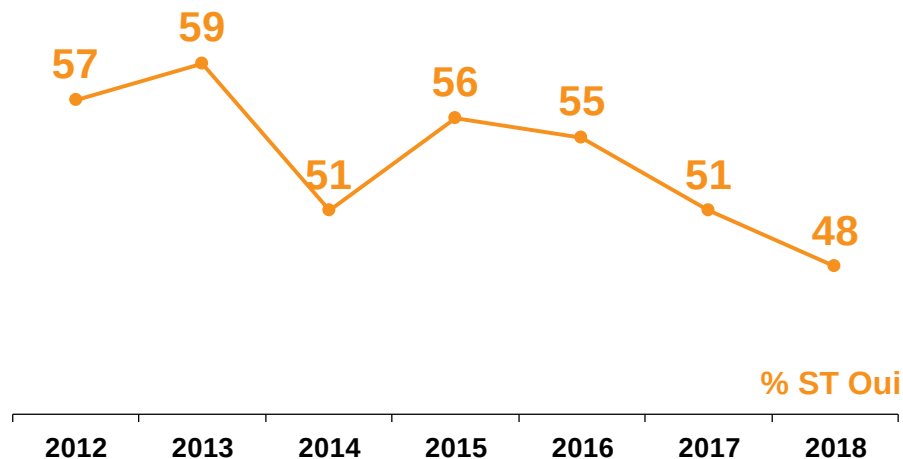
En %



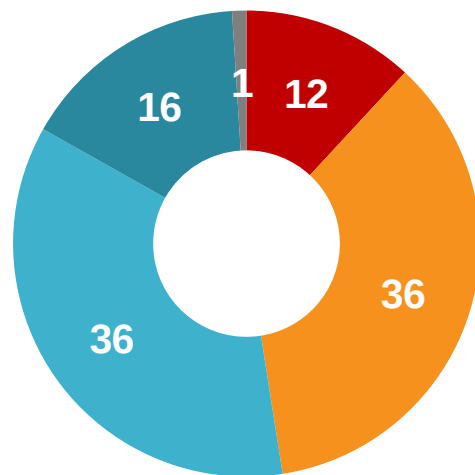
Depuis 2 ans, les craintes d'être discriminé reculent fortement... autant chez les femmes que chez les hommes. Pour la première fois, elles passent sous les 50% !

C2. Pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination sur votre lieu de travail ou à l'embauche, que ce soit dans votre entreprise actuelle ou bien une autre entreprise ?

Base : 1000



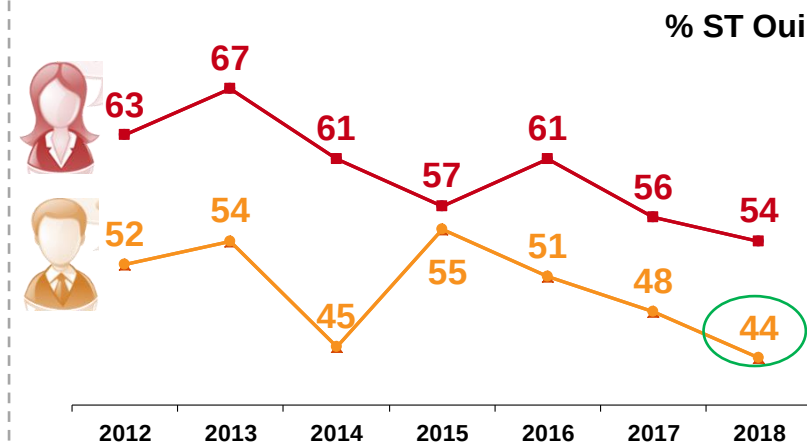
ST Non
51%



ST Oui
48%

- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP

En %

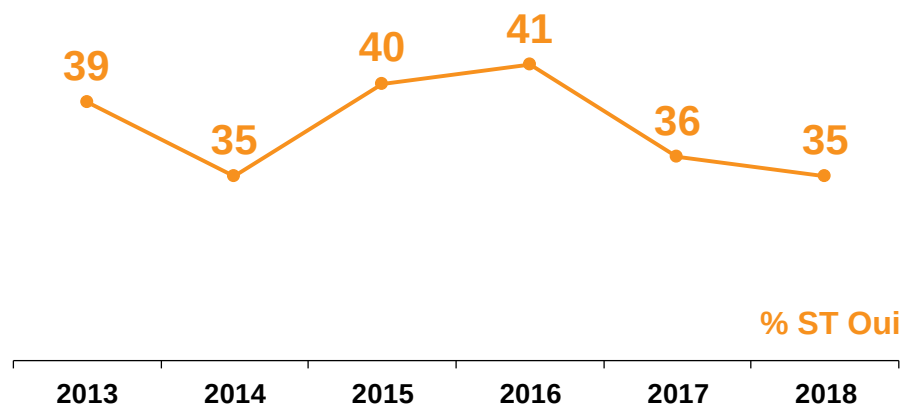


○ ○ Différences significatives entre hommes et femmes

Au sein de sa propre entreprise, les craintes sont moins répandues – un score stable.

C3. Et plus précisément au sein de votre entreprise actuelle, pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination ?

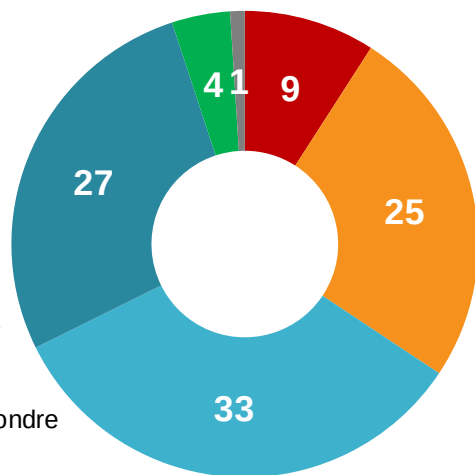
Base : 1000



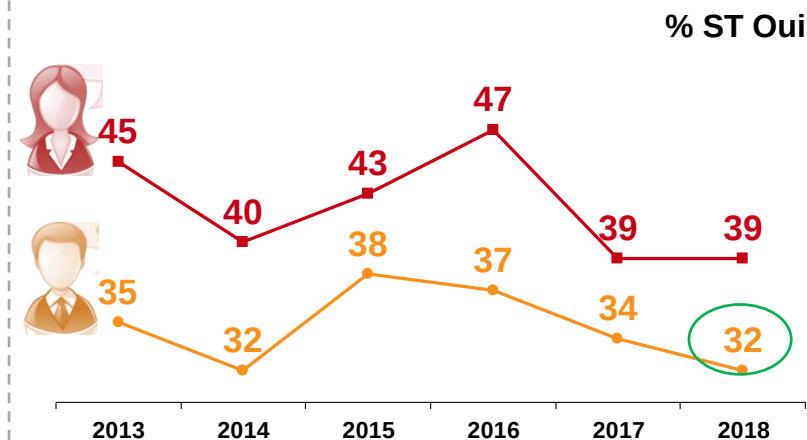
ST Non
60%

ST Oui
35%

- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- Je ne souhaite pas répondre



En % ■ NSP



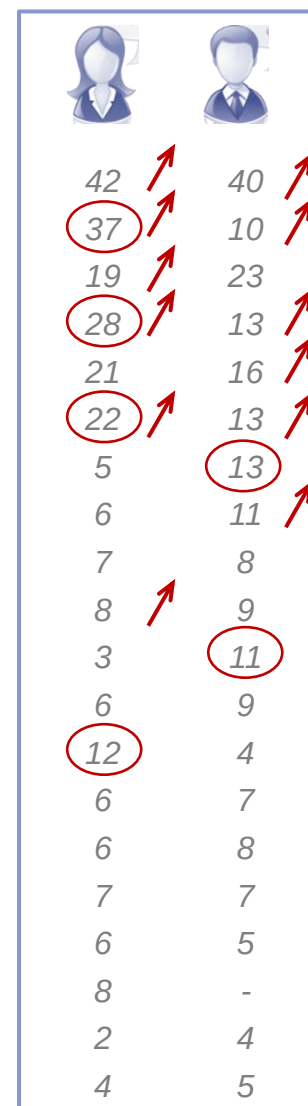
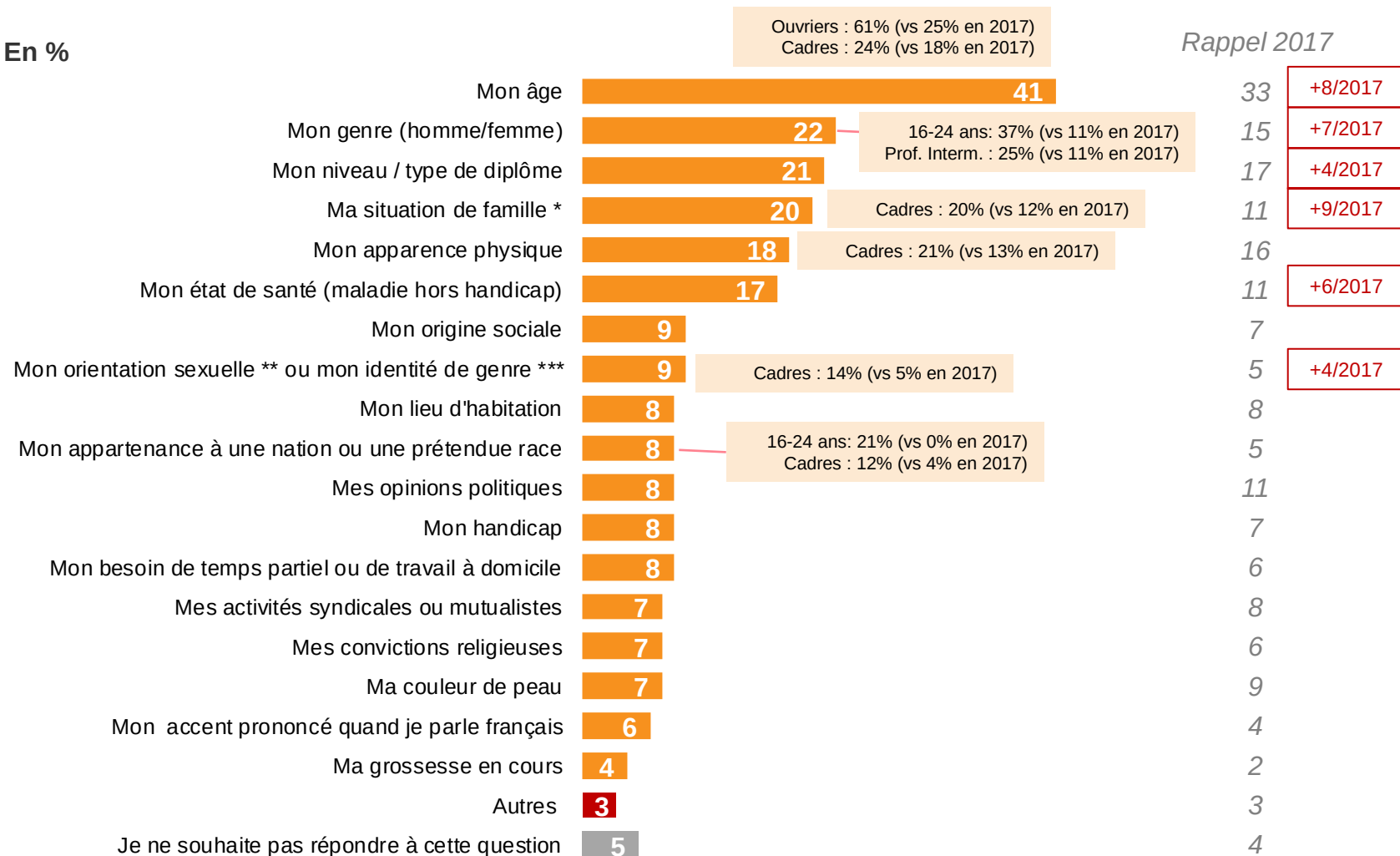
○ ○ Différences significatives entre hommes et femmes

Après plusieurs années de recul, les sources de discrimination potentielle remontent, pour ceux qui craignent d'en être victime.

C4. Sur quel(s) critère(s) serait basée la discrimination dont vous pourriez être victime dans votre entreprise actuelle ? Plusieurs réponses possibles

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (354 personnes)

En %



* (le fait d'être marié, célibataire, divorcé ou le fait de vivre en concubinage, avec présence ou non d'enfants au foyer...)

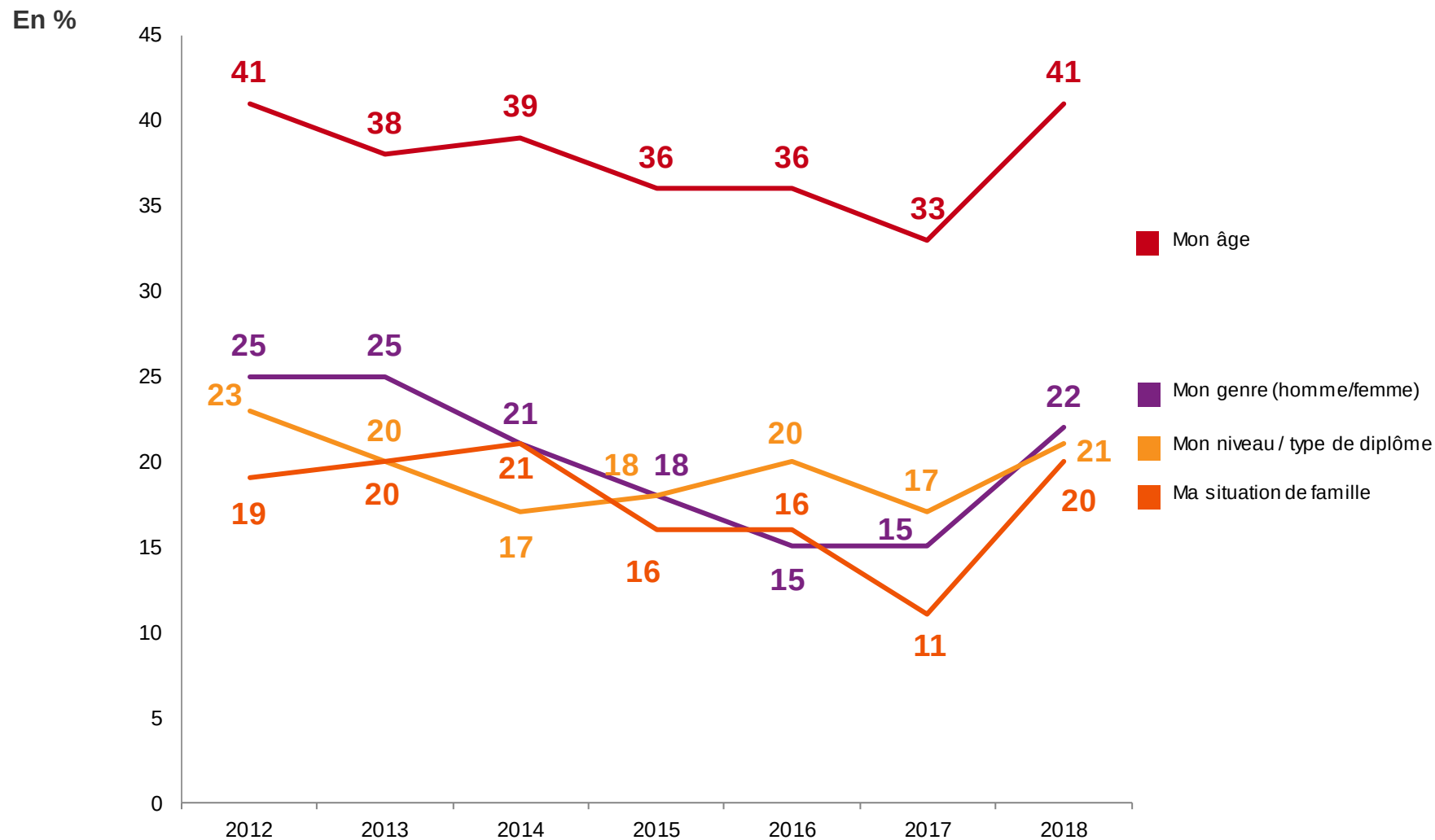
** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel) / *** (par exemple transsexuel)

Différences significatives entre hommes et femmes

L'âge reste, de loin, le critère le plus anxiogène et sa remontée annule 5 ans de baisse !

C4. Sur quel(s) critère(s) serait basée la discrimination dont vous pourriez être victime dans votre entreprise actuelle ? Plusieurs réponses possibles

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (354 personnes)

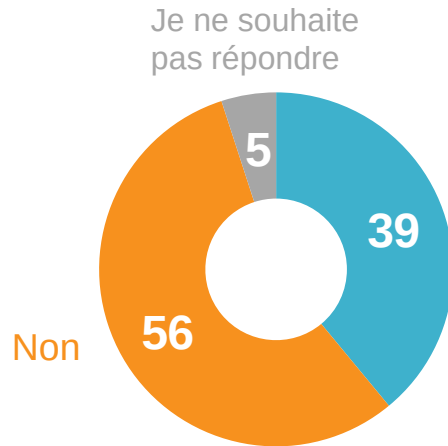


Les hommes ont davantage le sentiment d'appartenir à une minorité cette année.

C5. Estimez-vous appartenir à une minorité ? Plusieurs réponses possibles

Base : 1000

En %



Au moins une raison



mon âge	16
mon apparence physique	8
mon origine ethnique ou ma couleur de peau	7
mon parcours scolaire ou professionnel atypique	6
un handicap ou mon état de santé	5
mon appartenance religieuse	5
mon orientation sexuelle ** / de mon identité de genre ***	5
mon origine sociale	4
Autre raison	1

Femme	Homme
35	42 ↑
15	17 ↑
8	8
6	8
4	8
5	5
5	5
4	5
2	6
3	-

** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel) *** (par exemple transsexuel)

○ ○ Différences significatives entre hommes et femmes

Parmi eux, les craintes d'être discriminés sont, une nouvelle fois, beaucoup plus élevées

Se sentent appartenir à une minorité en raison de ...

Causes potentielles de discrimination dans son entreprise	Se sentent appartenir à une minorité en raison de ...							
	Bases brutes	Handicap ou état de santé	Apparence physique	Appartenance religieuse	Âge	Origine ethnique ou couleur de peau	Origine sociale	Orientation sexuelle / identité de genre
		55*	76*	46*	158	62*	41*	42*
Mon origine sociale				13		62*	15	
Mon genre (homme/femme)						19		
Mon orientation sexuelle ou mon identité de genre								29
Mes activités syndicales ou mutualistes				11			12	
Mes convictions religieuses				22				
Ma couleur de peau						18		
Mon état de santé (maladie hors handicap)		31	16					14
Mon handicap		24						13
Mon âge					35	27		25
Ma situation de famille		18					24	
Mon accent prononcé quand je parle français						13	12	
Mon niveau / type de diplôme			20			19	22	23

* Attention bases faibles

Très peu de changements perçus sur l'importance de l'apparence physique.

B6. Concernant l'apparence physique, les éléments suivants sont-ils importants ou pas pour être embauché(e) et réussir dans votre entreprise ... ?

Base : 1000

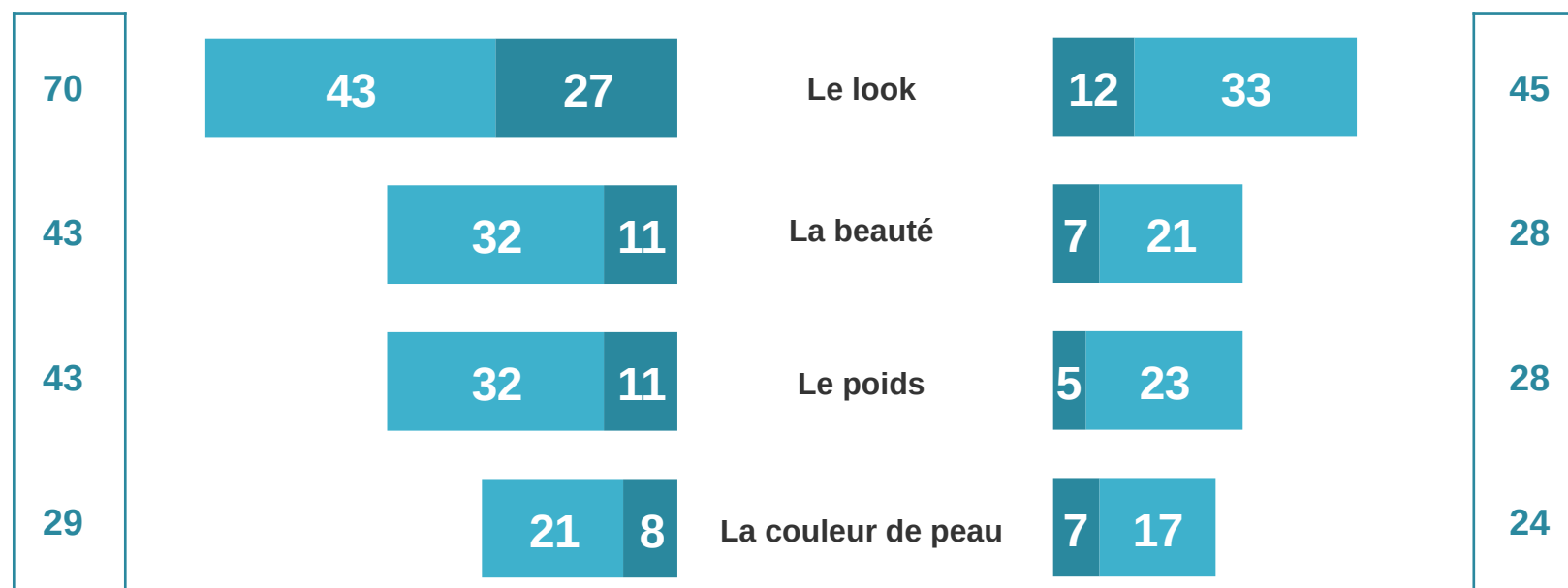
En %

AVEC contact direct clients

SANS contact direct clients

ST Important

ST Important



■ Très important ■ Assez important

2.3

Les diversités et l'égalité des chances :
les possibilités de carrière

Grande stabilité des résultats sur la quasi-totalité des situations, y compris sur le poste à haute responsabilité, malgré le changement de formulation (« promu » vs « occuper »).

<i>Sous-total Possible – en %</i>	... recrutée dans mon entreprise	... occupant un poste en contact direct avec notre clientèle	... être promu à un poste à haute responsabilité *	Indice de facilité de carrière **	Rappel 2017	Rappel 2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013	Rappel 2012
Une femme	93	94	88	92	94	94	93	92	93	93
Une personne avec un accent régional	92	90	88	90	Non posé	Non posé	Non posé	Non posé	Non posé	Non posé
Une personne homosexuelle	90	88	86	88	90	90	88	89	89	87
Une personne noire	89	88	83	87	89	89	86	86	87	85
Une mère d'enfants en bas âge	88	89	78	85	88	88	84	83	85	83
Une personne obèse	85	78	82	82	83	81	77	78	80	77
Une personne de plus de 50 ans	80	85	79	81	85	83	79	80	79	77
Une personne avec un accent étranger	84	76	75	78	Non posé	Non posé	Non posé	Non posé	Non posé	Non posé
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	85	84	65	78	78	78	74	74	70	73
Une personne souffrant d'un handicap visible	80	70	68	73	72	74	68	Non posé	Non posé	Non posé
Une personne portant un signe religieux visible	64	54	54	57	54	49	52	Non posé	Non posé	Non posé

Les vignettes mettent l'accent sur l'étape de carrière la plus difficile pour un profil donné (lecture en ligne)



Les cercles mettent l'accent sur les profils les plus discriminés pour une situation donnée (lecture en colonne)

*(direction de mon entreprise, d'un service...). Avant 2018, l'item était « occuper un poste à haute resp. »

** Moyenne par ligne

... même pour les réponses « tout à fait », signifiant une stabilisation de ces réponses après la forte baisse de l'année passée, sauf pour les femmes et les homosexuel(le)s, pour lequel(le)s la dégradation se poursuit.

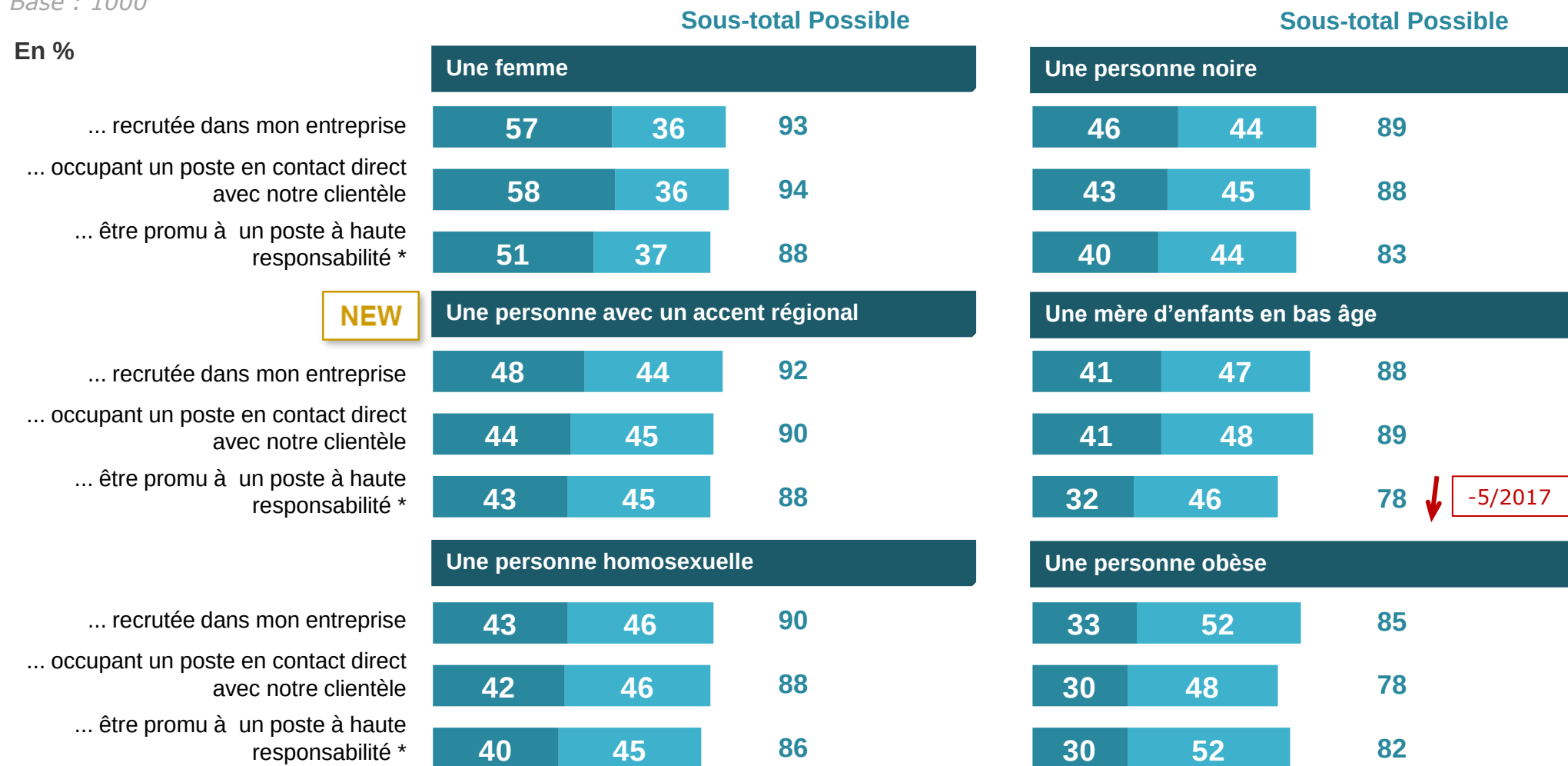
<i>Tout à fait possible – en %</i>	<i>... recrutée dans mon entreprise</i>	<i>/ 2017</i>	<i>... occupant un poste en contact direct avec notre clientèle</i>	<i>/ 2017</i>	<i>... être promu à un poste à haute responsabilité *</i>	<i>/ 2017</i>
Une femme	57	- 4	58	- 2	51	- 2
Une personne avec un accent régional	48	<i>Non posé</i>	44	<i>Non posé</i>	43	<i>Non posé</i>
Une personne homosexuelle	42	- 3	42	- 3	40	- 2
Une personne noire	46	- 1	43	- 2	40	+ 1
Une mère d'enfants en bas âge	41	- 1	41	=	32	- 1
Une personne obèse	33	- 1	30	=	30	=
Une personne de plus de 50 ans	32	- 2	37	- 1	30	- 9
Une personne avec un accent étranger	50	<i>Non posé</i>	45	<i>Non posé</i>	47	<i>Non posé</i>
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences	33	- 2	32	- 1	24	=
Une personne souffrant d'un handicap visible	27	- 1	26	+ 3	23	+ 2
Une personne portant un signe religieux visible	19	+ 4	16	- 1	17	+ 3

* (direction de mon entreprise, d'un service...)

Grande stabilité des résultats, à haut niveau, pour toutes les situations abordées...

A5. Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles ou pas au sein de votre entreprise ? Attention, nous parlons de ce qui pourrait se faire, ou se fait déjà, dans votre entreprise et non de ce que vous en pensez à titre personnel.

Base : 1000



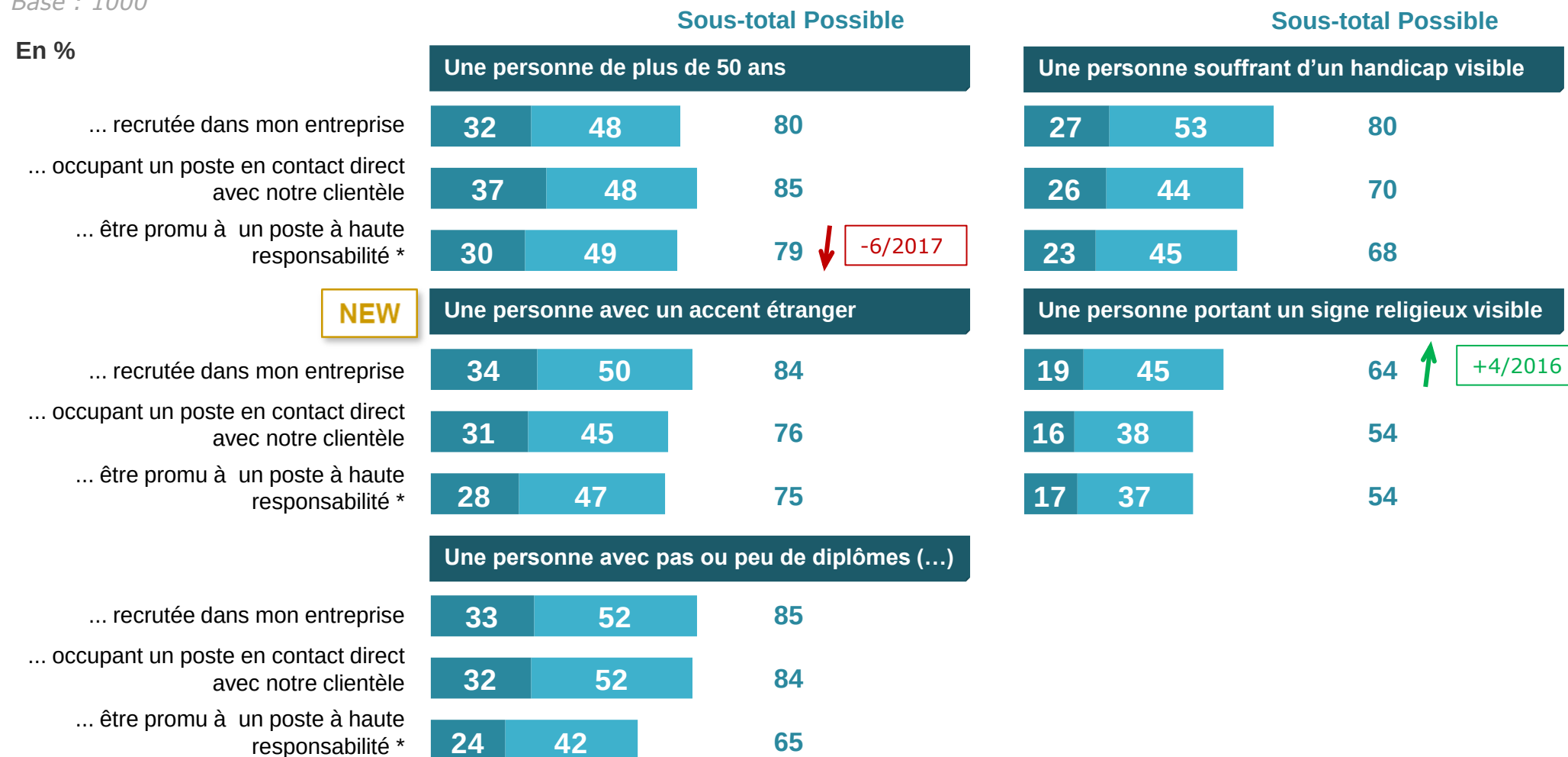
* (direction de mon entreprise, d'un service...). Les années précédentes, « occuper un poste... » au lieu de « être promu ».

■ Tout à fait possible ■ Plutôt possible

.... à l'exception du signe religieux, à nouveau mieux accepté (l'évolution sur l'âge doit être prise avec prudence, la question ayant changé).

A5. Les situations suivantes, vous semblent-elles possibles ou pas au sein de votre entreprise ? Attention, nous parlons de ce qui pourrait se faire, ou se fait déjà, dans votre entreprise et non de ce que vous en pensez à titre personnel.

Base : 1000



* (direction de mon entreprise, d'un service...). Les années précédentes, « occuper un poste... » au lieu de « être promu ».

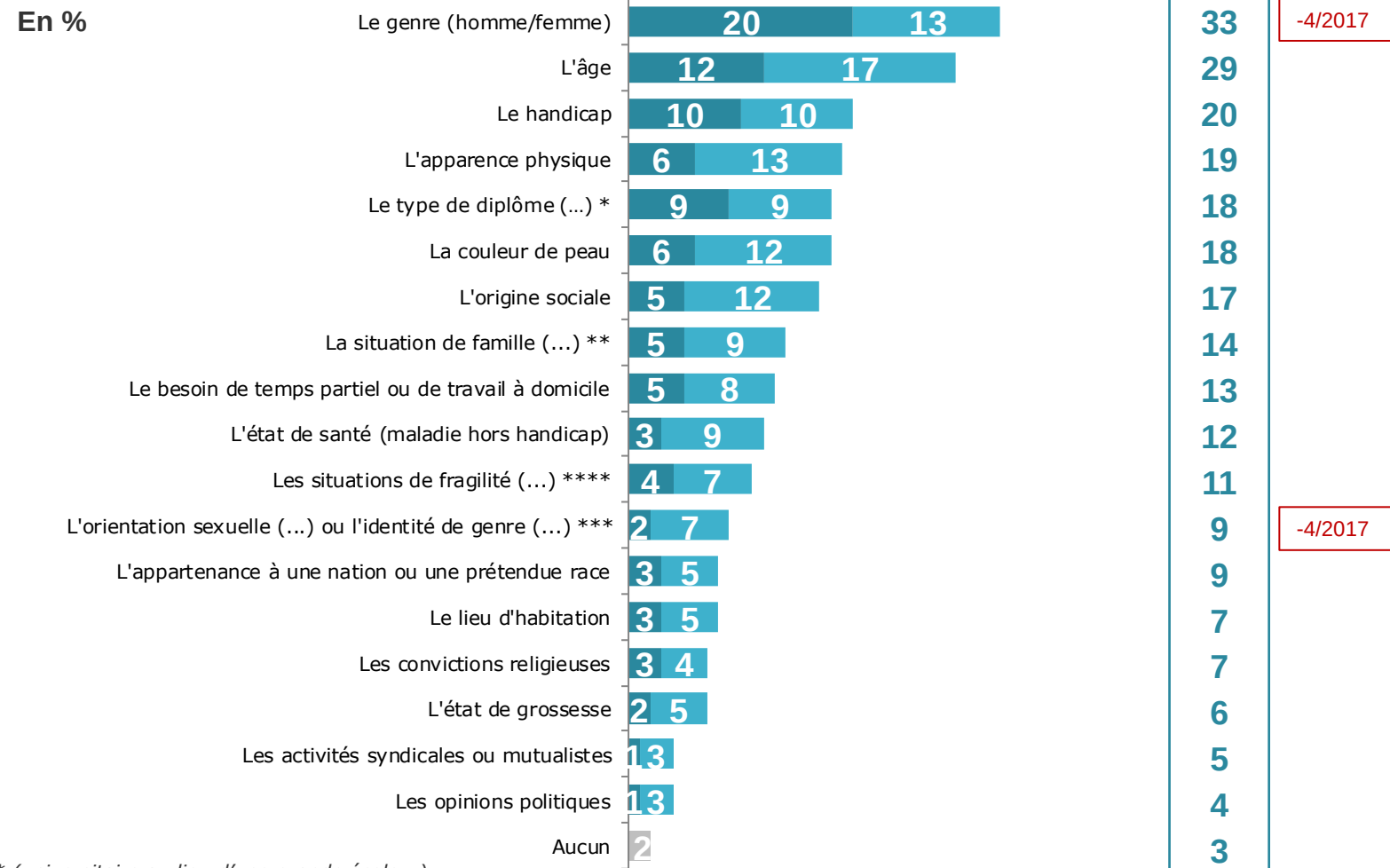
■ Tout à fait possible ■ Plutôt possible

Les chantiers prioritaires pour permettre plus d'égalité restent stables. Le genre domine toujours malgré une baisse, suivi de près par l'âge.

A6. Dans le monde du travail, le principe d'égalité des chances peut parfois ne pas être respecté.

Quels sont selon vous les éléments sur lesquels les entreprises devraient agir en priorité pour permettre plus d'égalité ? En 1er, et ensuite...

Base : exprimés (760 personnes)



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

** (le fait d'être marié, célibataire, divorcé ou le fait de vivre en concubinage, avec présence ou non d'enfants au foyer...)

*** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel), (par exemple transsexuel)

**** (problèmes familiaux : deuil, séparation, surendettement...)

2.4

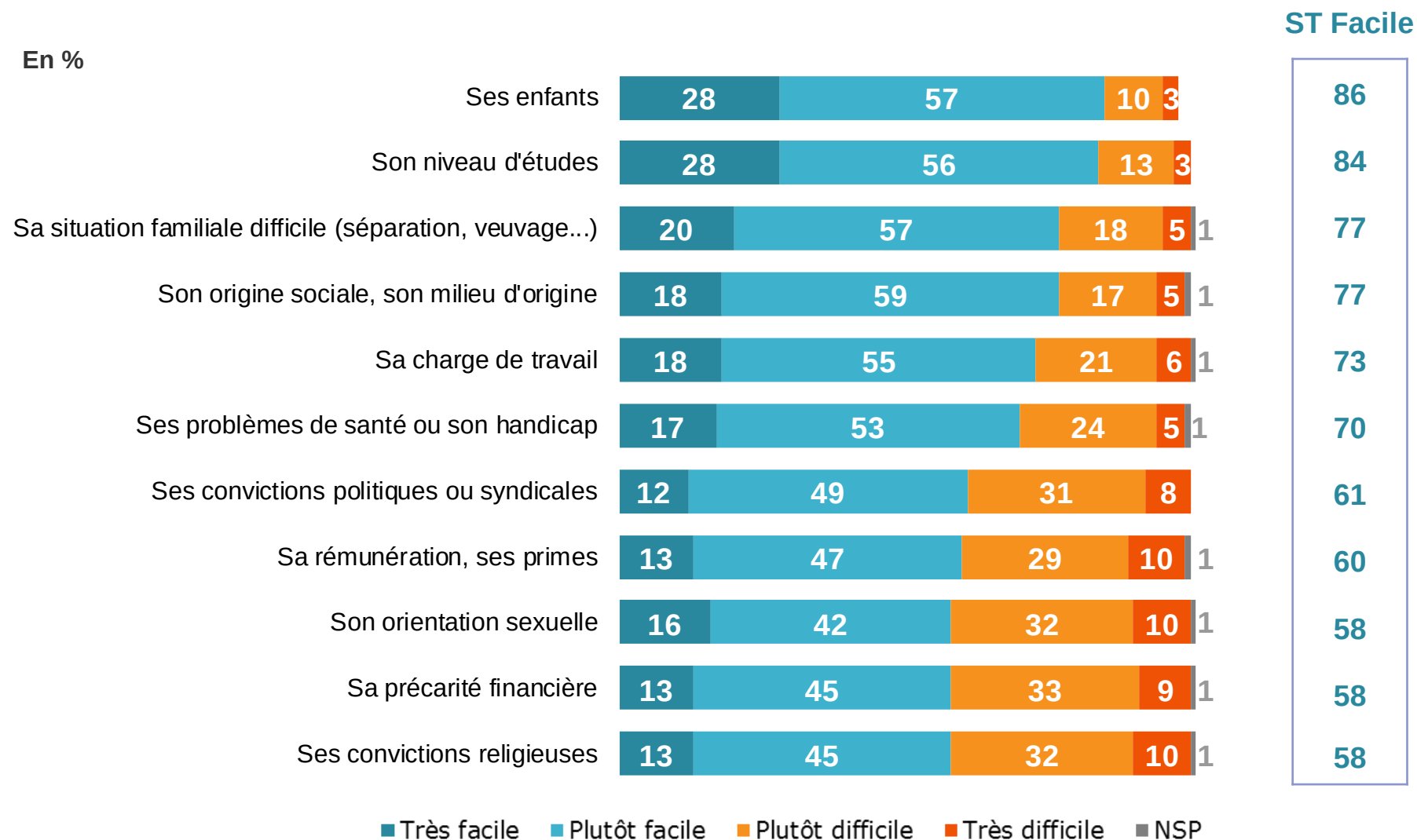
Les diversités et l'égalité des chances :
le climat en entreprise

Les résultats demeurent stables cette année encore.

A7. Revenons à votre entreprise. Est-il facile ou pas pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant ...

Base : 1000

En %

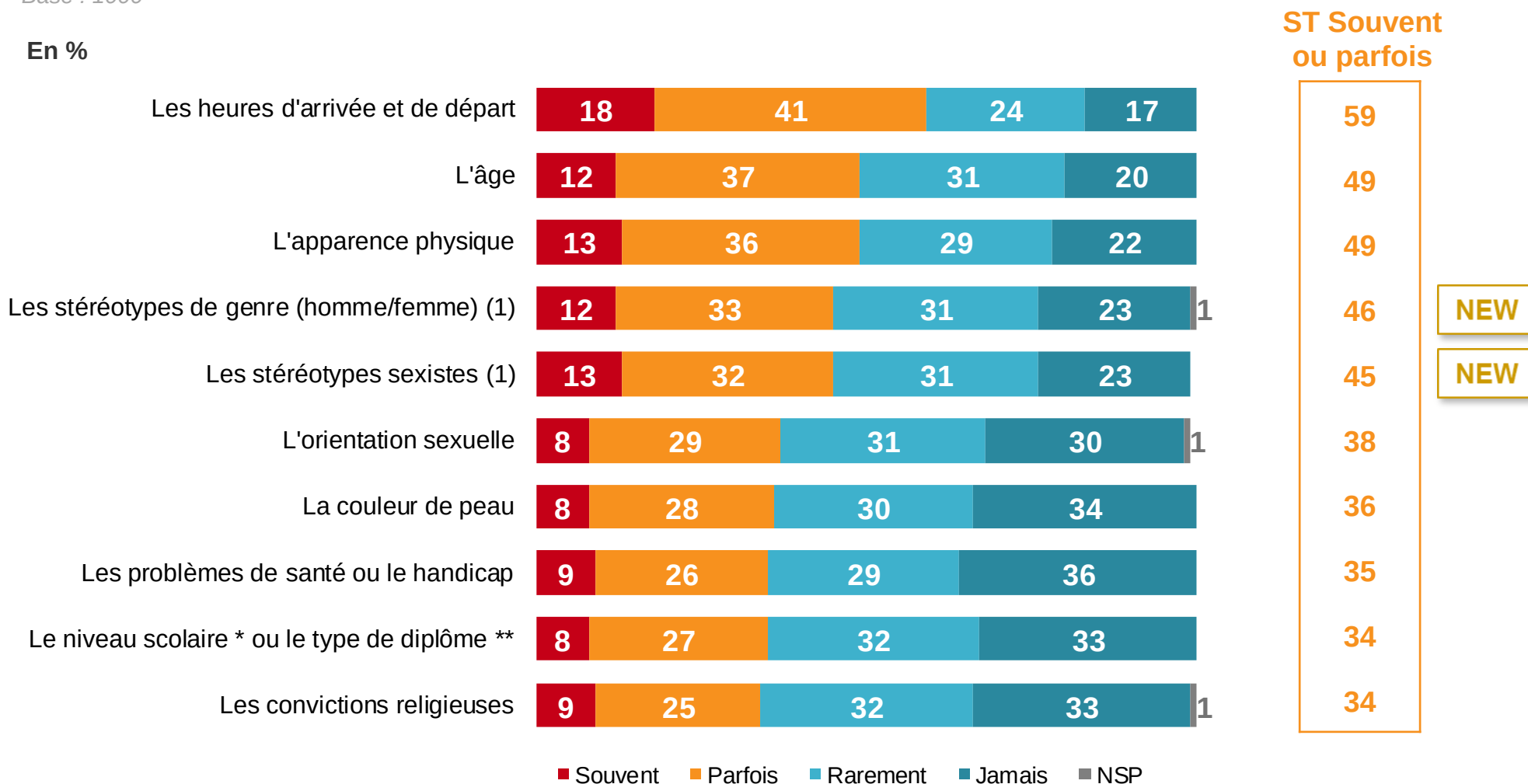


En 2018, les résultats sur les moqueries se maintiennent de nouveau. Aucune différence entre « stéréotype sexiste » et « stéréotype de genre ».

A8. Dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?

Base : 1000

En %



*(avec ou sans diplôme) **(université, grande école...)

(1) Nouveaux items posés en 2018 à la moitié de l'échantillon – soit 500 et 500

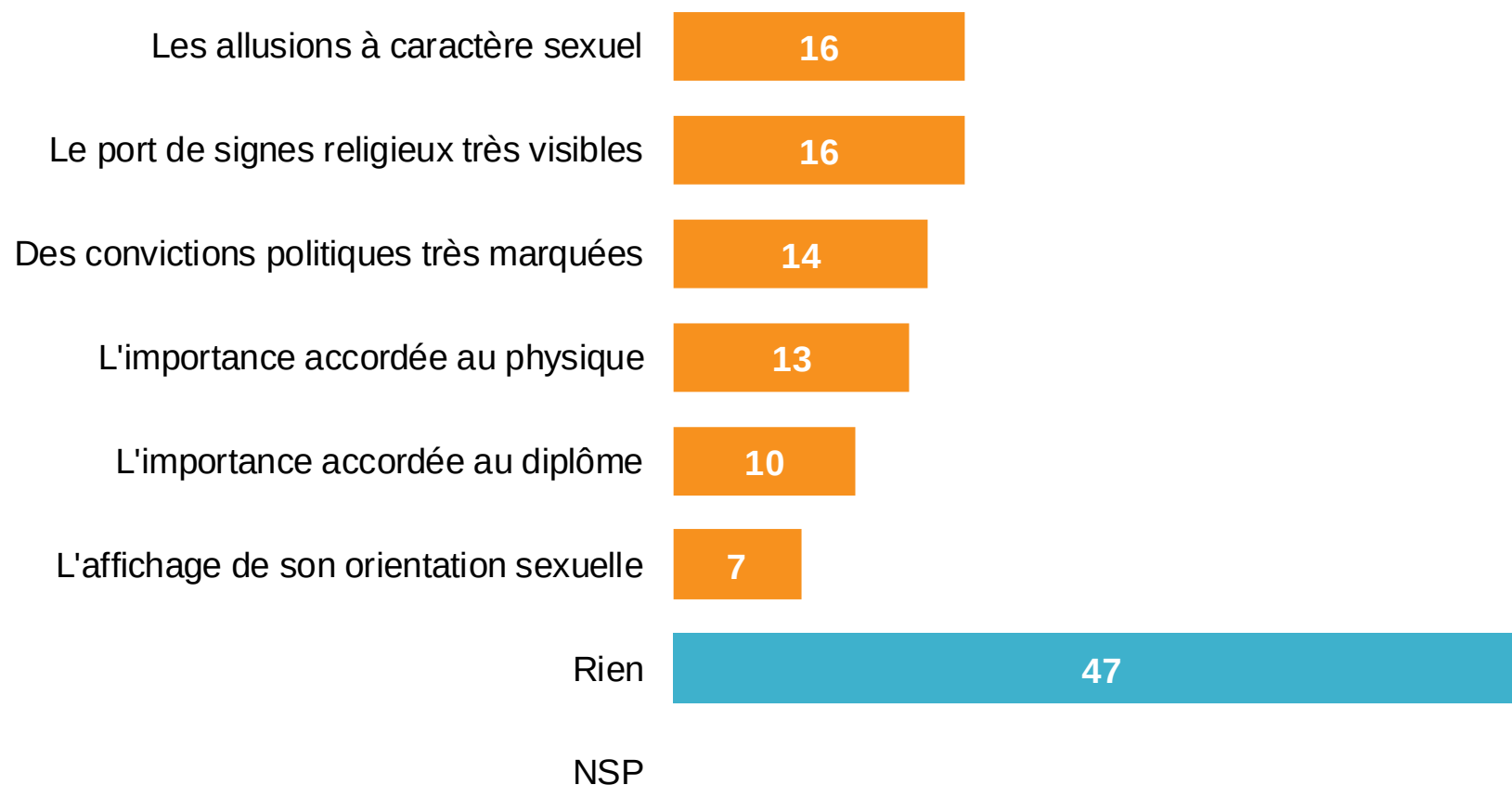
Les allusions à caractère sexuel et le port de signes religieux visibles sont les principaux éléments qui perturbent l'ambiance... les convictions politiques se placent juste derrière.

A9. Plus généralement dans votre environnement professionnel, qu'est-ce qui perturbe l'ambiance de travail ?

Deux réponses possibles

Base : 1000

En %



Les 2/3 des salariés ont une bonne opinion de leur manager.
Un score stable pour les femmes et légèrement plus élevé pour les hommes.

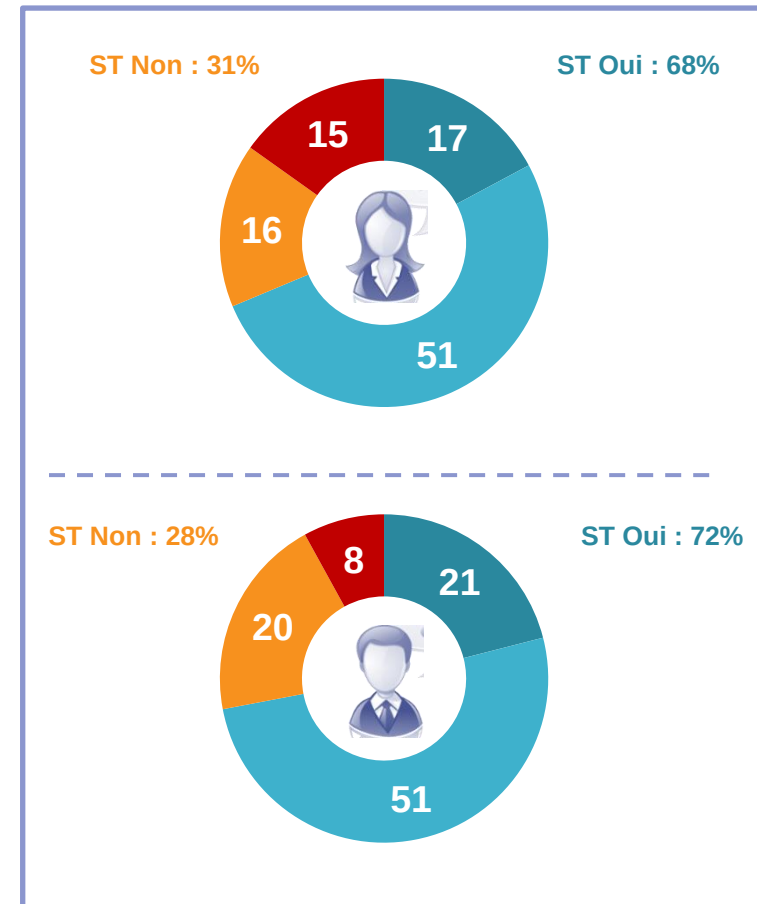
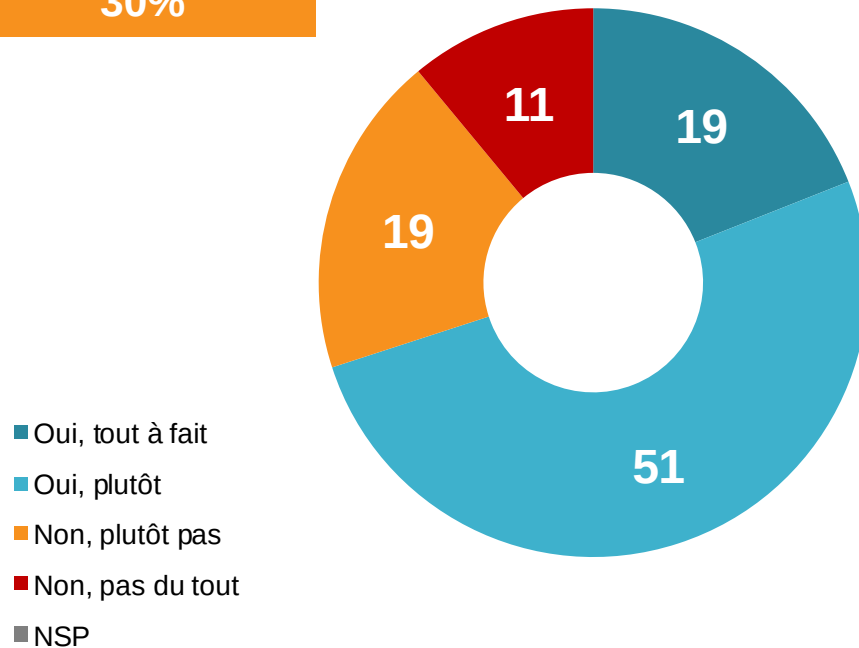
C7b Diriez-vous que votre supérieur hiérarchique direct est un bon manager ?

Base : 1000

En %

ST Non
30%

ST Oui
70%

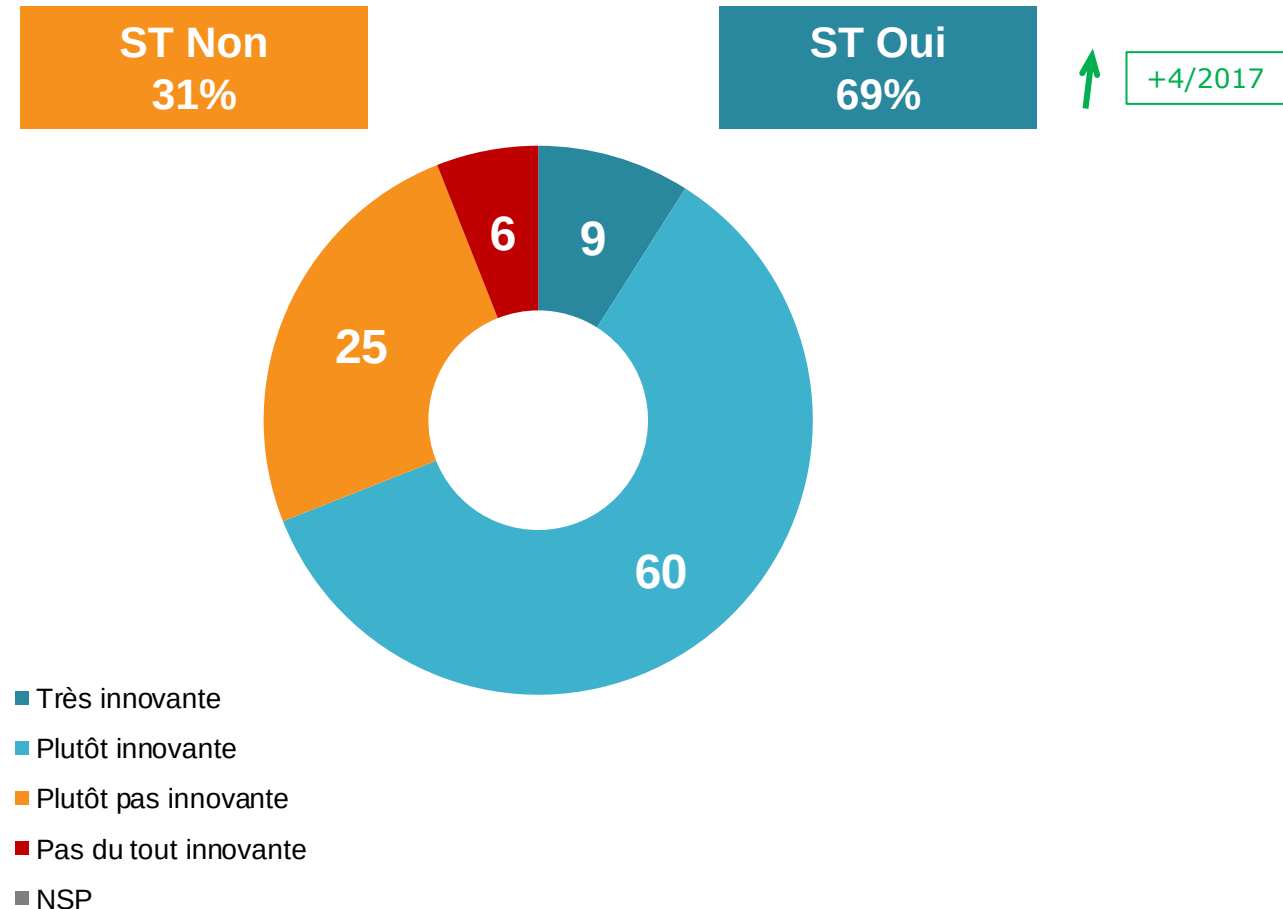


7 salariés sur 10 déclarent leur entreprise innovante, un résultat en progrès !
Cependant, ils sont toujours très peu à la qualifier de *très* innovante.

C6A Diriez-vous que votre entreprise est...

Base : 1000

En %



69% pensent que leur entreprise est innovante... qu'est-ce que cela change ?



Une légère différence sur les axes prioritaires du point de vue du salarié : le développement durable (87% +7) .

Perception globalement supérieure des axes prioritaires pour son entreprise (vs ceux qui ne trouvent pas leur entreprise innovante) – avec parfois des écarts plus appuyés qu'en 2017 :

- ✓ Le développement durable : 78% **(+32)**
- ✓ La qualité de vie au travail : 90% **(+28)**
- ✓ L'équilibre vie privée / vie professionnelle : 83% **(+26)**
- ✓ L'égalité des chances en entreprise : 81% **(+22)**
- ✓ La santé et la sécurité au travail : 94% **(+21)**

Même constat positif pour les actions des entreprises en faveur de la diversité (vs ceux qui ne trouvent pas leur entreprise innovante)

- ✓ Sensibilisation, formation ou communication interne 34% **(+11)**
- ✓ Signature d'un accord entreprise 34% **(+14)**
- ✓ Suivi d'indicateurs de mesure : 25% **(+13)**
- ✓ Annonce d'un plan d'action ou d'objectifs de progression : 24% **(+16)**
- ✓ Au moins une action entreprise 69% **(+21)**

Surtout, 84% d'entre eux jugent ces actions efficaces (+24) – un écart qui s'est réduit depuis l'an dernier

Cette année encore, ceux qui trouvent leur entreprise innovante pensent qu'elle est plus ouverte au recrutement, à la promotion et à la mise en contact avec la clientèle de tous les profils étudiés, à une exception près pour lesquels les perceptions sont quasi identiques : les femmes, pour le recrutement et le front office.

A nouveau, **la parole semble plus libre quand l'on trouve son entreprise innovante : plus de facilité pour aborder TOUS les sujets personnels cités** (vs ceux qui ne trouvent pas leur entreprise innovante) notamment :

- ✓ La charge de travail : 80% **(+24)**
- ✓ La rémunération : 67% **(+24)**
- ✓ Les problèmes de santé ou son handicap : 78% **(+23)**
- ✓ La précarité financière : 65% **(+23)**
- ✓ L'orientation sexuelle : 65% **(+22)**
- ✓ Les convictions religieuses : 64% **(+21)**
- ✓

Nous avons indiqué les écarts les plus significatifs.

Globalement, le fait de trouver son entreprise innovante n'affecte pas les réponses aux scénarios, sauf celui sur :

- **L'homosexualité** : ils sont presque deux fois moins nombreux à recommander de « ne rien dire à personne » : 18% **(-12)**.

Ceux qui trouvent leur entreprise innovante estiment que l'âge serait beaucoup moins discriminant dans leur entreprise : 33% **(-24)**.

Ils ont davantage confiance en leur avenir dans leur entreprise : 84% **(+32)**

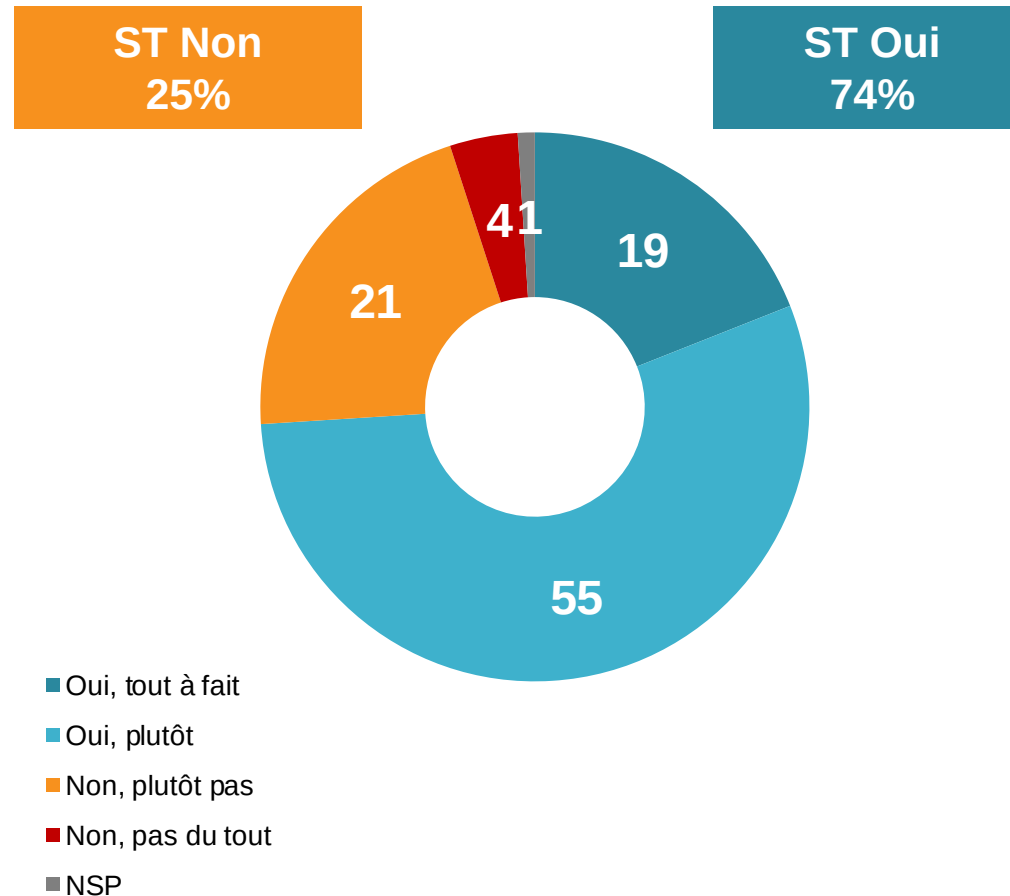
(xx) Ecart entre ceux qui pensent que leur entreprise est innovante et ceux qui le ne pensent pas

Près de 3 salariés sur 4 estiment que leur entreprise représente bien la diversité de la société - une perception qui évolue positivement.

C6B Diriez-vous que les salariés de votre entreprise représentent bien la diversité de la société ?

Base : 1000

En %



74% pensent que leur entreprise représente bien la diversité... qu'est-ce que cela change ?



Une légère différence sur les axes prioritaires du point de vue du salarié : le développement durable (87% +7) .

Axes davantage prioritaires pour l'entreprise (vs ceux qui ne pensent pas que leur entreprise représente bien la diversité)

- ✓ Le développement durable : 74% **(+23)**
- ✓ L'égalité des chances en entreprise : 80% **(+20)**
- ✓ La qualité de vie au travail : 86% (+18)
- ✓ L'équilibre vie privée / vie professionnelle : 79% (+16)
- ✓ La santé et la sécurité au travail : 91% (+14)

Actions des entreprises en faveur de la diversité (vs ceux qui ne pensent pas que leur entreprise représente bien la diversité)

- ✓ Sensibilisation, formation ou communication interne 33% (+7)
- ✓ Signature d'un accord entreprise 34% (+16)
- ✓ Suivi d'indicateurs de mesure : 24% (+12)
- ✓ Au moins une action entreprise 68% **(+23)**

Et l'écart est toujours extrêmement élevé sur l'efficacité perçue de ces actions : 83% **(+24)**

Concernant **le recrutement / un poste à hautes responsabilités**, ceux qui pensent que leur entreprise représente bien la diversité lui donnent systématiquement de meilleurs scores que ceux qui ne le trouvent pas.

Dans ces entreprises, on ressent beaucoup plus de facilité pour aborder tous les sujets personnels étudiés, les écarts les plus élevés portant sur :

- ✓ La rémunération : 67% **(+27)**
- ✓ Les convictions politiques/syndicales : 67% **(+22)**
- ✓ La précarité financière : 63% **(+22)**
- ✓ Les convictions religieuses : 63% **(+22)**
- ✓ La situation familiale difficile : **82% (+20)**

En **contact ou pas avec le client**, le **poids** et la **couleur de peau** s'avèrent moins important pour réussir dans leur entreprise.

A nouveau, le seul scénario impacté est celui sur l'**homosexualité** : ils sont plus nombreux à dire « de ne pas chercher à le cacher » : 46% (+14).

Ceux qui trouvent que leur entreprise représente bien la diversité estiment que la situation de famille serait un critère beaucoup moins discriminant dans leur entreprise : 16% (-16), ainsi que l'état de santé : 14% (-12).

Ils ont davantage confiance en leur avenir dans leur entreprise : 83% **(+34)**

Tu checkes
encore.... (2018
vs 2017)

(xx) Ecart entre ceux qui pensent que leur entreprise représente bien la diversité et ceux qui ne le pensent pas

2.5

Focus sur l'équivalence de diplômes

Scénario sur les diplômes : 6 salariés sur 10 estiment que cette situation pourrait se produire dans leur entreprise.

B4. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

Selon vous, une telle situation pourrait-elle arriver dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %

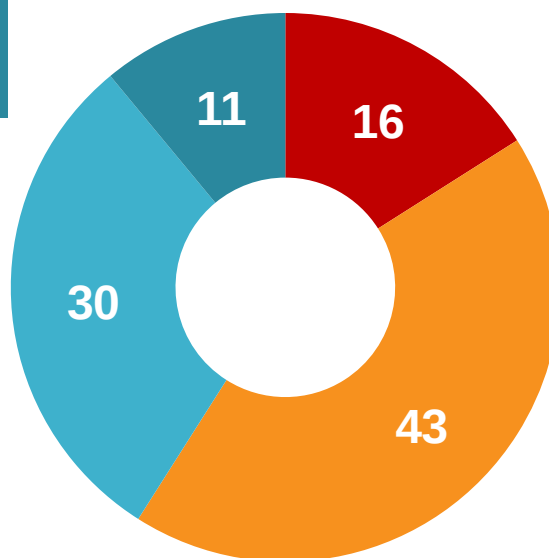
« Un salarié expérimenté qui souhaite faire une mobilité dans son entreprise a identifié un poste qui semble fait pour lui selon ses collègues proches et pour lequel il dispose de toutes les caractéristiques recherchées en terme de compétences et d'expérience.

Il sollicite donc son responsable Ressources Humaines pour savoir comment postuler efficacement. Celui-ci, qui l'apprécie beaucoup, lui fait comprendre que, malgré ses compétences incontestables, sa candidature n'a aucune chance d'aboutir car il n'a pas le diplôme qui correspond au profil du poste. »

ST Non
40%

ST Oui
60%

- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP



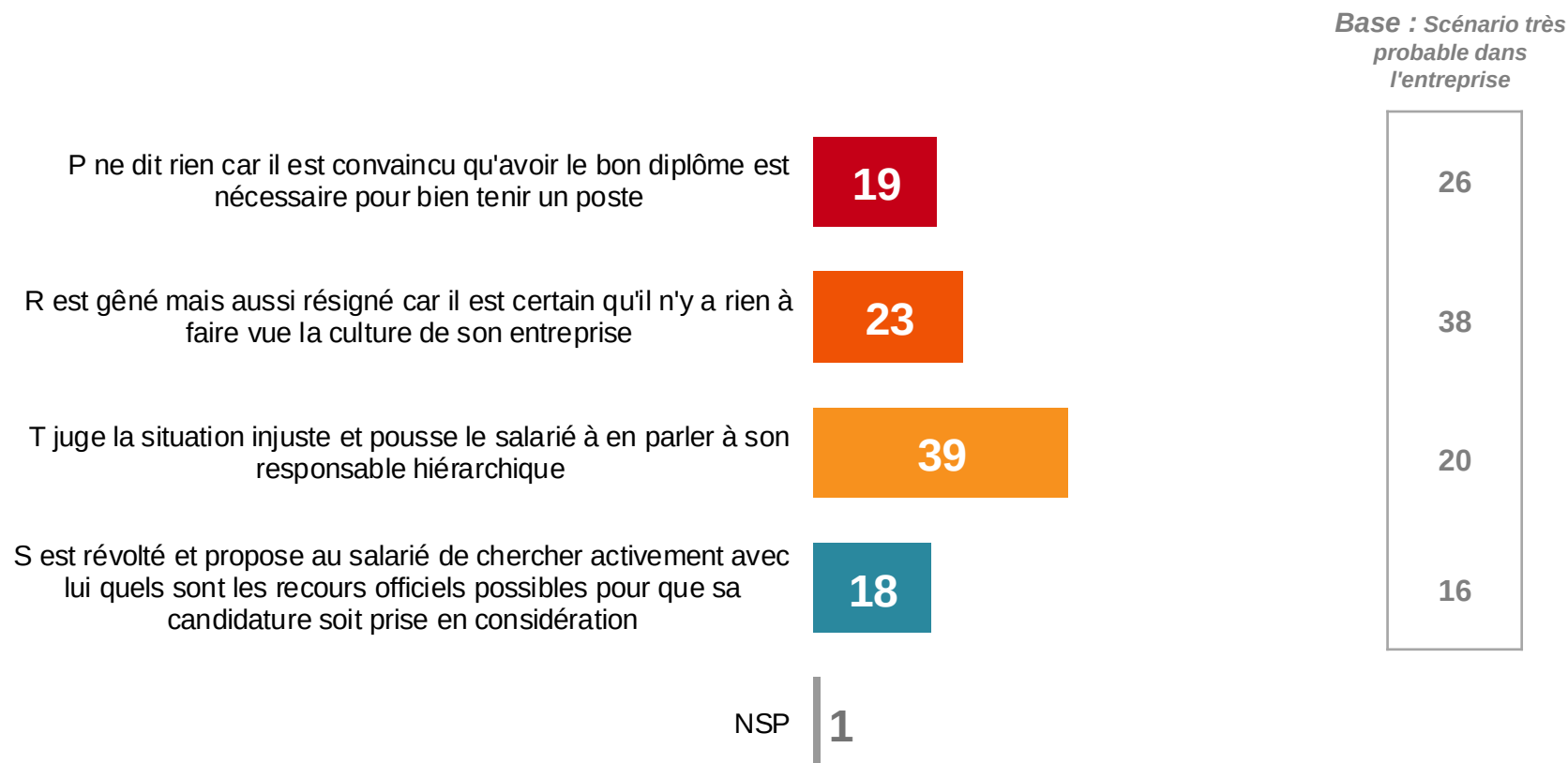
Indice de probabilité
(ST Oui – ST Non) :
+20

Scénario sur l'équivalence de diplômes : plus de la moitié des interviewés se disent révoltés ou bien trouvent la situation injuste.

B5. Dans ce scénario, 4 collègues ont chacun une réaction différente quand il évoque son dépit. A votre avis, laquelle serait la plus répandue dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %



2.6

Focus sur la situation de famille et le genre

Scénario sur la situation de famille : le risque de refus de promotion reste fort pour les parents séparés mais, avec le nouveau scenario, moins quand il s'agit d'un homme.

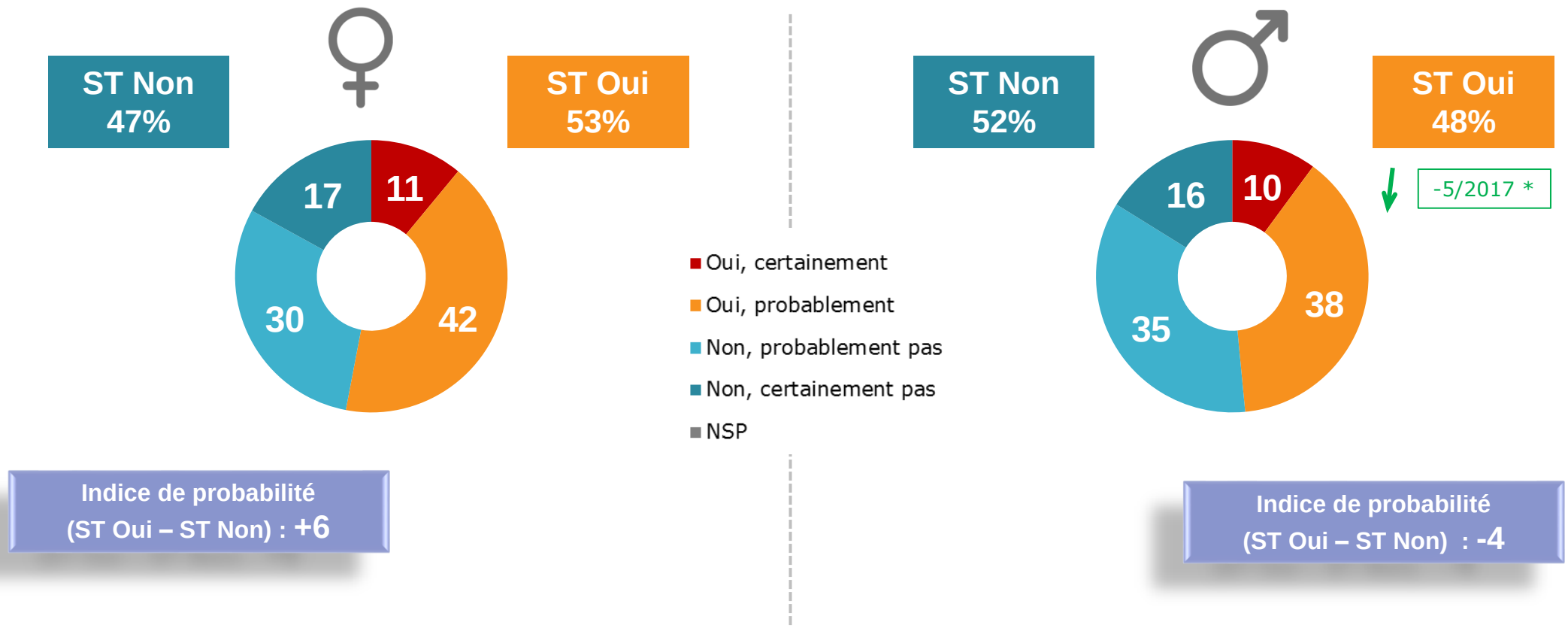
B9. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

Selon vous, une telle situation pourrait-elle arriver dans votre entreprise ?

Base : 1000

« Une femme ♀ / Un homme ♂ est divorcé(e) et partage la garde de ses trois enfants avec son ex-partenaire. Elle / Il vient d'apprendre la disponibilité d'un poste qui l'intéresse beaucoup. Elle / Il postule immédiatement. Le poste lui est refusé parce qu'il suppose des déplacements fréquents auxquels elle / il risquerait de faire face. »

En %



* L'évolution peut être due au changement du scénario.

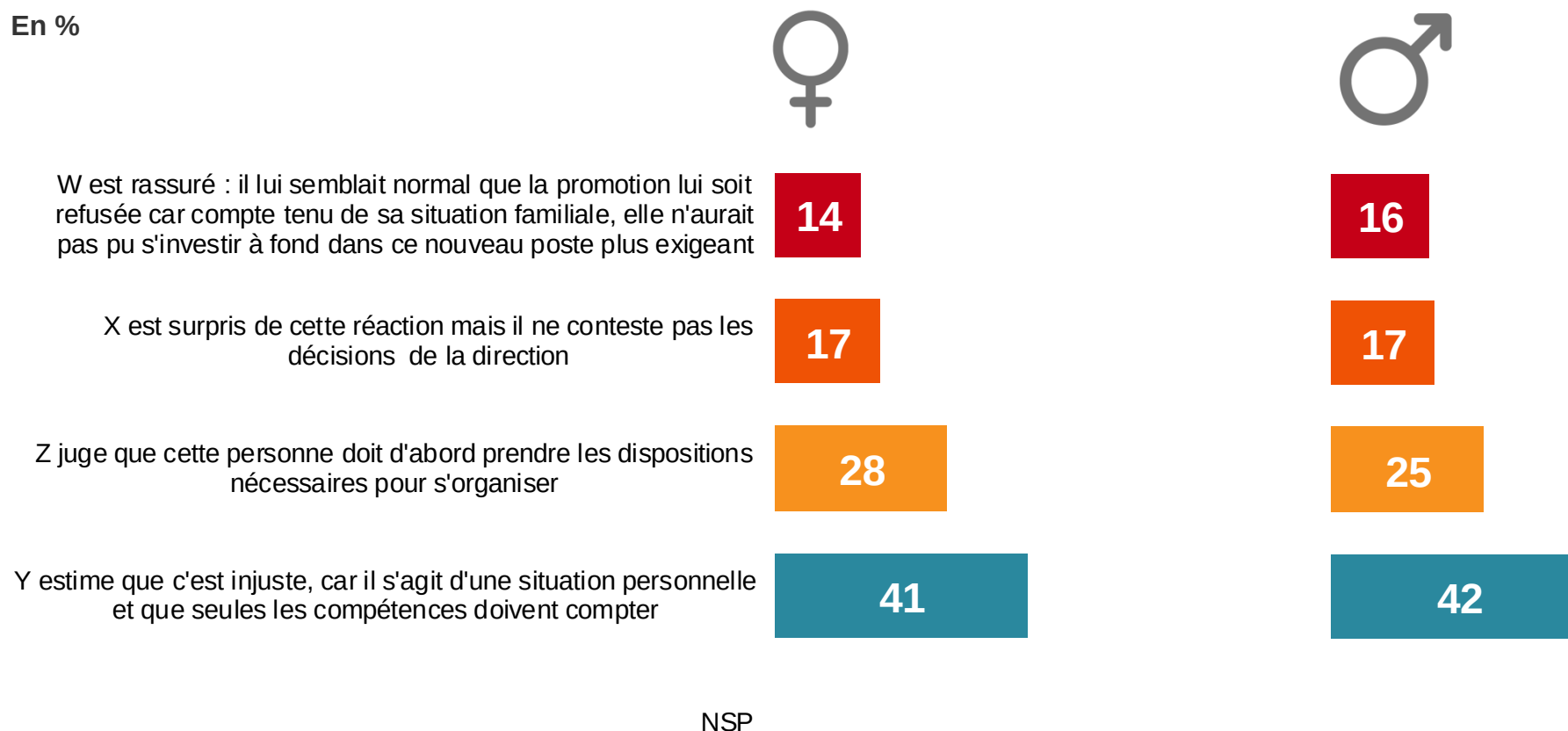
Scénario sur la situation de famille : une situation qui provoque autant de débats pour un homme que pour une femme.

Scénario
modifié
en 2018

B10 Les collègues de cette personne réagissent différemment. A votre avis, quelle réaction serait la plus répandue dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %



2.7

Focus sur l'homosexualité

Scénario sur l'homosexualité : l'acceptation reste stable.

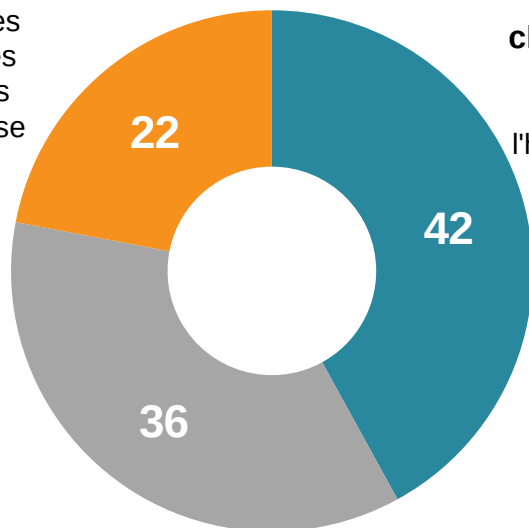
B1. Imaginons qu'un(e) de vos collègues vous fait part de son homosexualité. Que lui conseilleriez-vous de dire à vos autres collègues, par rapport à son orientation sexuelle ?

Base : exprimés (911 personnes)

En %

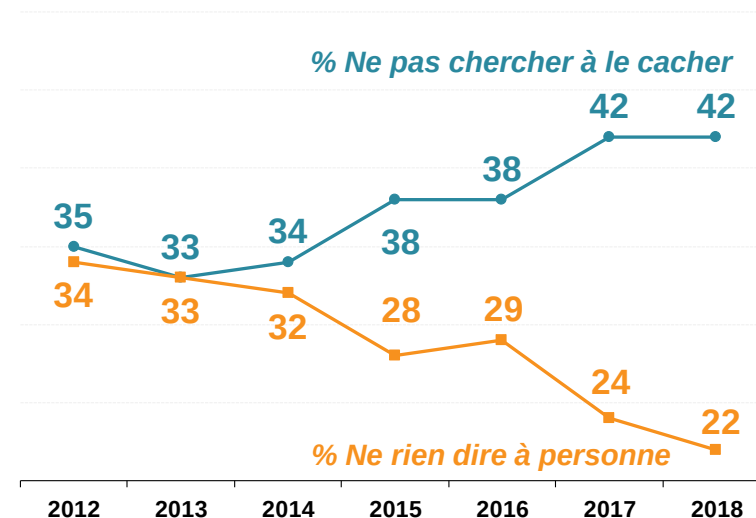
Vous lui conseilleriez...

... de ne rien dire à personne, cela lui évitera 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



... de ne pas chercher à le cacher, car dans votre entreprise l'homosexualité est bien acceptée

... de le dire seulement à certaines personnes de confiance, tout en leur demandant de ne pas l'ébruiter



2.8

Focus sur l'âge

Scénario sur l'âge : l'âge demeure un frein important, à un niveau très stable encore cette année.

B10B. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

Selon vous, une telle remarque serait-elle susceptible d'être faite dans votre entreprise ?

Base : 1000

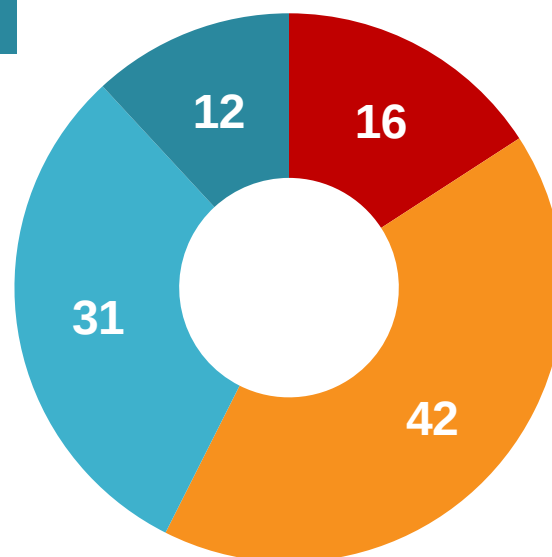
En %

« Une personne de 55 ans occupe une fonction de manager depuis des années et elle est très appréciée par ses collaborateurs, collègues et sa hiérarchie. Elle souhaite prendre de nouvelles responsabilités et elle cible un poste qui l'intéresse dans une autre division. Elle en parle au patron de cette division de façon informelle et s'entend répondre : « nous avons besoin de sang neuf, je veux quelqu'un de jeune qui nous apporte des idées nouvelles ».

ST Non
43%

ST Oui
57%

- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- NSP



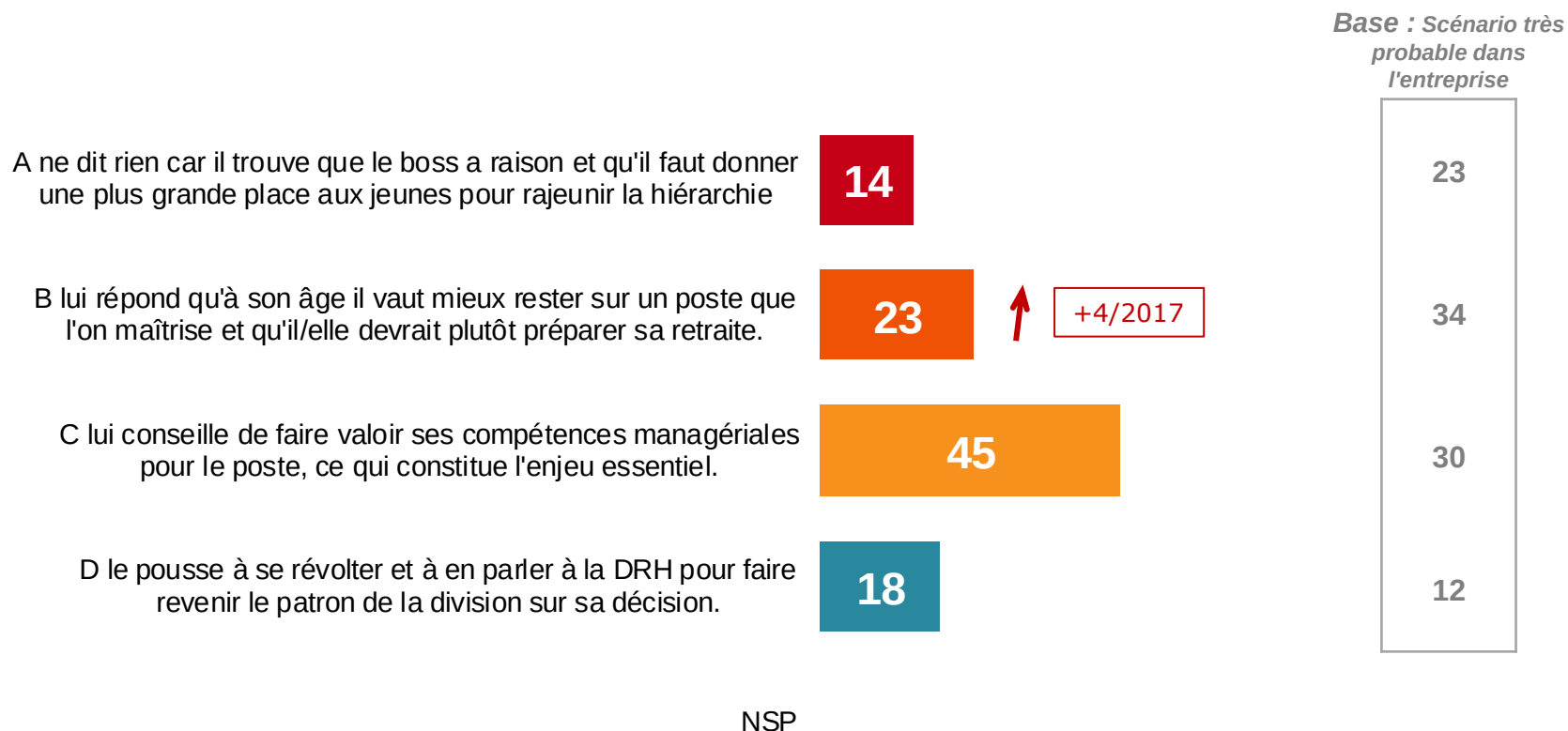
Indice de probabilité
(ST Oui – ST Non) : +14

Une discrimination toujours injustifiée pour les 2/3 des salariés.

B11 Il/elle en parle à ses collègues pour avoir leur avis. A votre avis, lequel serait le plus répandu dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %



2.9

Focus sur le sexisme

Scénario sur le sexisme : ce nouveau scenario est celui qui parait le moins probable.

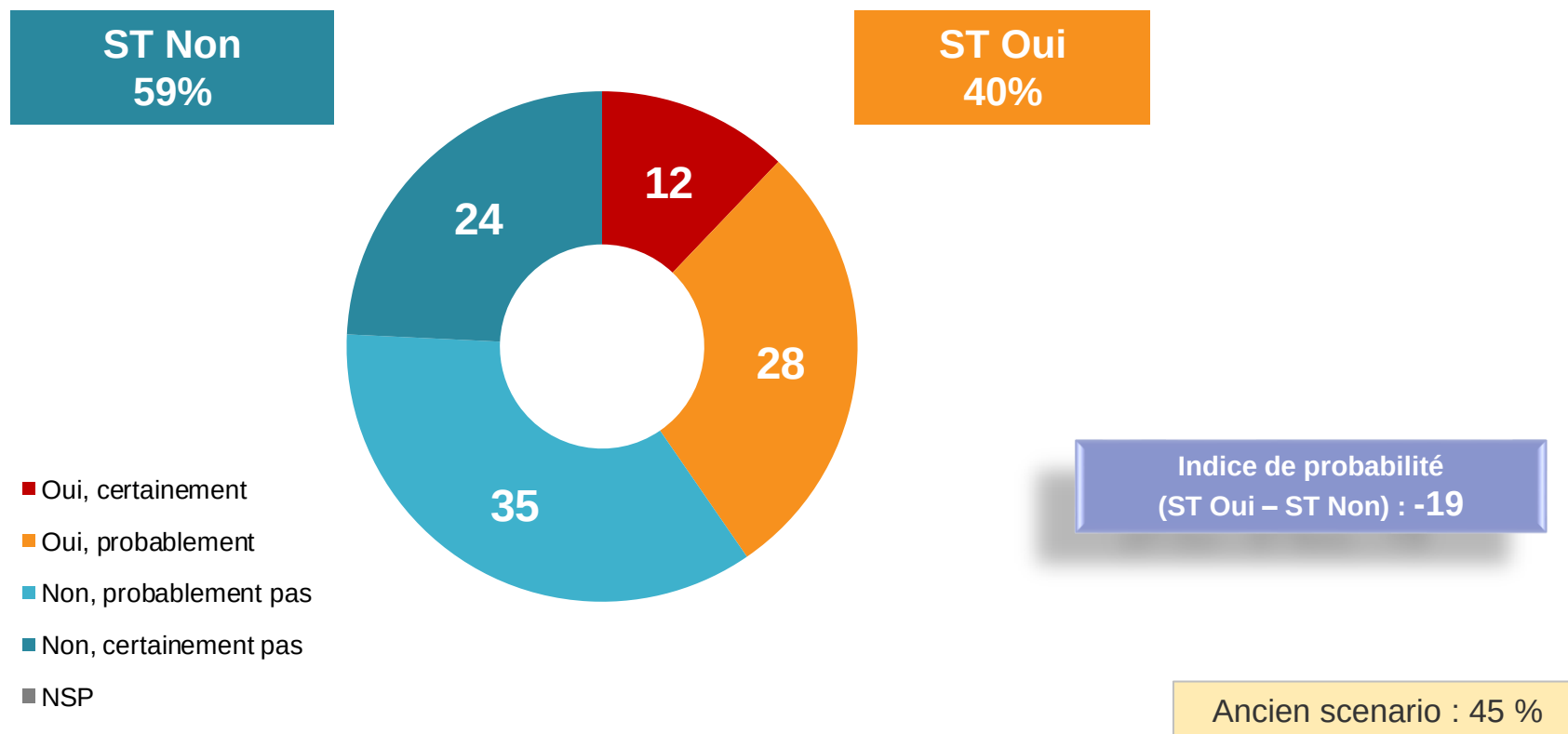
Nouveau
scénario
en 2018

B13. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.
Selon vous, une telle remarque serait-elle susceptible d'être faite dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %

« Une jeune femme cadre est entrée dans l'entreprise il y a 3 ans. Aujourd'hui, pour évoluer, elle voudrait quitter ses fonctions au siège et devenir manager en prenant la responsabilité d'une équipe opérationnelle sur le terrain. Elle postule à chaque fois qu'une opportunité se présente. Elle n'est jamais sélectionnée. Quand elle demande pourquoi, on lui répond que ce type de poste est trop dur pour une femme. »



Scénario sur le sexisme : c'est le scénario qui suscite le plus de soutien voire de révolte.

Nouveau
scénario
en 2018

B14 Elle en parle à ses collègues pour avoir leur avis. A votre avis, lequel serait le plus répandu dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %

A sourit. A ses yeux, ce n'est pas la place d'une femme et surtout d'une jeune femme, d'aller manager une équipe opérationnelle sur le terrain, d'autant que ces équipes sont connues pour ne pas être faciles...

12

B lui dit de bien réfléchir. Elle est jeune et va sans doute avoir des enfants. N'est-ce pas le plus important, surtout si on est une femme ?

11

C lui conseille de faire valoir sa motivation auprès de son manager

48

D se dit révolté et va en parler au directeur ou sinon au DRH pour tenter de lui faire changer d'avis car elle a toutes les compétences pour prendre ce type de responsabilité.

29

NSP

Base : Scénario très
probable dans
l'entreprise

26

21

28

25

2.10

Focus sur l'origine

Scénario sur l'origine : ce nouveau scenario est, après celui sur le sexisme, le moins probable.

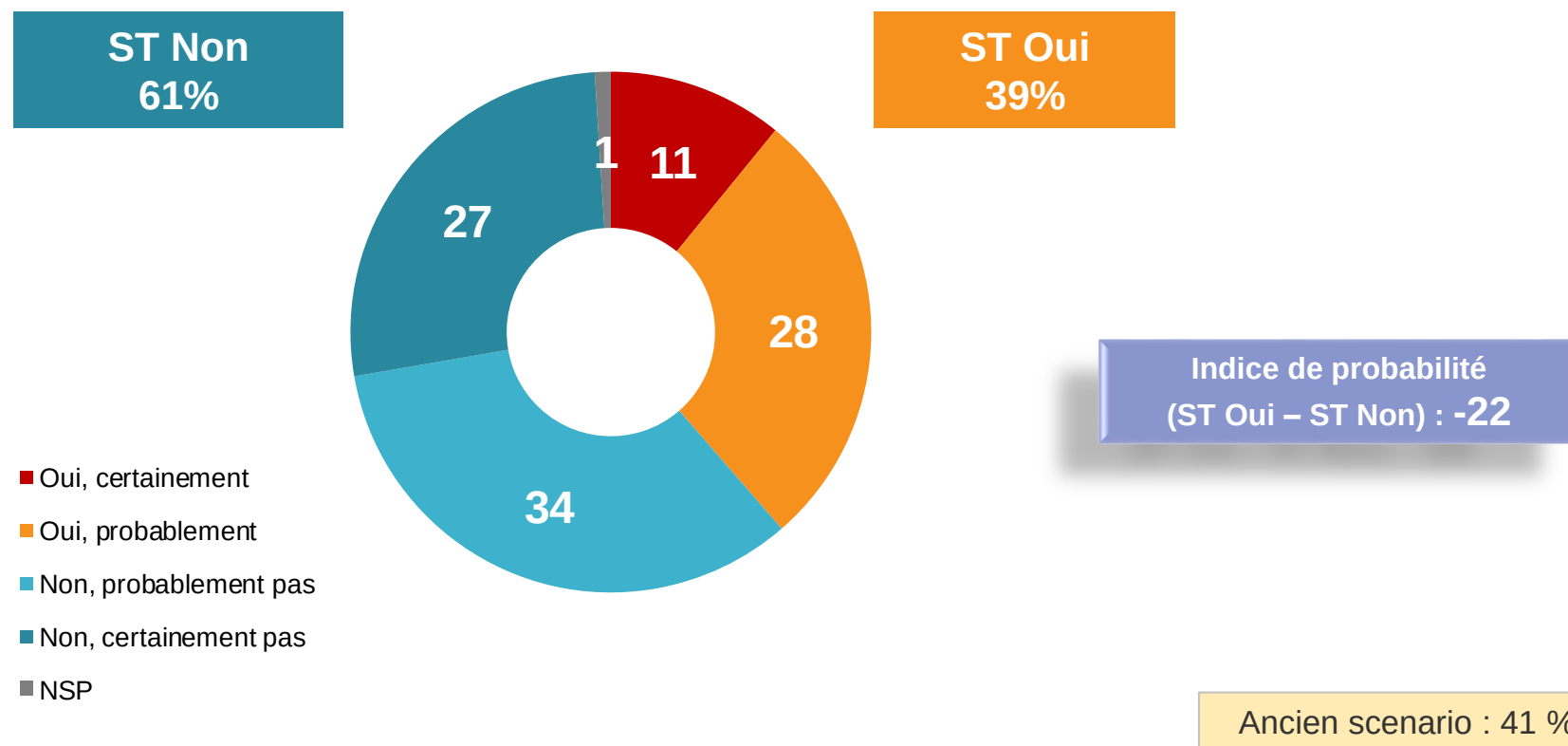
Nouveau
scénario
en 2018

B15. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.
Selon vous, une telle remarque serait-elle susceptible d'être faite dans votre entreprise ?

Base : 1000

En %

« Yacine répond à un appel à candidature interne pour un poste de manager qui lui permettra d'évoluer en prenant la responsabilité d'un service majoritairement composé de femmes. Après avoir auditionné les candidats, la directrice du département ne choisit pas Yacine car elle craint que ses origines posent problèmes. »



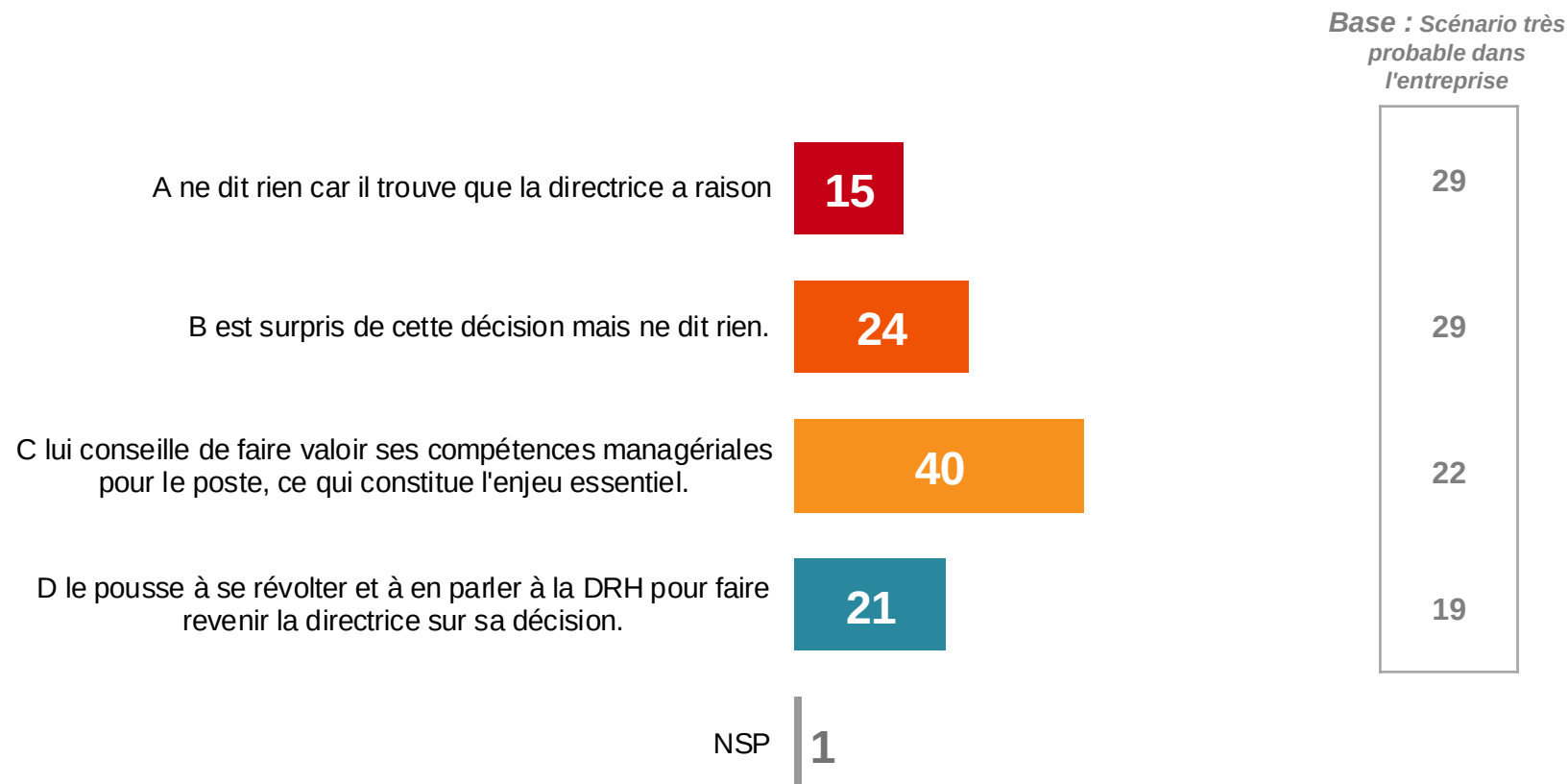
Scénario sur l'origine : il suscite presque autant de soutien / révolte que celui sur le sexisme.

Nouveau
scénario
en 2018

B16 4 collègues ont chacun une réaction différente. A votre avis, laquelle serait la plus répandue dans votre entreprise ?

Base : 1000

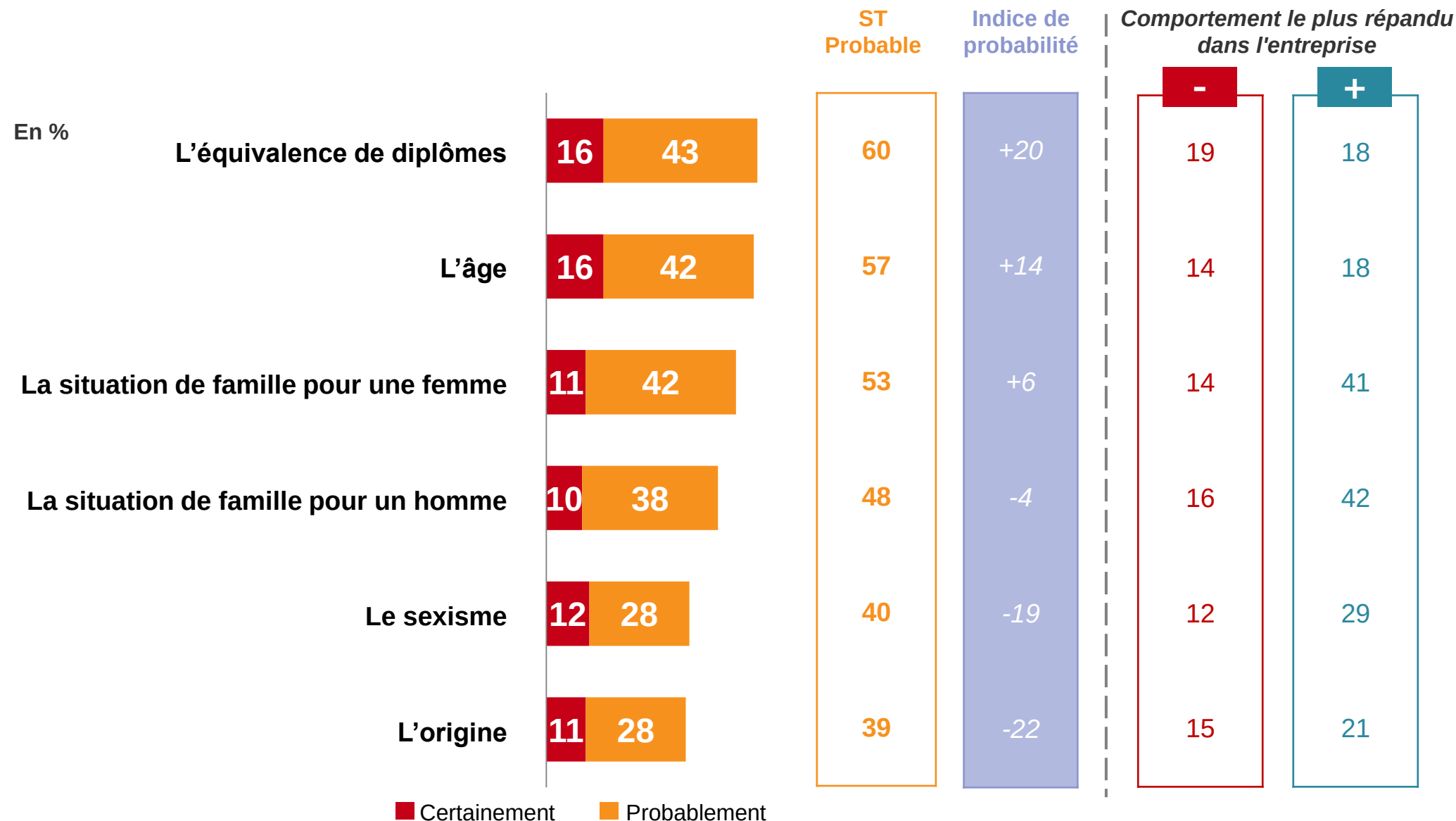
En %



2.11

Récapitulatif des scenarii

Les discriminations sur le diplôme et l'âge sont toujours perçues comme beaucoup plus probables que celles sur le sexe ou l'origine.



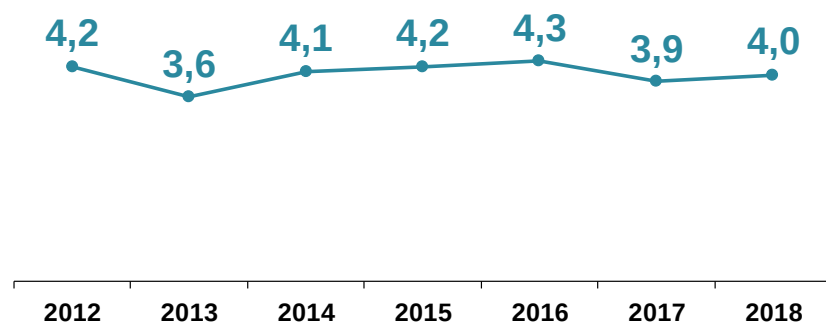
2.12

Pour aller plus loin...

... l'indice de **climat d'égalité des chances**

L'indice de climat d'égalité des chances

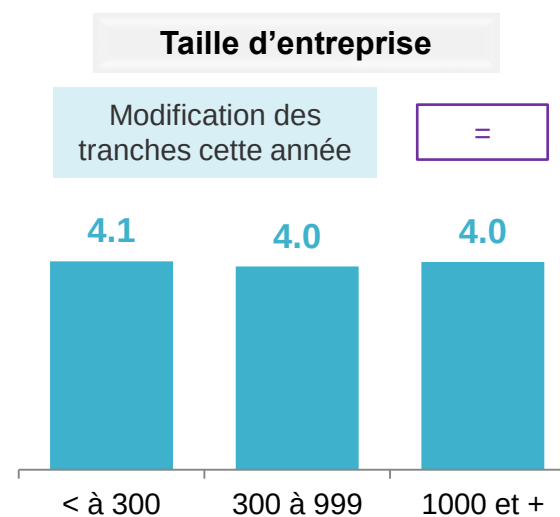
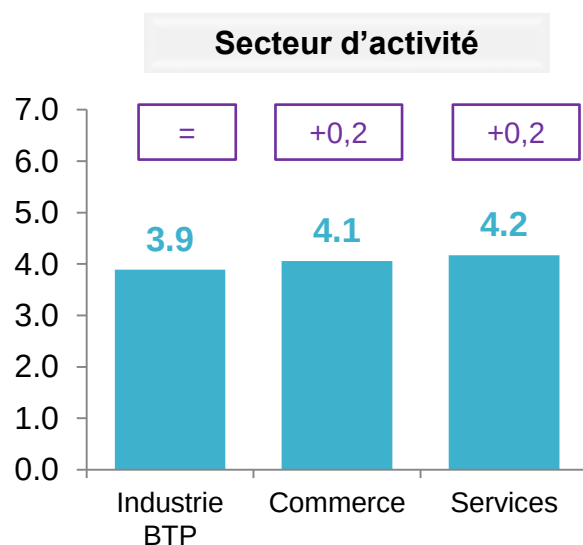
Indice moyen : 4,0 / 10



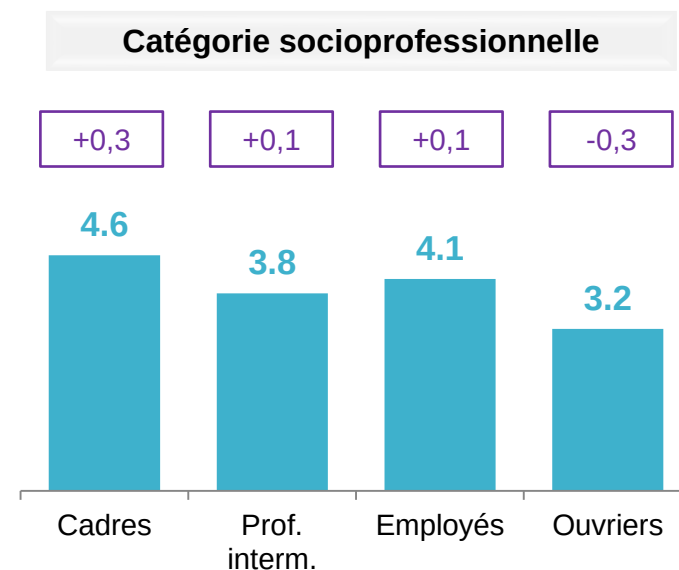
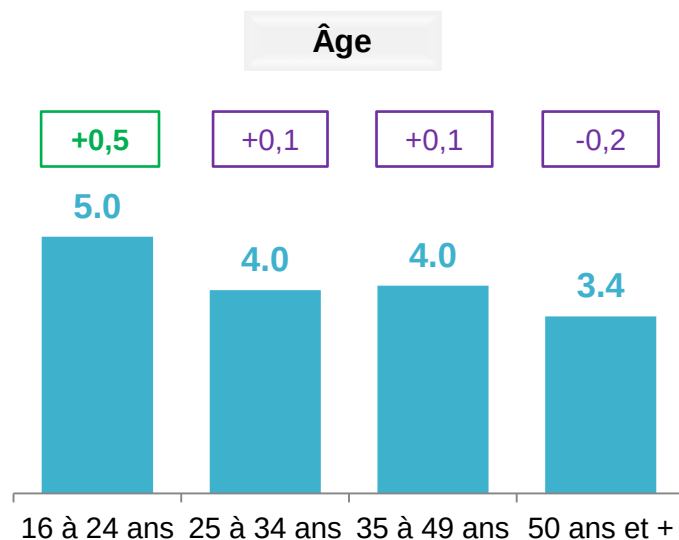
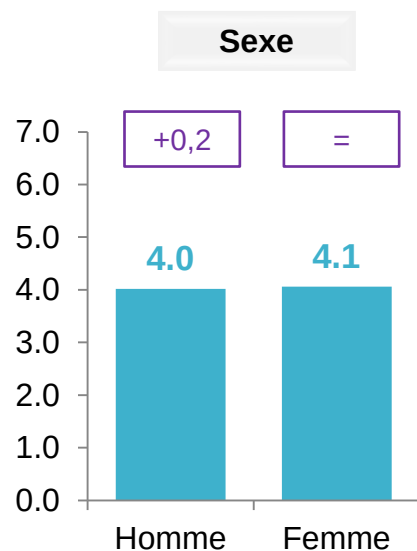
Rappel méthodologique :

- Les résultats présentés dans les slides qui suivent sont basés sur un **indice de « climat d'égalité des chances »**, construit et calculé sur une échelle de 0 à 10, via un système de scoring.
- Les variables prises en compte dans le calcul de l'indice sont les suivantes :
 - A5 (facilité de carrière au sein de l'entreprise en fonction du profil de la personne) : % tout à fait possible
 - A7 sur les items [n°1, 2, 5, 7, 8, 9, 10] relatifs au thème de la diversité et de l'égalité des chances (facilité à aborder certains sujets au sein de l'entreprise) : ST Facile
 - A2 sur l'item 3 (niveau de priorité du sujet « égalité des chances » au sein de l'entreprise): % Prioritaire
 - C1 (existence d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités dans l'entreprise) : % Oui

Globalement, des résultats relativement stables avec une progression notable pour les jeunes (16-24 ans).

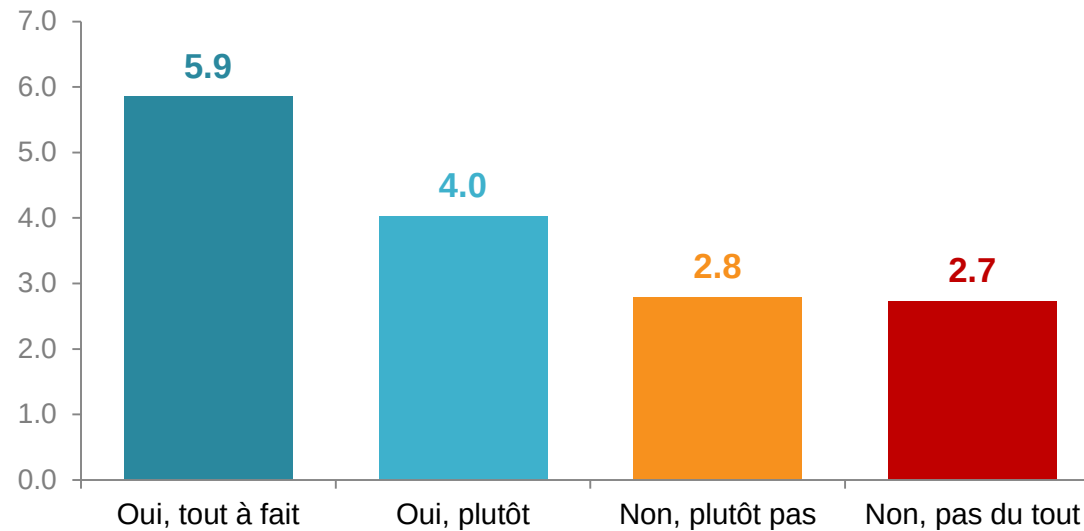


Rappels 2017



La confiance en son avenir reste toujours aussi liée au climat d'égalité des chances.

Confiance en son avenir dans l'entreprise



3

Conclusions

Cette année encore, les résultats montrent une **grande stabilité, davantage que ces deux dernières années** :

- Comme en 2017, pour la quasi totalité des salariés (91%), **l'égalité des chances en entreprise** demeure un sujet **important** pour eux-mêmes et les $\frac{3}{4}$ d'entre eux (75%) estiment qu'il l'est aussi pour leur entreprise. La qualité de vie au travail, nouvel item posé cette année, apparaît également comme un sujet important - voire prioritaire pour 7 salariés sur 10. En revanche, on note un recul de l'importance perçue du développement durable pour son entreprise.
- La connaissance d'une mission/service/poste consacré à la diversité diminue légèrement mais le sentiment que **les actions mises en place dans son entreprise sont efficaces** reste très élevé (79%), tout en continuant de progresser régulièrement.
- **Depuis 2 années consécutives, les craintes d'être un jour victime de discrimination faiblissent. L'âge est la principale cause de discrimination**, un résultat en forte progression cette année – de même pour la situation de famille et l'état de santé : globalement, si ceux qui craignent un jour être victime de discrimination sont moins nombreux, ils citent davantage de sources de discrimination potentielles.
- Concernant **les possibilités de carrières**, le fait d'avoir modifié « occupant » par « être promu à » un poste à haute responsabilité change peu les résultats, qui ne se dégradent que pour les jeunes mères et les quinquas. En revanche, le recrutement d'une personne portant un **signe religieux** visible paraît **plus facile** pour la deuxième année consécutive.
- 7 salariés sur 10 déclarent cette année que **leur entreprise est innovante**, une belle progression.
- **La confiance en son avenir dans son entreprise est en progrès continu** depuis 3 ans, et atteint maintenant le niveau le plus élevé depuis le début de l'enquête en 2012. Alors que l'an dernier les femmes étaient aussi confiantes que les hommes, un écart s'est de nouveau creusé entre les deux, du fait d'une progression chez les hommes, les femmes restant stables.
- Enfin, on note que si quelques scénarios ont été modifiés cette année...leurs résultats ont peu (voire très peu) changé.