



LH2

Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

MEDEF 

- Résultats nationaux 2013 -

- 2^{nde} vague -

Vanessa GALISSI

Directrice d'études
Département Opinion Institutionnel
01 55 33 21 36
vanessa.galissi@lh2.fr

Domitille HERMITE

Directrice d'études
Département Opinion Institutionnel
01 55 33 21 38
domitille.hermite@lh2.fr

Guillaume INIGO

Chargé d'études
Département Opinion Institutionnel
01 55 33 20 57
guillaume.inigo@lh2.fr

www.lh2.fr

afaq
ISO 20252
Étude marketing
et d'opinion
AFNOR CERTIFICATION

■ Les diversités et l'égalité des chances : la politique perçue en entreprise	07
■ Les diversités et l'égalité des chances : l'avenir	14
■ Les diversités et l'égalité des chances : les possibilités de carrière	22
■ Les diversités et l'égalité des chances : le climat en entreprise	37
■ Focus sur l'équivalence de diplômes	40
■ Focus sur la situation de famille et le genre	43
■ Focus sur l'homosexualité	47
■ Focus sur l'état de santé	51
■ Focus sur l'accent étranger	54
■ Récapitulatif des scénarii	57
■ Focus sur l'apparence physique	69
■ Pour aller plus loin...	62

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 le cadre de ce comité, le Medef a souhaité mettre en place en 2012 un **baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise**, aujourd'hui reconduit, 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 mesuré.
- **Concrètement, l'étude se fait en deux temps :**
 - **Une étude menée au niveau national** auprès d'un échantillon représentatif d'actifs en situation d'emploi dans le secteur privé (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 disposeront ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de base, et pourront 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 seconde vague du baromètre national concernant les salariés du secteur privé.**

- Sondage réalisé pour : Le MEDEF
- Dates de réalisation : Du 11 au 23 mars 2013
- Sondage LH2 réalisé en ligne auprès d'un échantillon de 1 000 personnes, représentatif de la population française salariée du privé et âgée de 16 ans et plus.
- 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.
- 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.
- Les comparatifs présents dans ce rapport sont issus de l'étude menée au niveau national en février 2012 auprès d'un échantillon identique de répondants.



Structure de l'échantillon

	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%
Région	
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	25%
Entreprise de 250 à 999 salariés	11%
Entreprise de 1000 salariés et plus	14%

	Ensemble N=1000
Secteur d'entreprise	
Industrie	35%
BTP / construction	7%
Industrie automobile	4%
Utilities / Pétrole / Energie	4%
Industrie pharmaceutique	2%
Aérospatial et défense	2%
Autre	16%
Commerce	29%
Grande distribution	10%
High-tech / Telecom	6%
Grande consommation	3%
Luxe	2%
Autre	8%
Services	36%
Services aux entreprises et conseil	8%
Services aux particuliers	3%
Transport et voyage	3%
Hôtellerie / Restauration	3%
Banque / Assurance	3%
Loisirs / Médias	2%
Autre	14%

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 test du Khi2 :

On indiquera les résultats significativement différents à la moyenne.

Les rappels des résultats de la vague de 2012 seront indiqués en colonne ou entre parenthèses.



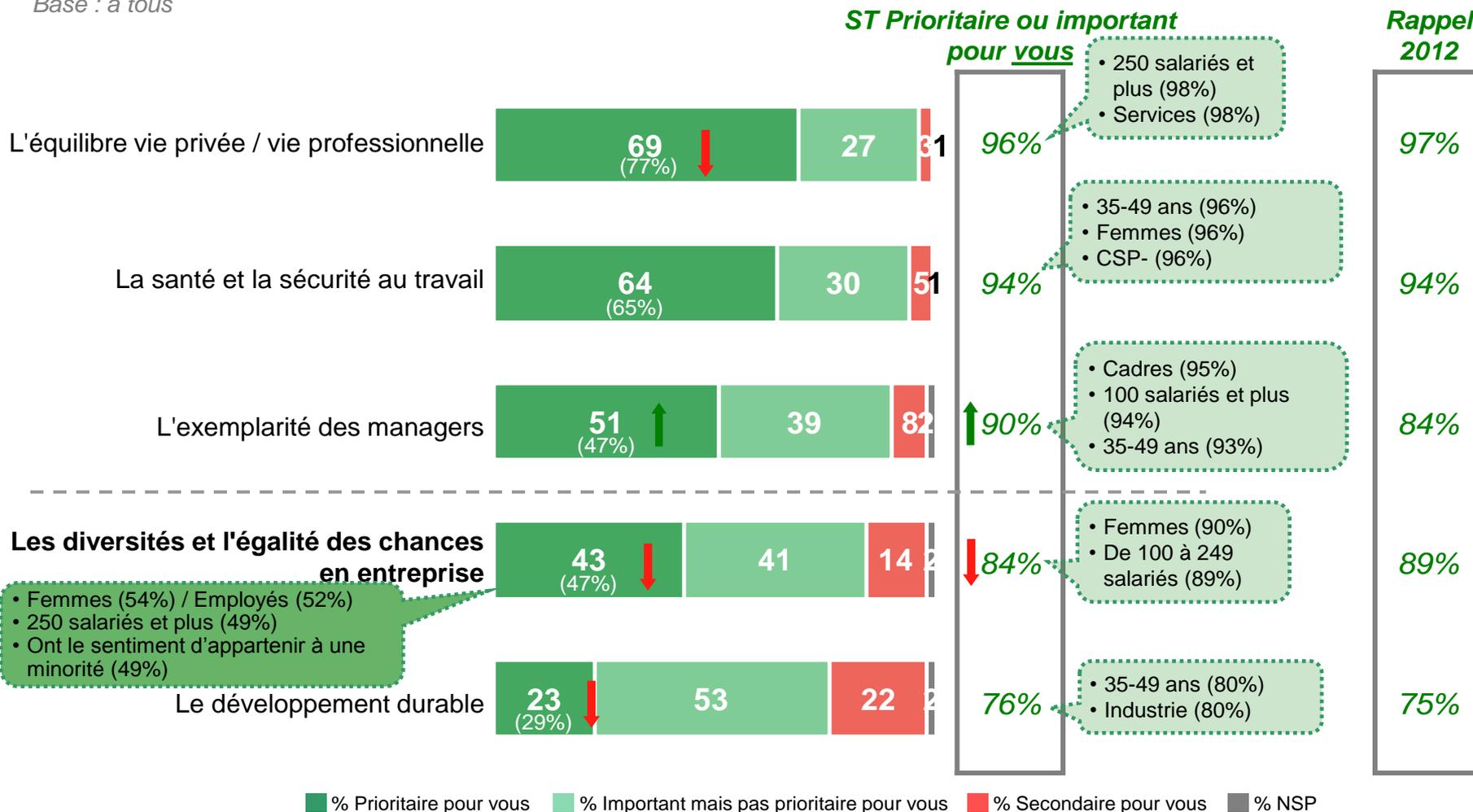
 **Les diversités et l'égalité
des chances : la politique
perçue en entreprise**



Pour les répondants, « les diversités et l'égalité des chances » en entreprise est un axe moins prioritaire que l'an dernier

Q9. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour vous il devrait constituer un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire dans votre entreprise.

Base : à tous



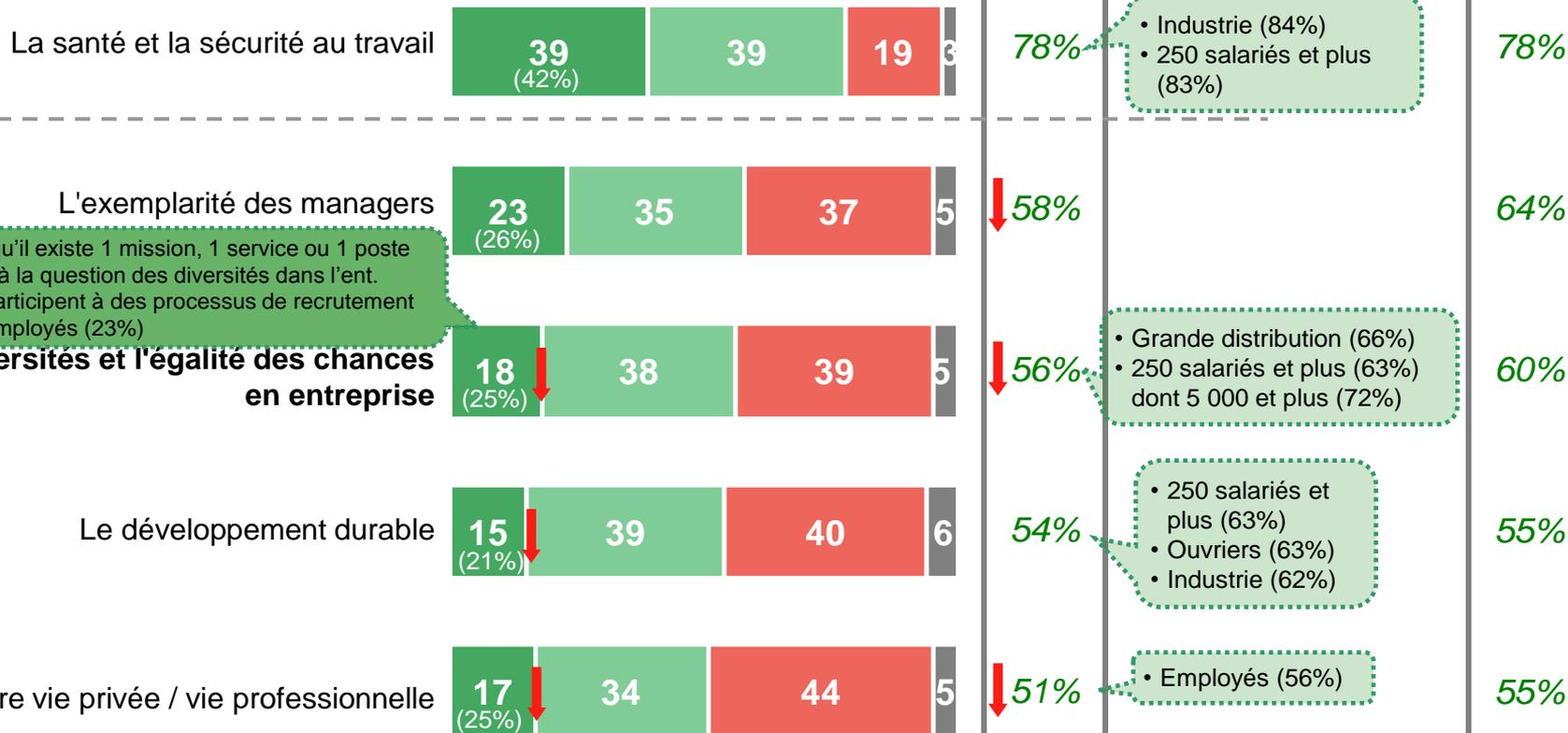
Aux yeux des répondants, les entreprises semblent également accorder moins d'importance à l'égalité des chances que l'an dernier, comme aux autres sujets non économiques

Q10. Et pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour la direction de votre entreprise, il constitue aujourd'hui un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire.

Base : à tous

ST Prioritaire ou important pour votre entreprise

Rappel 2012



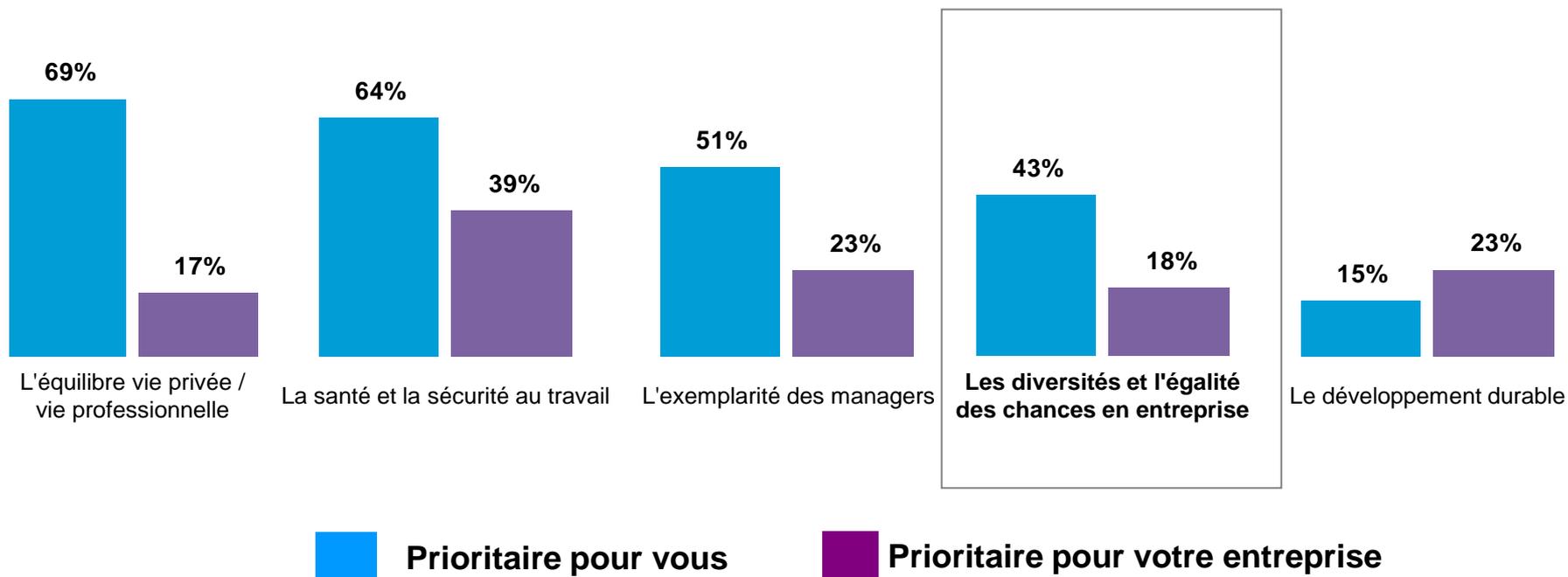
■ % Prioritaire pour votre entreprise ■ % Important mais pas prioritaire pour votre entreprise ■ % Secondaire pour votre entreprise ■ % NSP

Comparatif des priorités entre salariés et entreprises

Q9. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour vous il devrait constituer un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire dans votre entreprise.

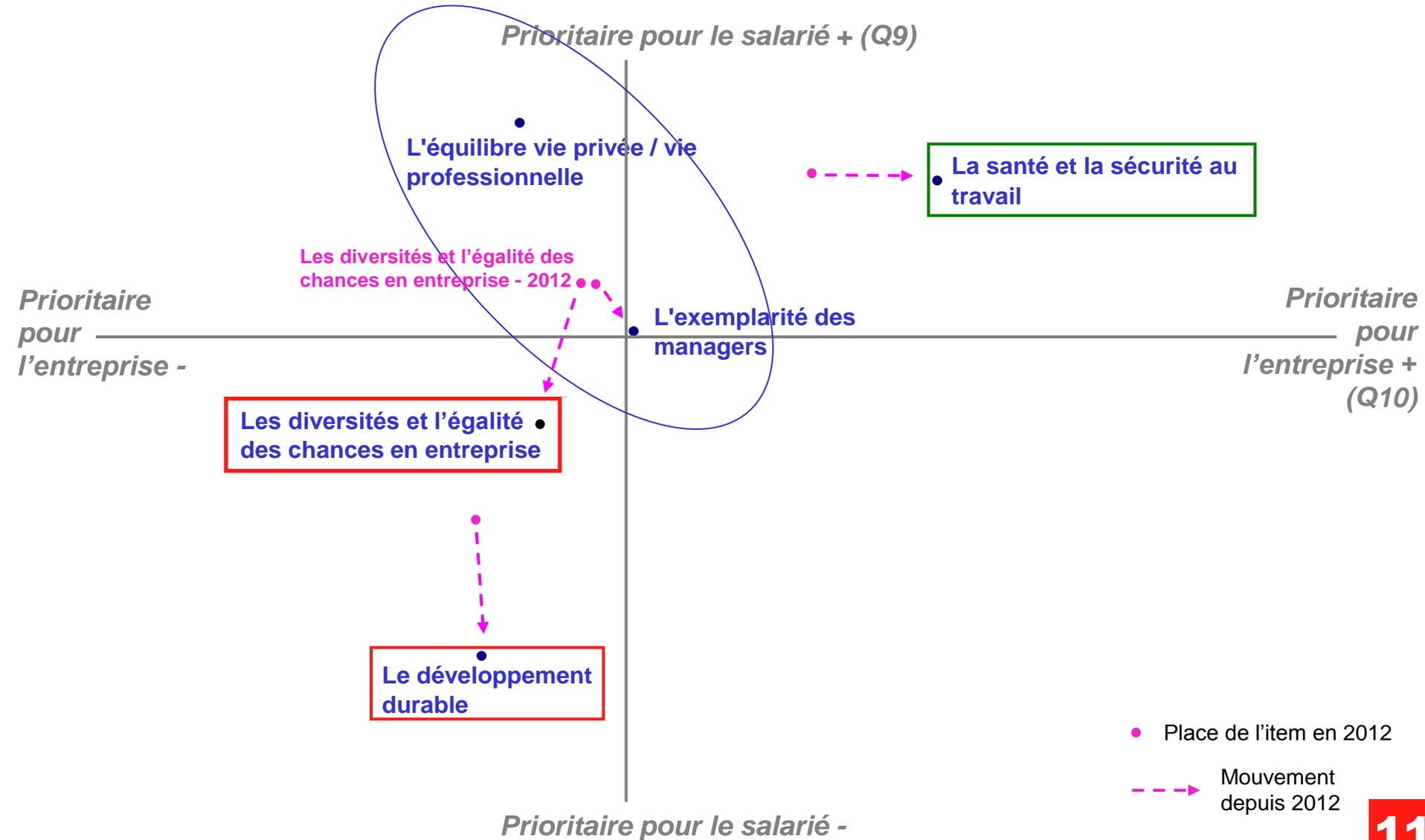
Q10. Et pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour la direction de votre entreprise, il constitue aujourd'hui un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire.

Base : à tous





Dans un contexte économique tendu, l'égalité des chances en entreprise est jugée moins prioritaire par les salariés et les entreprises

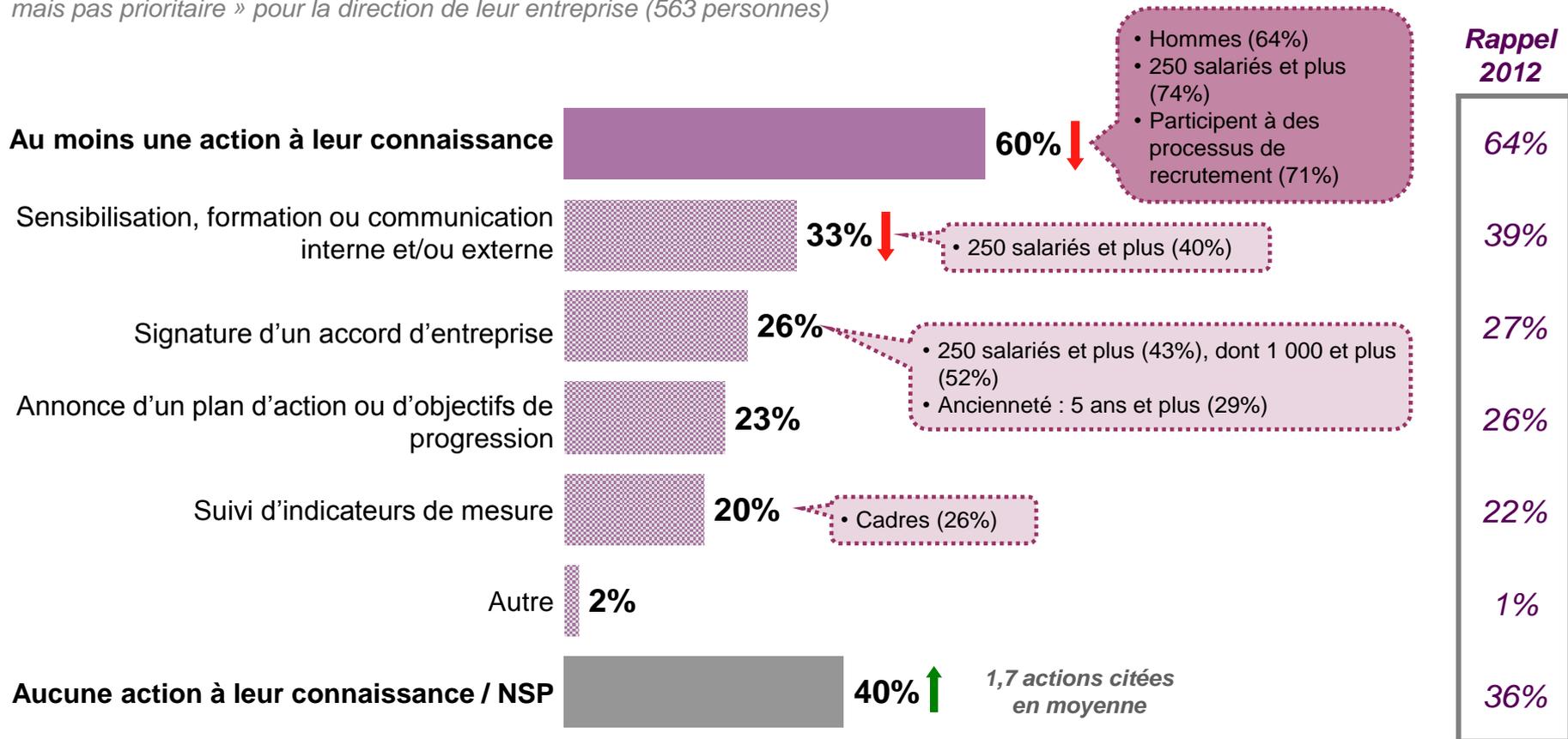




En proportion, les salariés convaincus de l'action de leur direction en faveur de l'égalité des chances sont moins nombreux à savoir citer une action qu'en 2012

Q11. Plus précisément, quelles sont à votre connaissance les actions qui ont été mises en place ou qui sont en projet dans votre entreprise 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 (563 personnes)





Les actions connues sont jugées efficaces par moins de 6 répondants sur 10

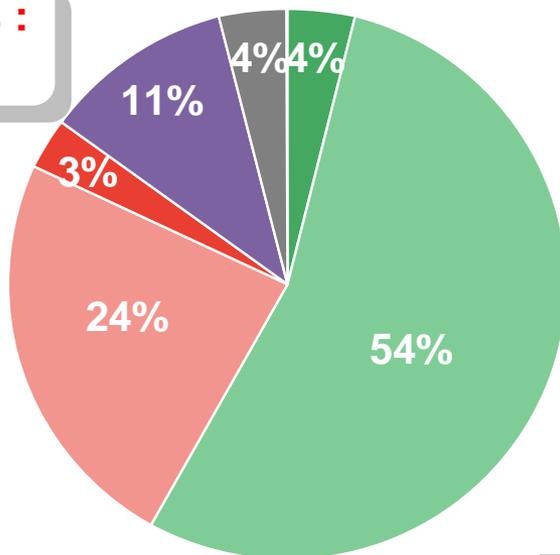
Q12. Toujours en ce qui concerne les diversités et l'égalité des chances, indiquez si ces actions mises en place dans votre entreprise (même si ce n'est qu'à l'état de projet ou si elles ne vous concernent pas personnellement) vous paraissent efficaces, c'est-à-dire que vous percevez des résultats concrets.

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser les diversités et l'égalité des chances (340 personnes)

S/T Inefficaces :

27% ↑

Rappel 2012 :
20%



■ Très efficaces

■ Plutôt efficaces

■ Plutôt pas efficaces

■ Pas du tout efficaces

■ Il est trop tôt pour le dire

■ NSP

S/T Efficaces

ENSEMBLE	58%
Suivi d'indicateurs de mesure	65%
Annonce d'un plan d'action ou d'objectifs de progression	62%
Sensibilisation, formation ou communication interne et/ou externe	61%
Signature d'un accord d'entreprise	56%

S/T Efficaces :

58% ↓

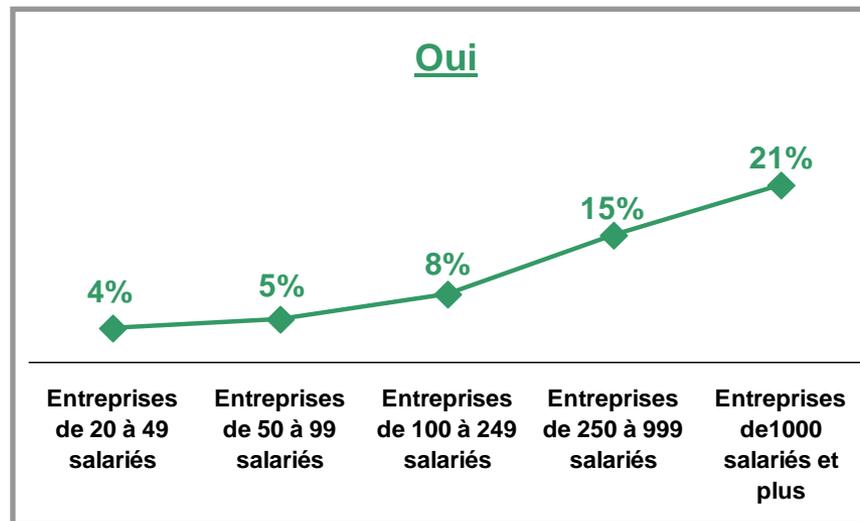
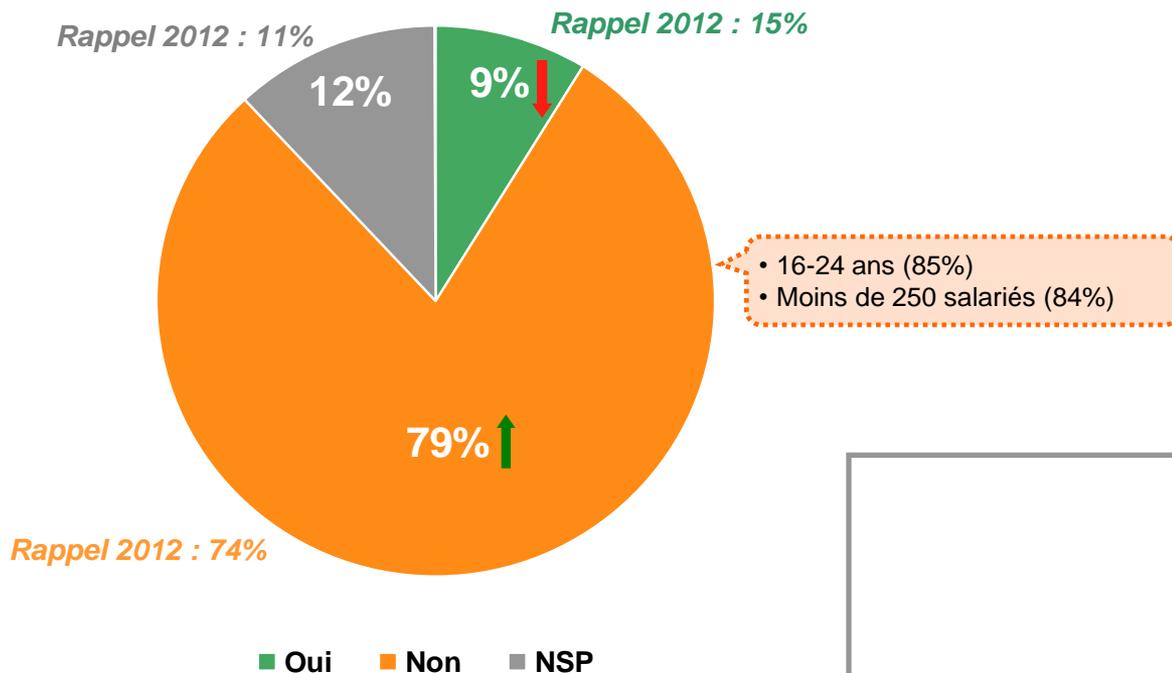
Rappel 2012 :
70%

- Managers ayant des personnes sous sa responsabilité (69%)

Moins de 10% des salariés du privé ont connaissance d'une mission ou d'un poste consacré à la question des diversités

Q29. 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 : à tous





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

6 répondants sur 10 sont confiants quant à leur avenir au sein de leur entreprise, score stable par rapport à 2012

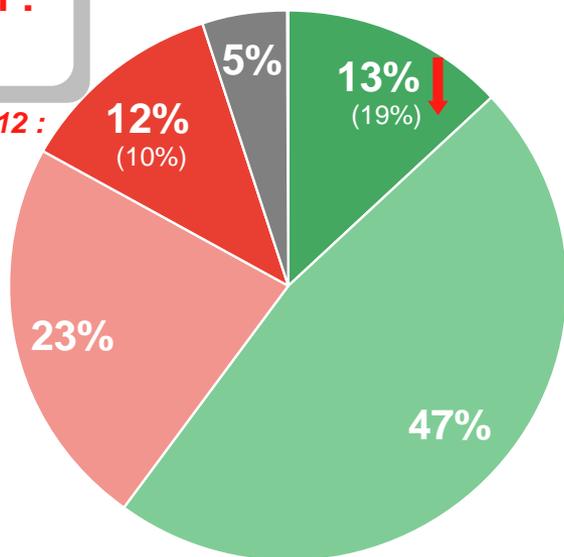
Q35. Etes-vous confiant sur votre avenir au sein de votre entreprise actuelle ?

Base : à tous

**S/T Non :
35%**

**Rappel 2012 :
32%**

- Pensent certainement être un jour victime d'une discrimination (55%) dont en raison : de l'état de santé hors handicap (72%), de l'âge (67%),
- Ont le sentiment d'appartenir à une minorité (44%)
- De 20 à 49 salariés (40%)
- CSP – (39%)



- Ont des personnes sous leur responsabilité (67%)
- Cadres (65%)
- N'ont pas le sentiment d'appartenir à une minorité (65%)

**S/T Oui :
60%**

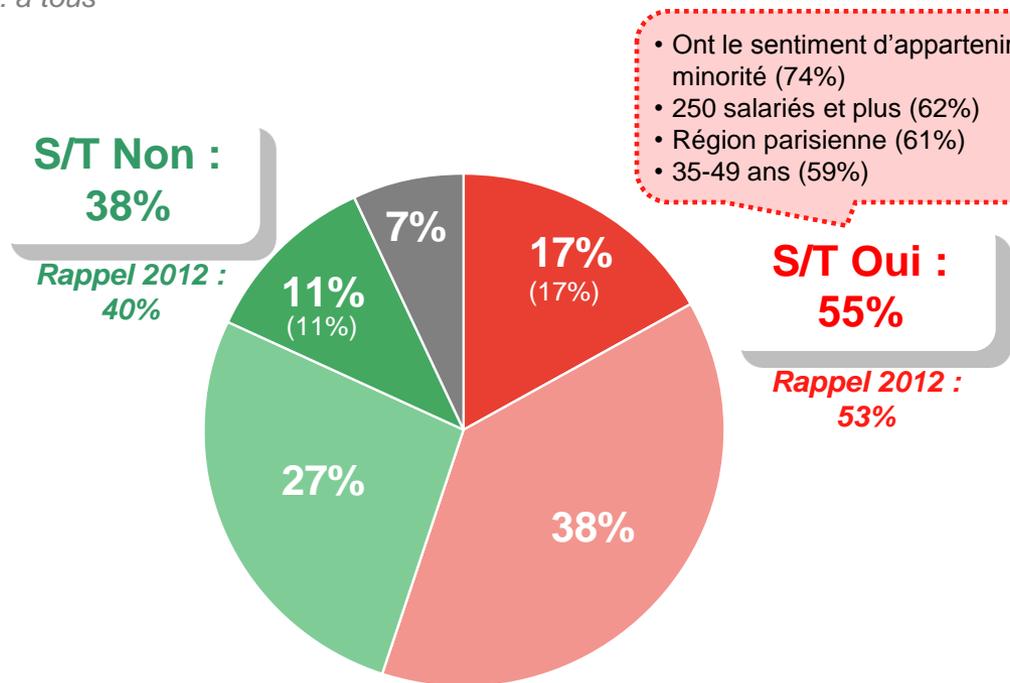
**Rappel 2012 :
62%**

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- NSP

Pourtant, un peu plus de la moitié des salariés du privé pense pouvoir subir un jour un traitement injuste sur le lieu de travail ou à l'embauche...

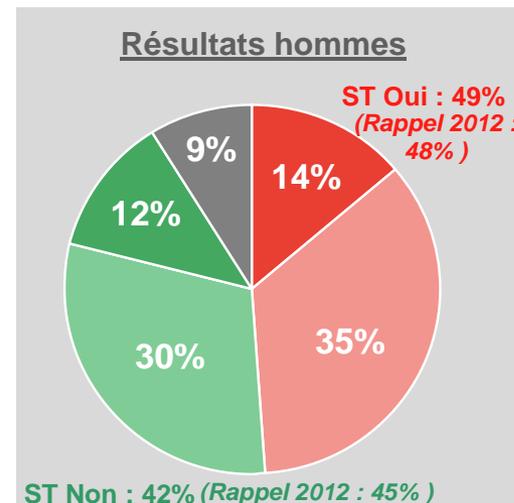
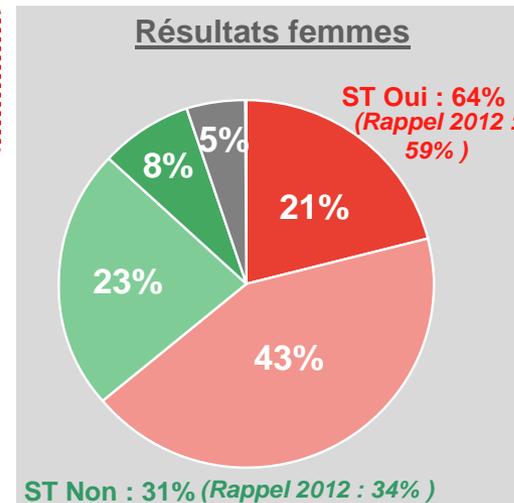
Q30. Pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination sur votre lieu de travail ou à l'embauche, que ce soit dans votre entreprise actuelle ou bien une autre entreprise ?

Base : à tous



- Ont le sentiment d'appartenir à une minorité (74%)
- 250 salariés et plus (62%)
- Région parisienne (61%)
- 35-49 ans (59%)

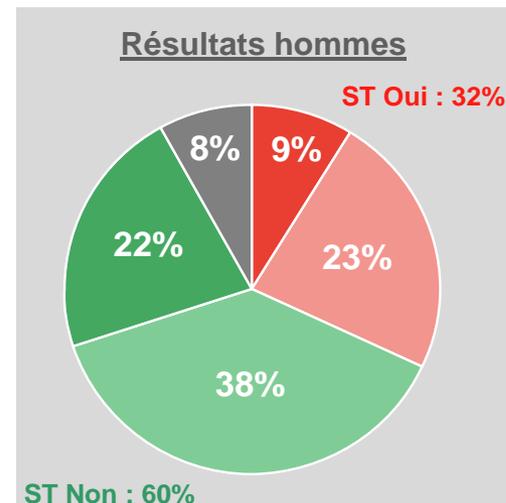
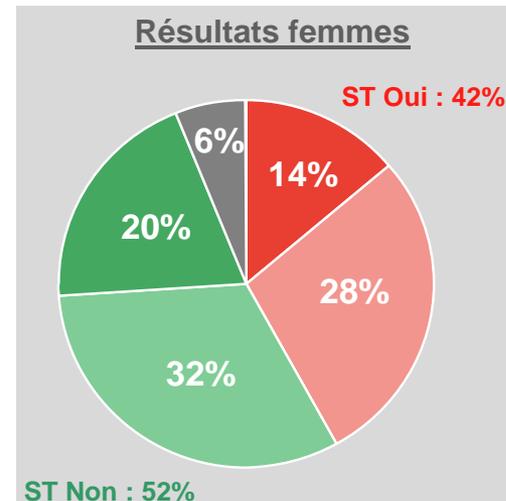
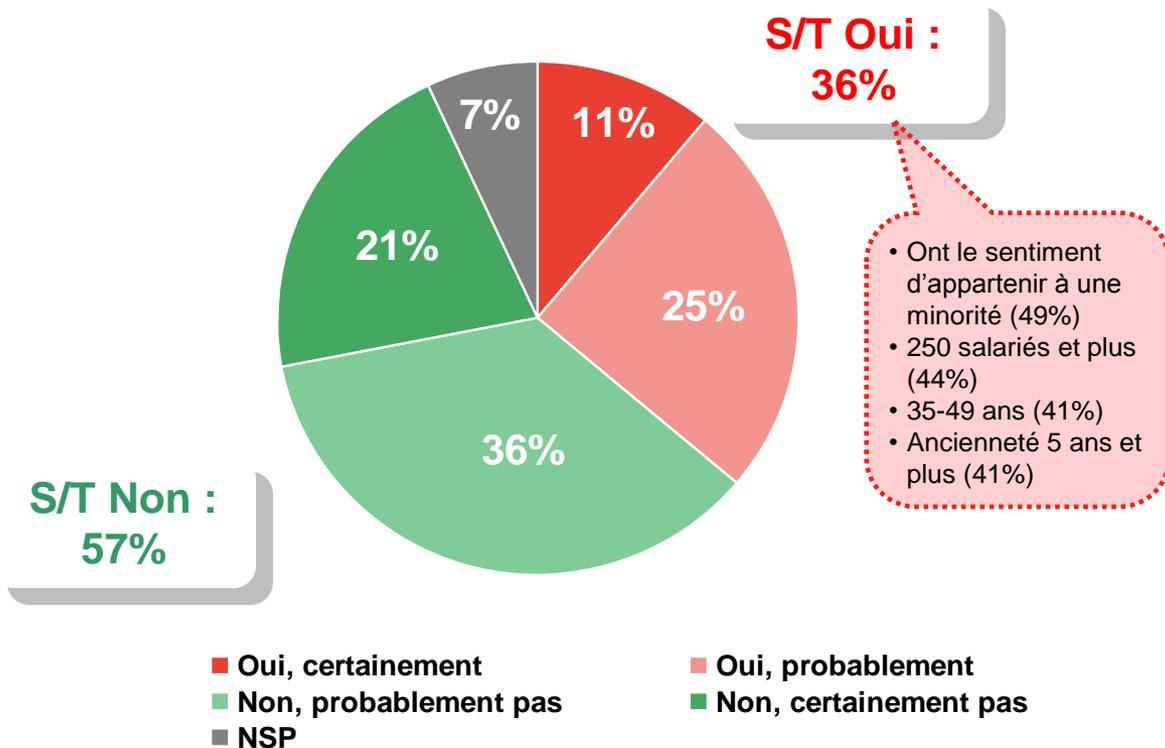
- Oui, certainement
- Non, probablement pas
- NSP
- Oui, probablement
- Non, certainement pas



... et plus d'un tiers pense pouvoir en être victime dans leur entreprise actuelle...

Q31. Et plus précisément au sein de votre entreprise actuelle, pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination ?

Base : à tous



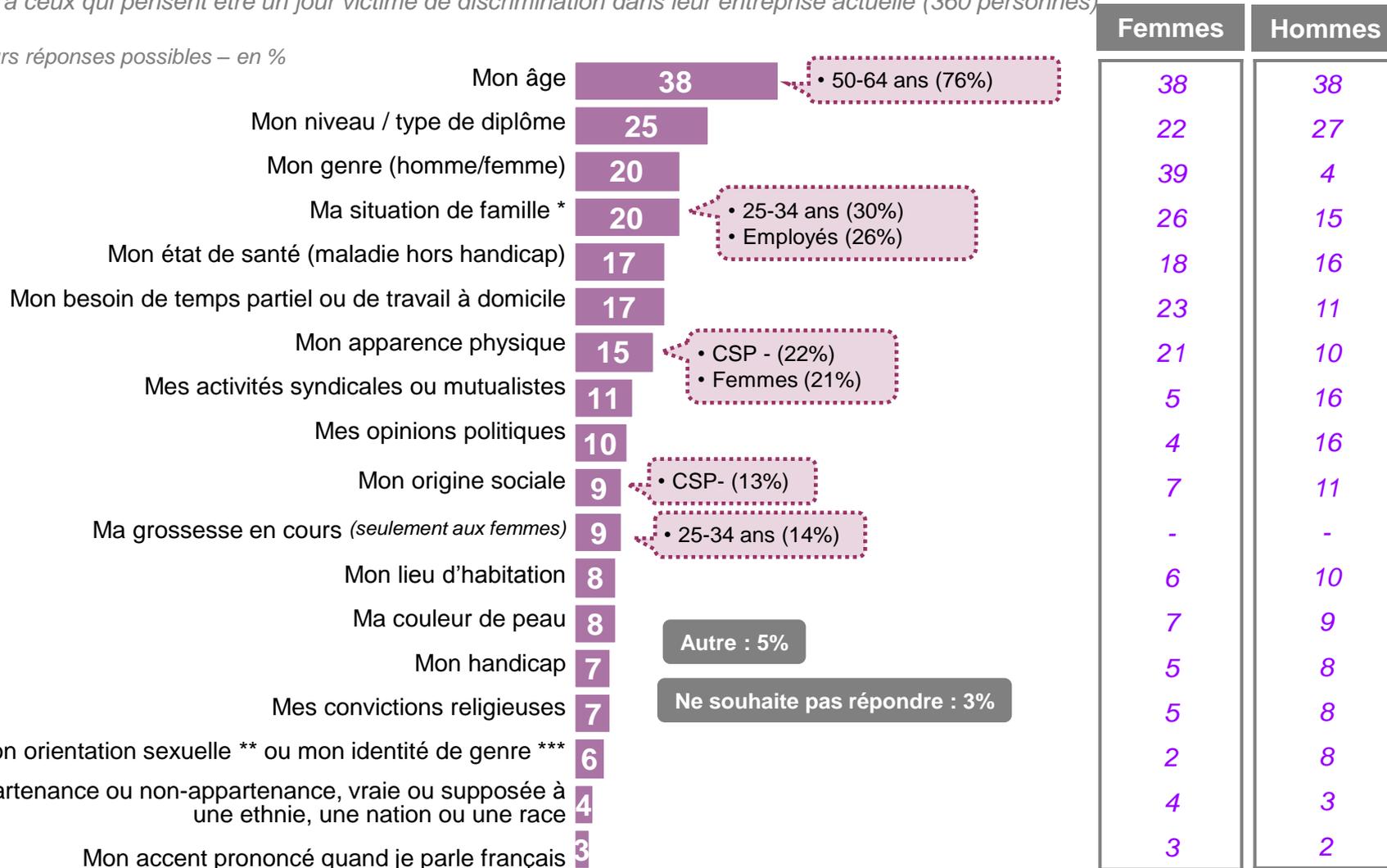


... principalement à cause de l'âge ou de leur niveau/type de diplôme

Q32. Sur quel(s) critère(s) la discrimination dont vous pourriez selon vous être victime un jour pourrait-elle être basée ?

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle (360 personnes)

Plusieurs réponses possibles – en %



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

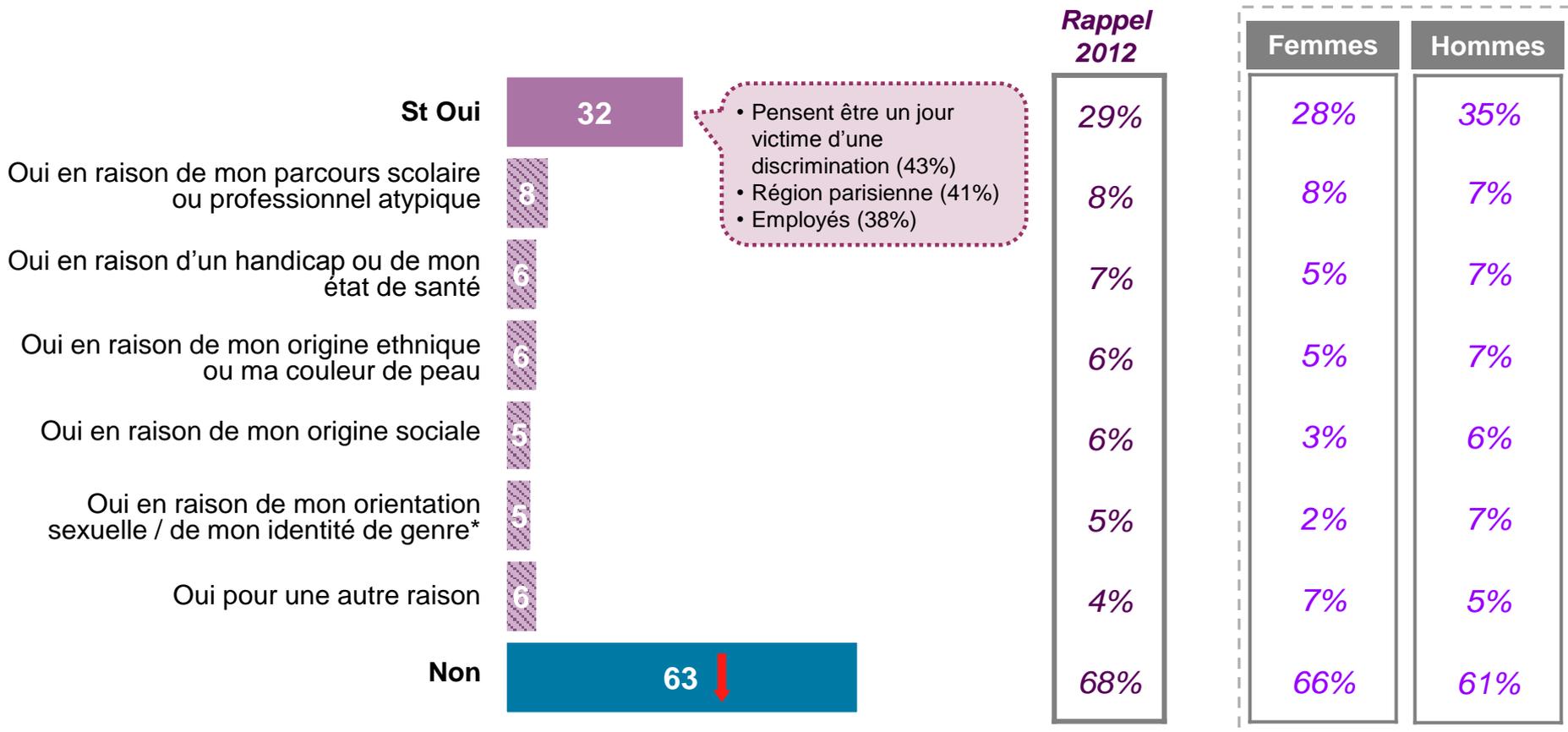
(le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel) *(par exemple transsexuel)



Environ un tiers des salariés interrogés estiment appartenir à une minorité

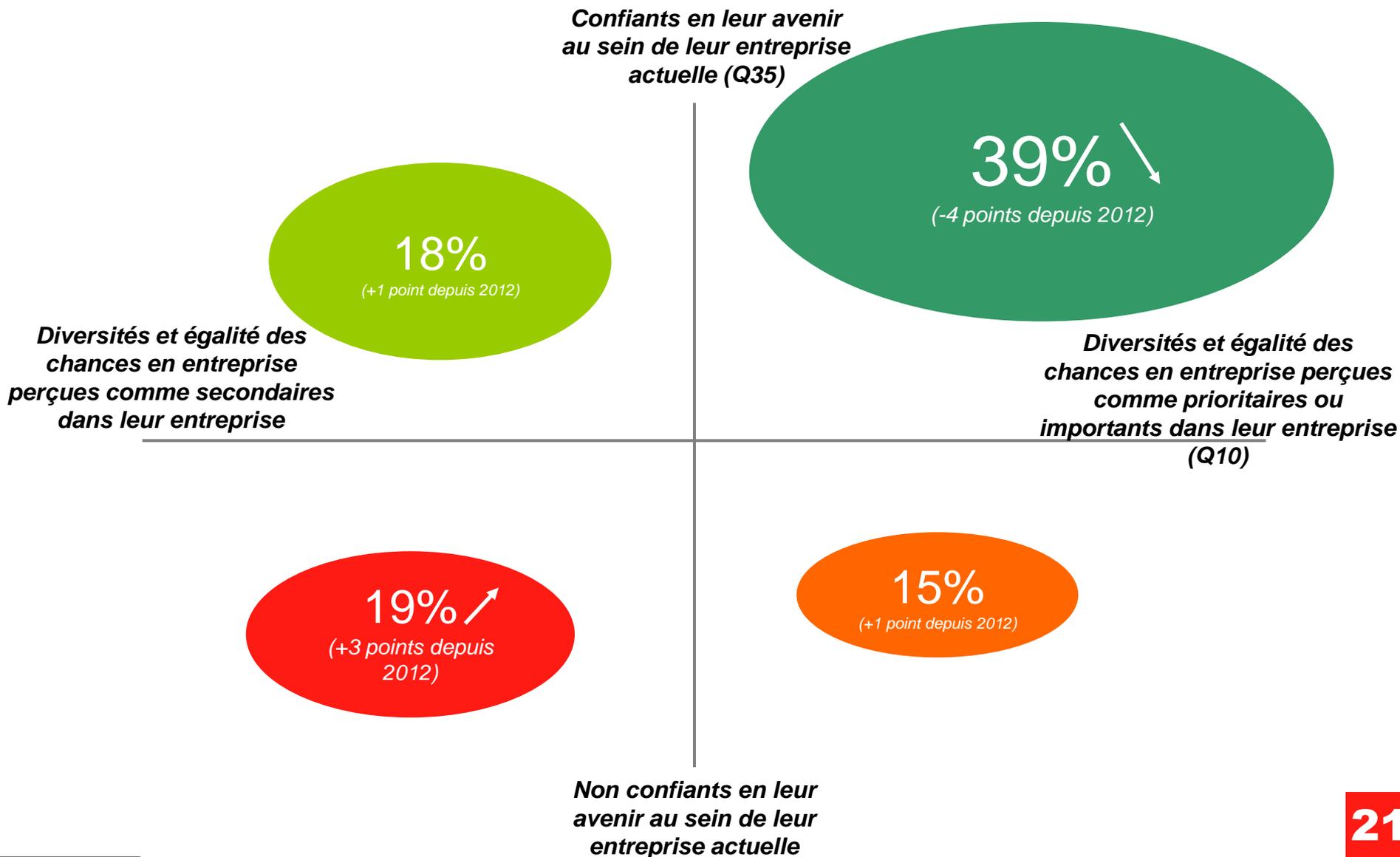
Q33. *Estimez-vous appartenir à une minorité ?*

Base : à tous





Matrice de confiance





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



Globalement la diversité semble mieux acceptée cette année que ce soit pour être recruté, être au contact de la clientèle ou occuper un poste à responsabilité (1/4)

Q13. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

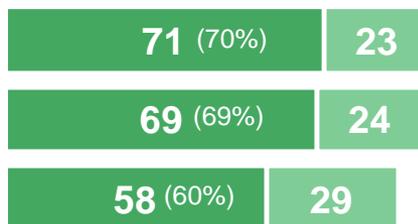
Base : à tous

Une femme...

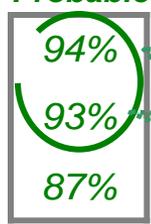
... peut être recrutée dans mon entreprise

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle

... peut occuper un poste à haute responsabilité*

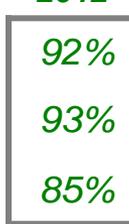


ST Probable



- Cadres (97%)
- Femmes (96%)
- Femmes (96%)

Rappel 2012

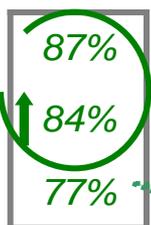
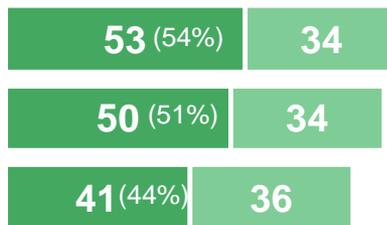


Une personne noire...

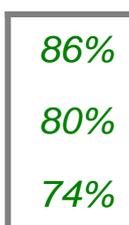
... peut être recrutée dans mon entreprise

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle

... peut occuper un poste à haute responsabilité*



- Employés (81%)

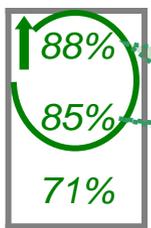
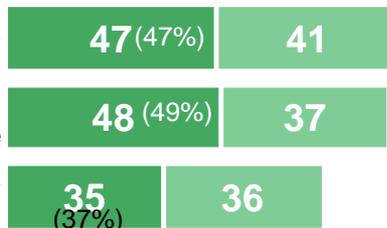


Une mère d'enfants en bas âge...

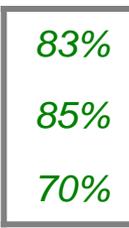
... peut être recrutée dans mon entreprise

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle

... peut occuper un poste à haute responsabilité*



- Cadres (91%)
- Femmes (91%)
- Femmes (89%)



■ % Tout à fait probable ■ % Plutôt probable



Globalement la diversité semble mieux acceptée cette année que ce soit pour être recruté, être au contact de la clientèle ou occuper un poste à responsabilité (2/4)

Q13. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

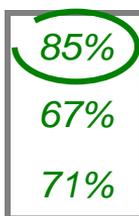
Base : à tous

Une personne avec un fort accent...

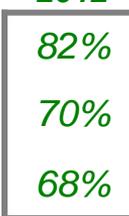
... peut être recrutée dans mon entreprise



ST
Probable



Rappel
2012



... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle

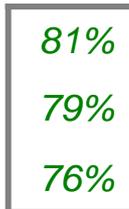
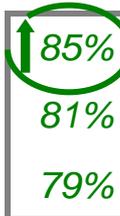


... peut occuper un poste à haute responsabilité*



Une personne homosexuelle...

... peut être recrutée dans mon entreprise



• Femmes (90%)

• Femmes (86%)
• Cadres (86%)

• Cadres (84%)
• 25-34 ans (84%)
• Femmes (83%)

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle



... peut occuper un poste à haute responsabilité*



Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...

... peut être recrutée dans mon entreprise



• Employés (83%)

• Employés (80%)

• Participent à des recrutements (59%)
• Hommes (56%)

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle



... peut occuper un poste à haute responsabilité*



■ % Tout à fait probable ■ % Plutôt probable

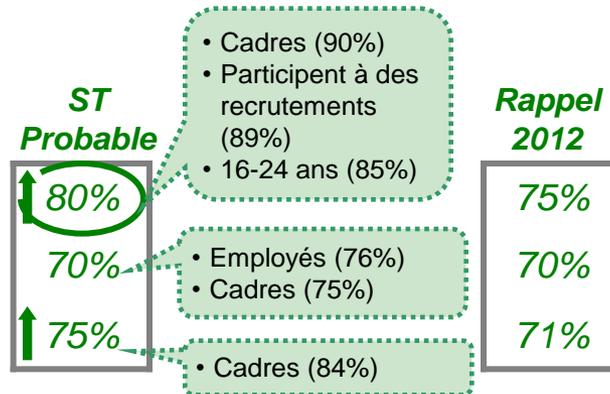
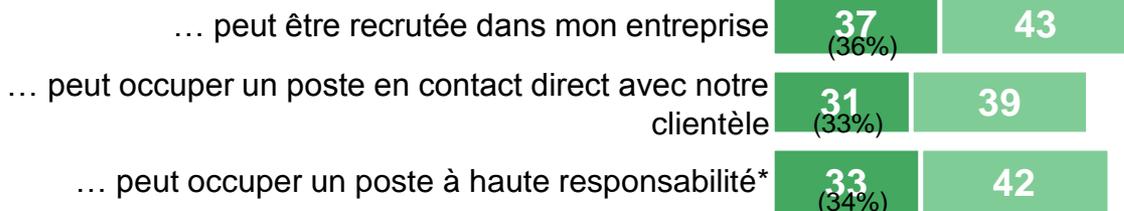


Globalement la diversité semble mieux acceptée cette année que ce soit pour être recruté, être au contact de la clientèle ou occuper un poste à responsabilité (3/4)

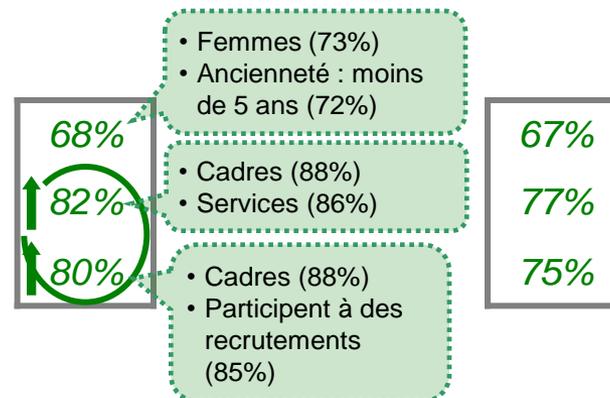
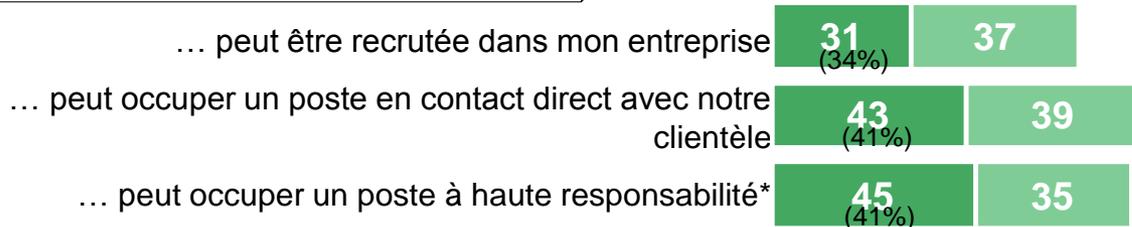
Q13. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

Base : à tous

Une personne obèse...



Une personne de plus de 50 ans...



■ % Tout à fait probable ■ % Plutôt probable

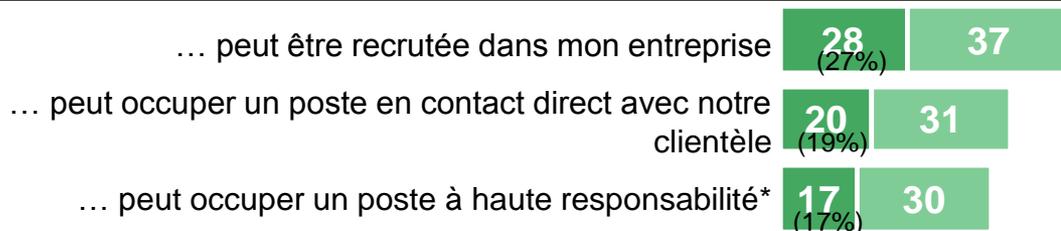


Globalement la diversité semble mieux acceptée cette année que ce soit pour être recruté, être au contact de la clientèle ou occuper un poste à responsabilité (4/4)

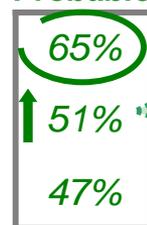
Q13. Voici une série de situations individuelles pour lesquelles les conditions d'égalité des chances peuvent parfois ne pas être respectées par l'entourage professionnel. Indiquez pour chacune d'elles, ce qui se fait actuellement ou pourrait se faire au sein de votre entreprise d'après vous. Nous parlons bien du contexte probable de votre entreprise et non de votre conviction intime.

Base : à tous

Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...

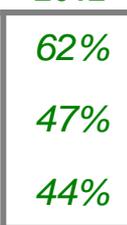


ST Probable

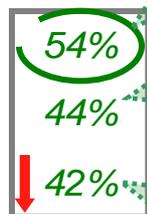
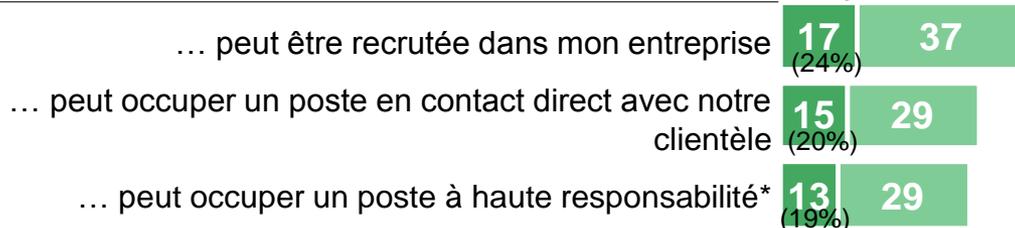


• Ancienneté : moins de 5 ans (55%)

Rappel 2012



Une personne affichant son appartenance religieuse...



• 16-24 ans (65%)
• Femmes (58%)

• 16-24 ans (59%)
• Employés (53%)

• 16-24 ans (55%)
• Employés (49%)



■ % Tout à fait probable ■ % Plutôt probable

La situation des personnes de plus de 50 ans semble s'améliorer

% ST Probable	...peut être recrutée dans mon entreprise	...peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	...peut occuper un poste à haute responsabilité	Indice de facilité de carrière **	Rappel 2012
Une femme...	94	93	87	91	90
Une personne noire...	87	84	77	83	80
Une personne homosexuelle...	85	81	79	82	79
Une mère d'enfants en bas âge...	88	85	71	81	79
Une personne de plus de 50 ans...	68	82	80	77 ↑	73
Une personne obèse...	81	71	75	75	72
Une personne avec un fort accent...	85	67	71	74	73
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	78	75	51	68	70
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	65	51	47	54	51
Une personne affichant son appartenance religieuse...	54	44	42	47	50

Les fonds de couleur mettent l'accent sur les principales difficultés rencontrées 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...)
** Moyenne par ligne



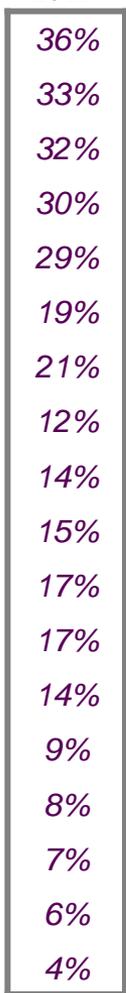
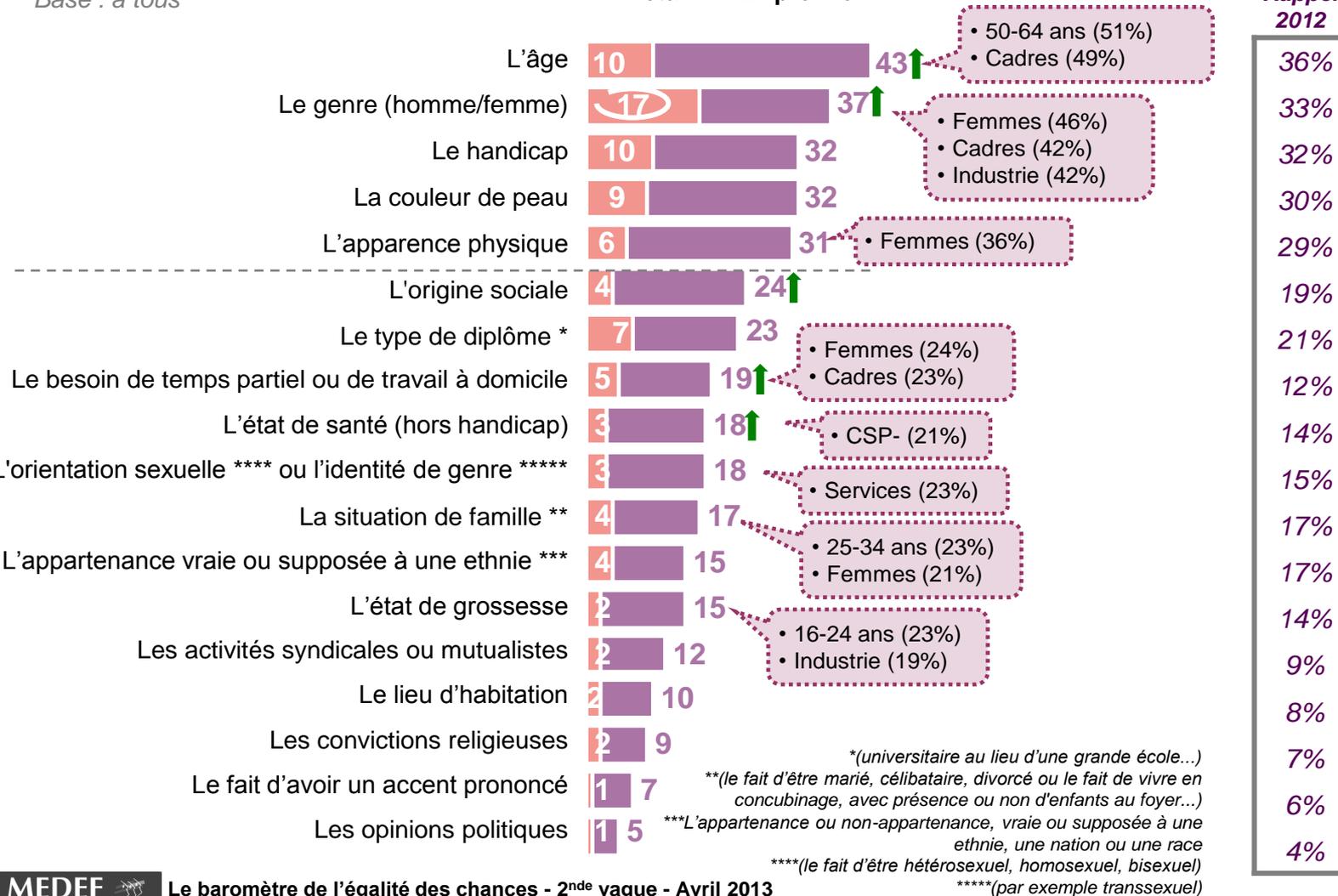
L'âge et le genre restent les chantiers prioritaires pour les salariés...

Q14. Parmi les éléments suivants pour lesquels le principe d'égalité des chances n'est parfois pas toujours respecté dans le monde du travail, quels sont, selon vous, ceux pour lesquels les entreprises doivent lutter prioritairement pour permettre plus d'égalité ?

Base : à tous

■ Total ■ En premier

Rappel 2012 5 réponses possibles

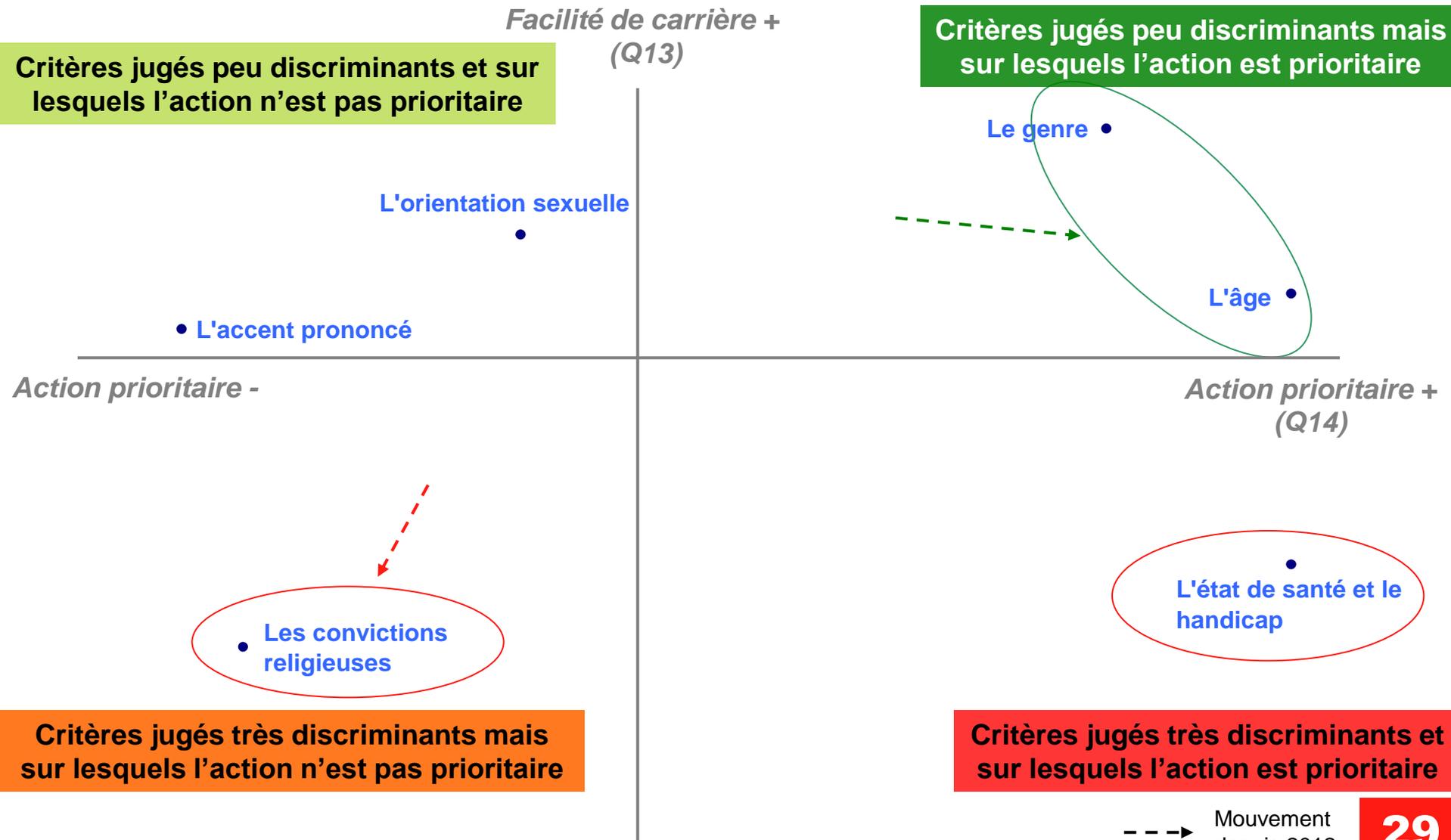


Aucun : 4%
NSP : 7%

*(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...)
 *** L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race
 **** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel)
 ***** (par exemple transsexuel)



... ils attendent des actions de la part des entreprises, de même que pour l'état de santé et le handicap



L'étape du recrutement est toujours plus sensible pour les petites entreprises...

... peut être recrutée dans mon entreprise % ST Probable	Ensemble	Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
Une femme...	94	92	93	96	96	97
Une personne noire...	87	79	89	92	91	93
Une personne homosexuelle...	85	78	84	90	91	87
Une mère d'enfants en bas âge...	88	83	88	90	92	92
Une personne de plus de 50 ans...	68	69	74	69	70	57
Une personne obèse...	80	79	79	80	84	85
Une personne avec un fort accent...	85	77	86	87	90	90
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	78	82	76	80	76	74
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	65	57	64	69	70	72
Une personne affichant son appartenance religieuse...	54	54	52	56	55	53



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Exemple :

Une personne de plus de 50 ans a plus de chances d'être recrutée au sein d'une petite entreprise.



... mais les grandes entreprises sont plus frileuses lorsqu'il s'agit de personnes ayant peu ou pas de diplômes et pourtant de très bonnes compétences

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle % ST Probable	Ensemble	Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
Une femme...	93	90	92	96	95	97
Une personne noire...	84	76	85	86	86	92
Une personne homosexuelle...	81	74	83	85	85	84
Une mère d'enfants en bas âge...	85	80	87	87	87	89
Une personne de plus de 50 ans...	82	78	85	81	85	86
Une personne obèse...	70	71	67	70	76	73
Une personne avec un fort accent...	67	59	65	71	72	73
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	75	78	74	75	71	71
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	51	48	49	52	50	59
Une personne affichant son appartenance religieuse...	44	46	41	44	45	41



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Exemple :

Une personne homosexuelle a plus de chances d'être en contact direct avec la clientèle dans une grande entreprise.

Par ailleurs, les personnes affichant leur appartenance religieuse ou souffrant d'un handicap peinent à accéder aux postes à haute responsabilité quelque soit la taille de l'entreprise

... peut occuper un poste à haute responsabilité* % ST Probable	Ensemble	Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
Une femme...	87	82	87	90	89	92
Une personne noire...	77	68	75	82	86	83
Une personne homosexuelle...	79	71	81	84	83	81
Une mère d'enfants en bas âge...	71	68	71	73	74	76
Une personne de plus de 50 ans...	80	74	81	82	83	87
Une personne obèse...	75	75	75	74	79	77
Une personne avec un fort accent...	71	65	69	74	77	75
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	51	56	52	52	46	42
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	47	45	48	48	46	47
Une personne affichant son appartenance religieuse...	42	44	41	40	44	41



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Exemple :

Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences a plus de chances d'occuper un poste à haute responsabilité dans une petite entreprise.

Au final les diversités et l'égalité des chances sont toujours davantage prises en comptes dans les grandes entreprises

<i>Indice de facilité de carrière</i>	Ensemble	Entreprises de 20 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 99 salariés	Entreprises de 100 à 249 salariés	Entreprises de 250 à 999 salariés	Entreprises de 1000 salariés et plus
Une femme...	91	88	91	94	93	95
Une personne noire...	83	74	83	87	88	89
Une personne homosexuelle...	82	74	83	86	86	84
Une mère d'enfants en bas âge...	81	77	82	83	84	86
Une personne de plus de 50 ans...	77	74	80	77	79	77
Une personne obèse...	75	75	74	75	80	78
Une personne avec un fort accent...	74	67	73	77	80	79
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	68	72	67	69	64	62
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	54	50	54	56	55	59
Une personne affichant son appartenance religieuse...	47	48	45	47	48	45



Les cercles signalent les écarts d'indices par taille d'entreprise par rapport à l'indice moyen

L'industrie automobile et la grande distribution ressortent comme les secteurs les plus sélectifs à l'embauche

... peut être recrutée dans mon entreprise % ST Probable	Ensemble	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	94	84	93	94	96	94	97	90
Une personne noire...	87	77	85	83	88	92	92	82
Une personne homosexuelle...	85	69	77	83	85	84	87	85
Une mère d'enfants en bas âge...	88	75	85	82	88	79	89	96
Une personne de plus de 50 ans...	68	67	74	62	54	65	61	85
Une personne obèse...	80	73	83	81	91	90	84	87
Une personne avec un fort accent...	85	77	85	76	89	95	76	79
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	78	75	82	84	72	85	76	74
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	65	53	61	66	66	59	66	72
Une personne affichant son appartenance religieuse...	54	55	64	58	54	60	51	63



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Exemple :

Une personne homosexuelle a plus de chances d'être recrutée dans le secteur de la grande distribution.



Les secteurs de high-tech / telecom et de services aux particuliers sont les secteurs les moins sélectifs pour les postes en contact direct avec la clientèle

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle % ST Probable	Ensemble	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	93	82	94	92	96	89	94	92
Une personne noire...	84	69	85	87	88	87	90	82
Une personne homosexuelle...	81	62	73	83	86	82	85	85
Une mère d'enfants en bas âge...	85	78	87	83	82	81	84	89
Une personne de plus de 50 ans...	82	82	83	75	90	95	84	89
Une personne obèse...	70	60	82	71	78	69	60	90
Une personne avec un fort accent...	67	53	71	63	63	70	55	69
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	75	67	81	85	86	84	78	80
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	51	54	49	62	57	45	41	62
Une personne affichant son appartenance religieuse...	44	42	58	49	42	49	33	60



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Exemple :

Une personne de plus de 50 ans a plus de chances d'être en contact direct avec la clientèle dans le secteur des services aux entreprises et conseil.

Accéder à un poste à responsabilités reste difficile quelque soit le profil dans tous les secteurs testés

... peut occuper un poste à haute responsabilité* % ST Probable	Ensemble	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	87	76	84	90	85	86	88	93
Une personne noire...	77	71	77	76	88	67	73	78
Une personne homosexuelle...	79	62	76	77	83	76	84	85
Une mère d'enfants en bas âge...	71	67	75	69	66	65	70	69
Une personne de plus de 50 ans...	80	84	86	69	88	73	85	85
Une personne obèse...	75	66	86	76	86	76	78	82
Une personne avec un fort accent...	71	65	73	67	68	59	62	73
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	51	45	62	66	62	50	46	44
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	47	49	49	52	42	41	40	34
Une personne affichant son appartenance religieuse...	42	42	54	48	36	46	38	58



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne

Exemple :

Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences a moins de chances d'occuper un poste à haute responsabilité dans le secteur de l'industrie automobile.



Les indices de facilité de carrières font apparaître le secteur de l'industrie automobile comme le plus sélectif dans toutes les situations

<i>Indice de facilité de carrière</i>	Ensemble	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	91	81	90	92	92	90	93	92
Une personne noire...	83	72	82	82	88	82	85	81
Une personne homosexuelle...	82	64	75	81	85	81	85	85
Une mère d'enfants en bas âge...	81	73	82	78	79	75	81	85
Une personne de plus de 50 ans...	77	78	81	69	77	78	77	86
Une personne obèse...	75	66	84	76	85	78	74	86
Une personne avec un fort accent...	74	65	76	69	73	75	64	74
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	68	62	75	78	73	73	67	66
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	54	52	53	60	55	48	49	56
Une personne affichant son appartenance religieuse...	47	46	59	52	44	52	41	60



Les cercles signalent les écarts de résultats auprès de certaines catégories, par rapport à la moyenne



IV

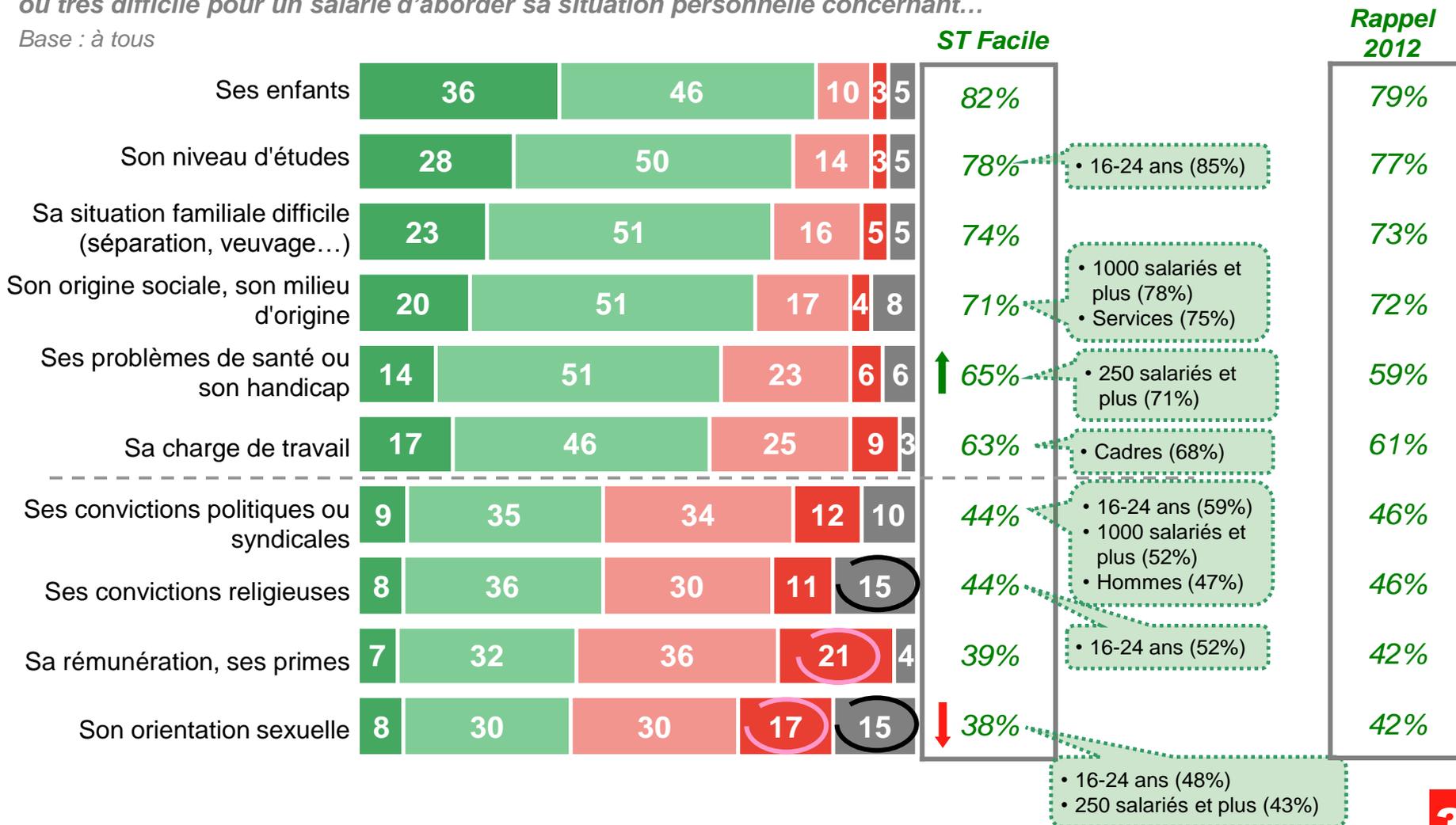
Les diversités et l'égalité des chances : le climat en entreprise



Les problèmes de santé ou de handicap apparaissent comme plus facilement abordés que l'an passé dans les entreprises

Q15. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si dans votre entreprise, il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile, ou très difficile pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant...

Base : à tous



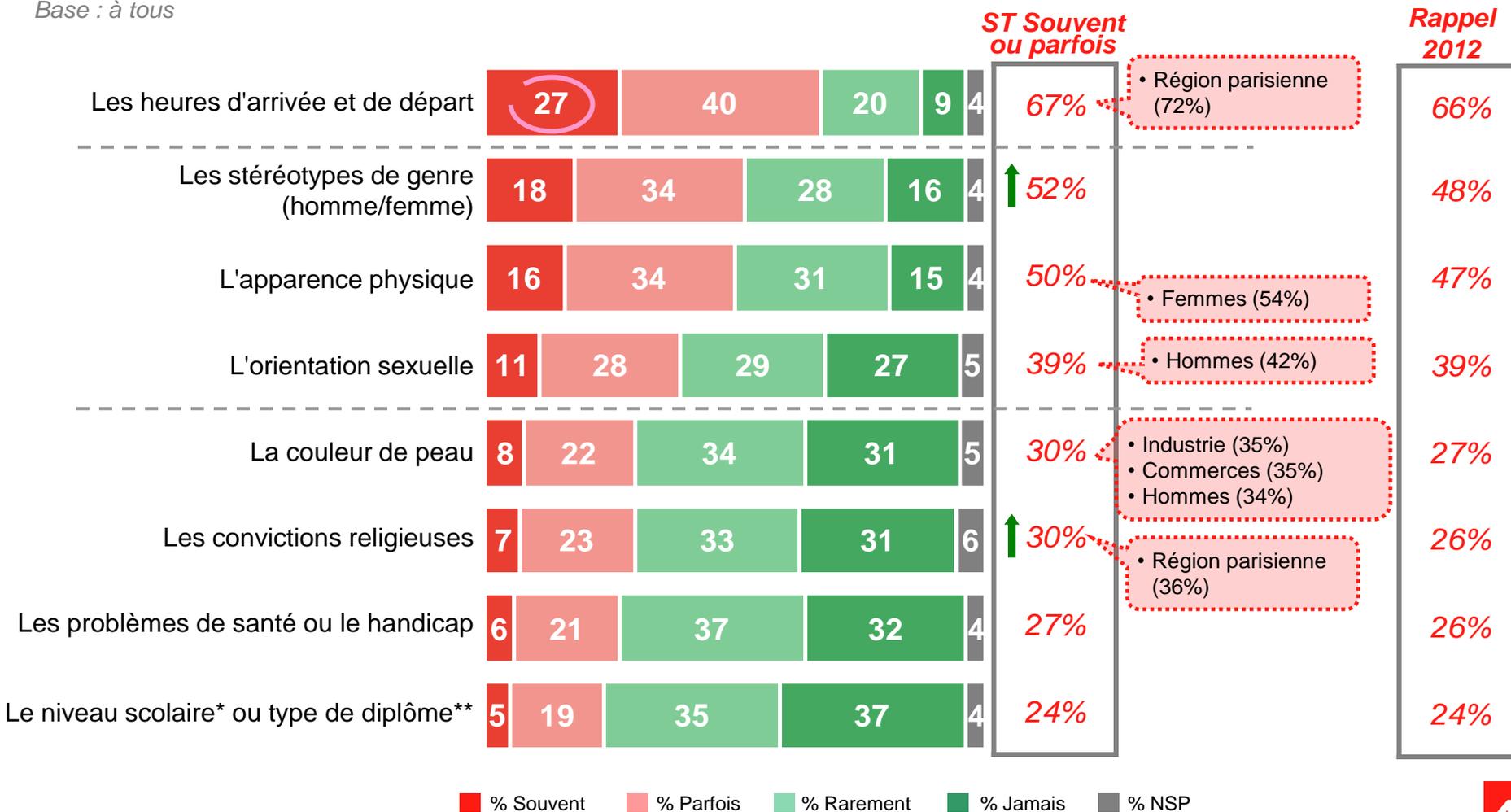
■ % Très facile à aborder ■ % Plutôt facile à aborder ■ % Plutôt difficile à aborder ■ % Très difficile à aborder ■ % NSP



Les moqueries liées aux stéréotypes de genre et aux convictions religieuses semblent se développer

Q16. D'après ce que vous avez pu constater dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence selon vous les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?

Base : à tous





LH2



Focus sur l'équivalence de diplômes

Scénario sur l'équivalence de diplômes : une situation dont la probabilité de se produire reste très forte

Q20. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

« Au cours d'une discussion entre collègues, un salarié travaillant depuis 10 ans dans l'entreprise et ayant un diplôme universitaire de niveau master 2 se rend compte qu'il est moins bien payé que ses collègues diplômés de grandes écoles, qui sont pourtant à poste, ancienneté et compétence égaux. »

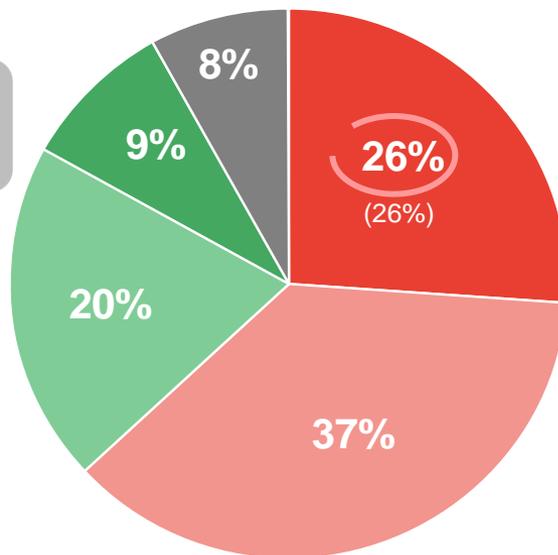
Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

Base : à tous

- Moins d'un an d'ancienneté (37%)
- 16-24 ans (36%)
- Ont des personnes sous leur responsabilité (34%)
- Services (33%)
- Moins de 250 salariés (32%)

S/T Non :
29%

Rappel 2012 :
29%



S/T Oui :
63%

Rappel 2012 :
62%

- 250 salariés et plus (74%)
- Professions intermédiaires (69%)
- Région parisienne (68%)
- Ancienneté : 5 ans et plus (66%)

Indice de probabilité
(ST Oui - ST Non) :
+ 34
(+33 en 2012)

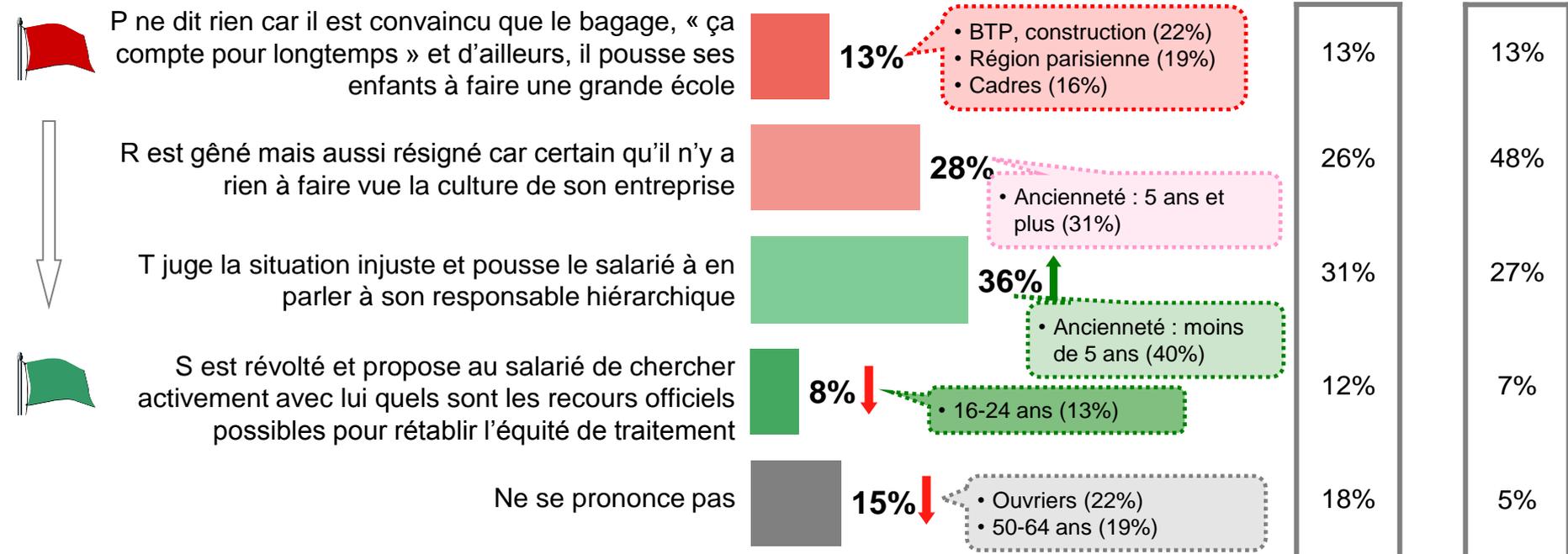
- Oui, certainement
- Non, certainement pas
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- NSP

Scénario sur l'équivalence de diplômes : juger la situation injuste et pousser le salarié à en parler est toujours le comportement le plus répandu dans les entreprises

Q21. Face à ce constat, les collègues de ce salarié ont chacun une réaction différente, décrites ci-dessous. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : à tous

Rappel 2012 Base : aux « certains » en Q20





VI Focus sur la situation de
famille et le genre

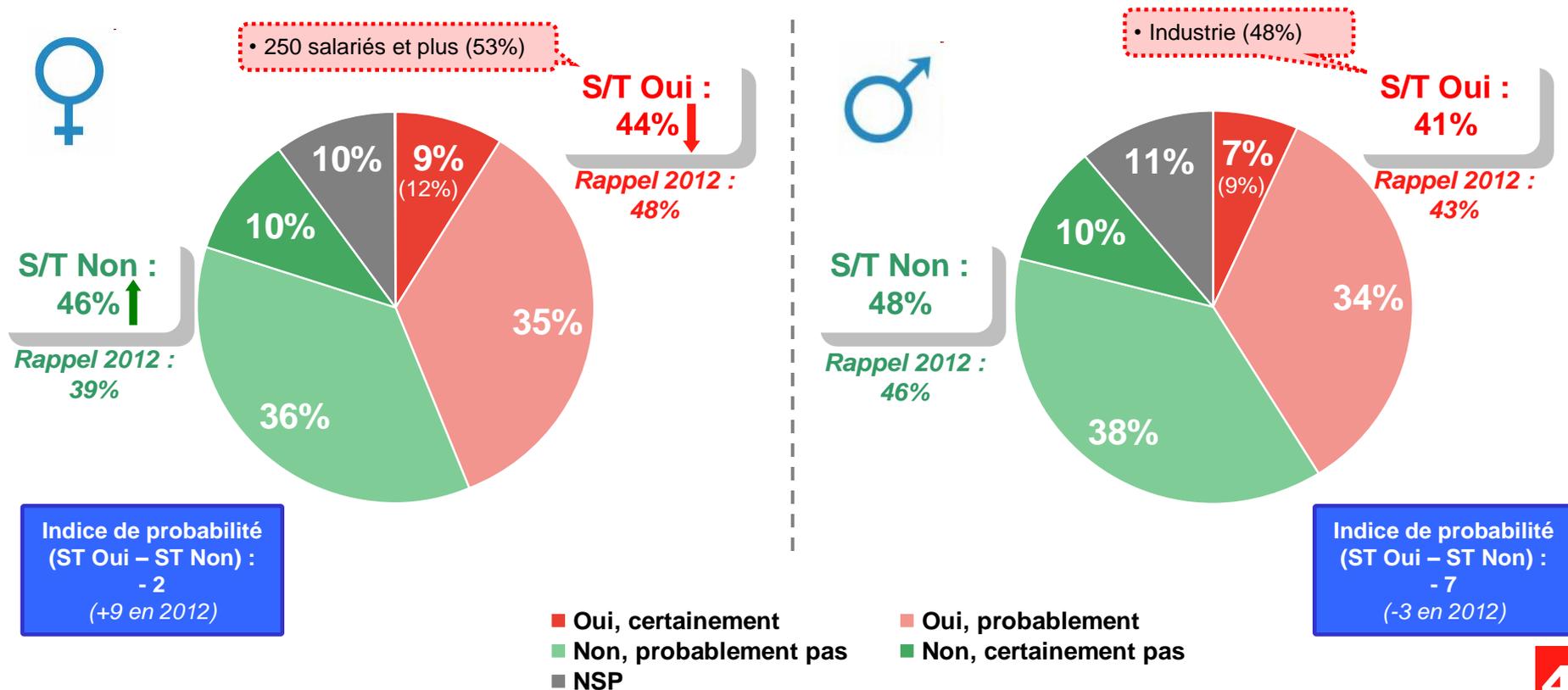
Scénario sur la situation de famille : la probabilité de se produire baisse par rapport à 2012, notamment pour les femmes

Q25. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

« Une femme ♀ / Un homme ♂ est divorcé(e) et partage la garde de ses trois enfants avec son ex-mari / ex-femme. Lors de son entretien annuel, elle / il demande une promotion lui permettant d'accéder à un poste à hautes responsabilités, compte tenu de l'évaluation très positive qui a été faite de son travail. La promotion lui est refusée compte tenu du manque de temps dont elle / il risquerait de faire preuve. »

Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

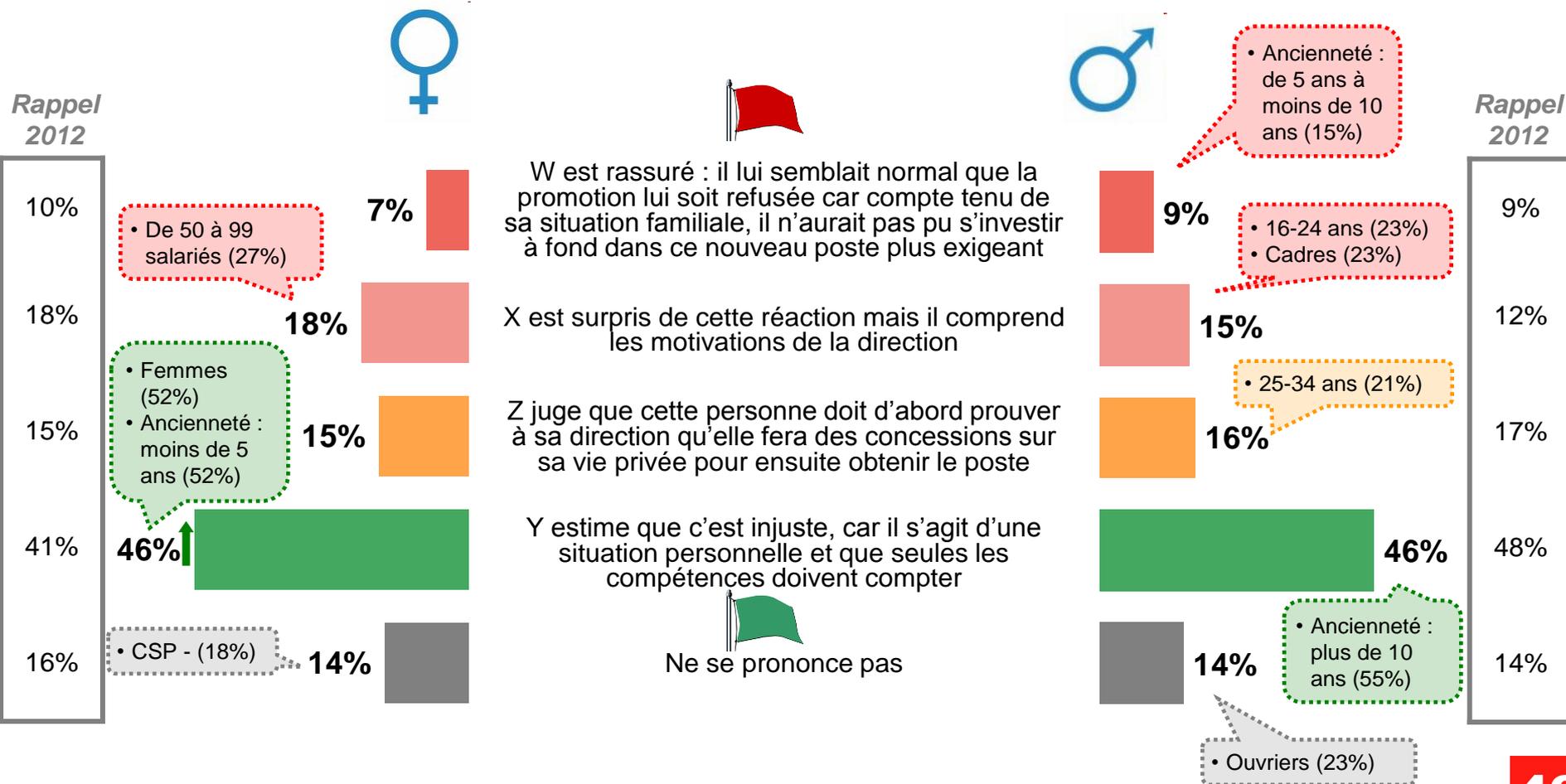
Base : à tous



Scénario sur la situation de famille : juger la situation injuste reste le comportement le plus répandu (1/2)

Q26. Les collègues de cette personne réagissent différemment. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

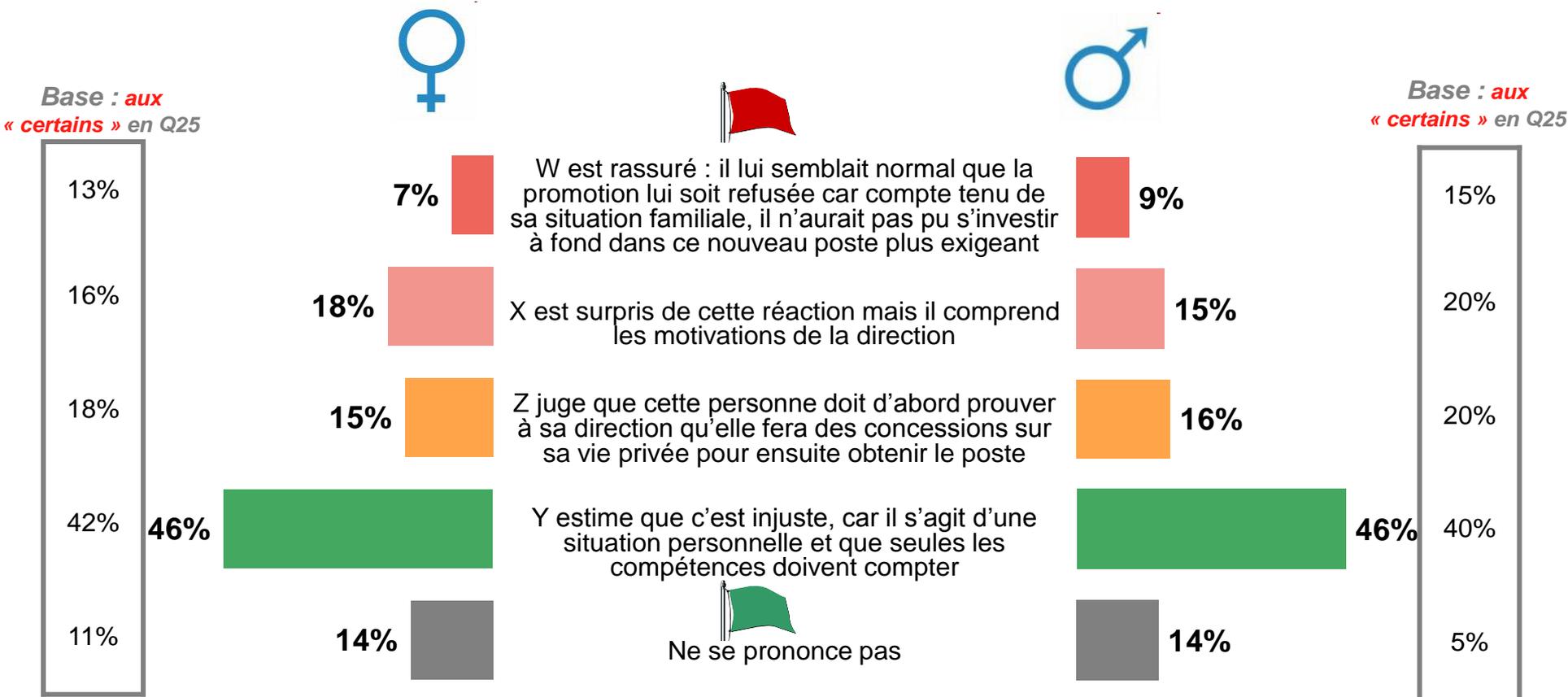
Base : à tous



Scénario sur la situation de famille : juger la situation injuste reste le comportement le plus répandu (2/2)

Q26. Les collègues de cette personne réagissent différemment. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : à tous





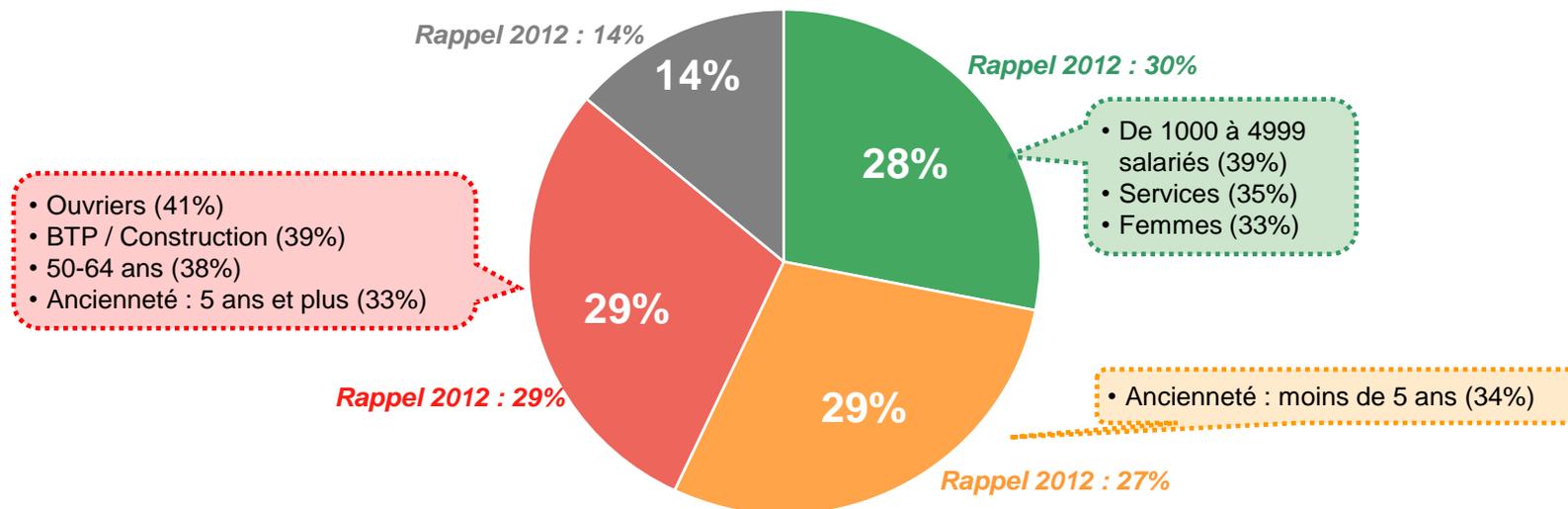
VII

Focus sur l'homosexualité

Les répondants sont toujours autant partagés quant à l'attitude à avoir vis-à-vis de l'homosexualité de leurs collègues

Q17. 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 : à tous



- 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
- De ne rien dire à personne, cela lui évitera d'être moins bien traité que d'autres ou de faire l'objet de mauvaises blagues en interne ou avec les partenaires / clients de l'entreprise
- NSP

Scénario sur l'orientation sexuelle : une moindre proportion de salariés estime que ce type de remarque est susceptible d'être faite

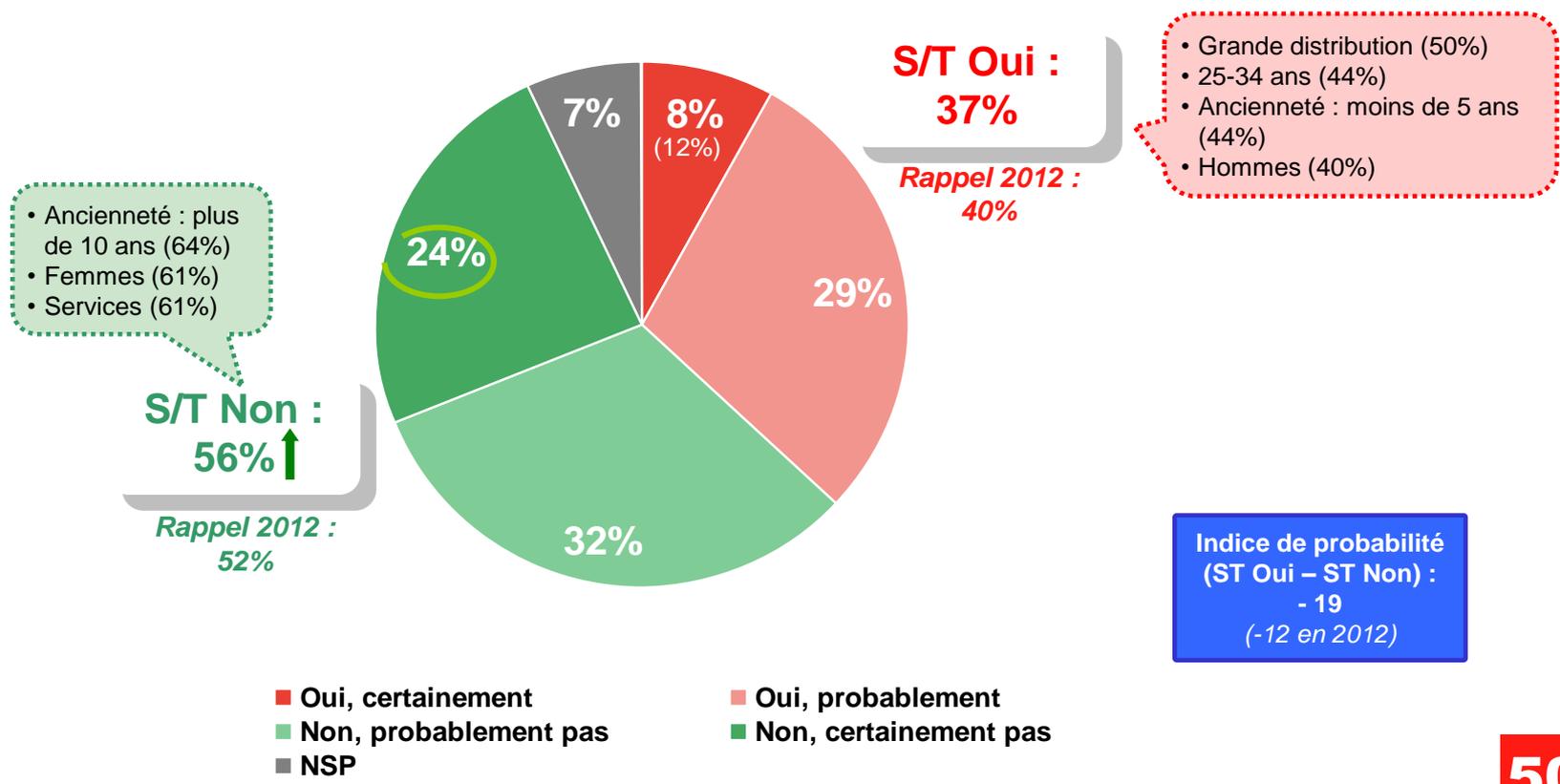
Q18. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

« Un salarié est en réunion au sommet pour décrocher un nouveau contrat.

A l'issue de cette réunion qui a duré des heures, il se félicite avec son chef et ses partenaires commerciaux (clients / fournisseurs) de l'issue positive de la réunion : 'Ah, c'était pas une réunion de tapette !' »

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

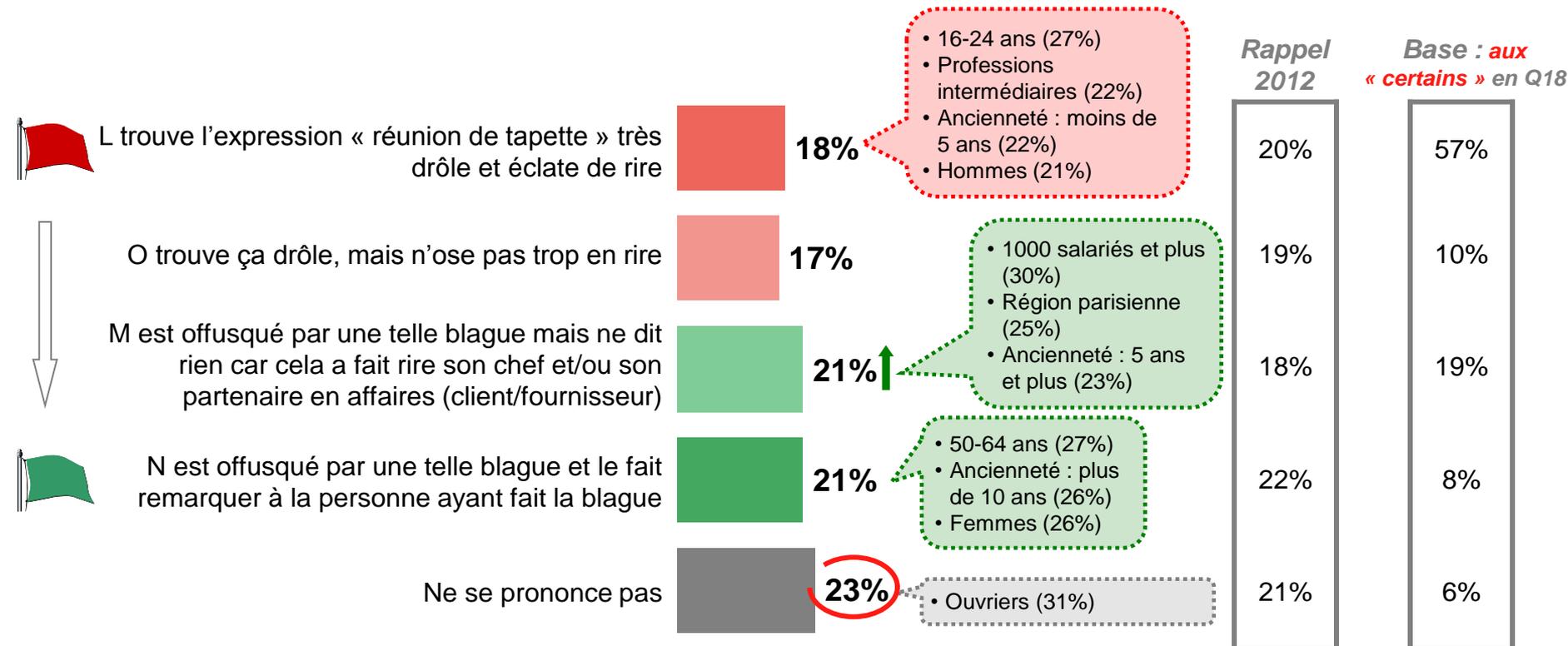
Base : à tous



Scénario sur l'orientation sexuelle : les salariés ont du mal à se positionner face à ce type de remarque

Q19. Ses interlocuteurs réagissent différemment à cette remarque. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : à tous





LH2

viii

Focus sur l'état de santé

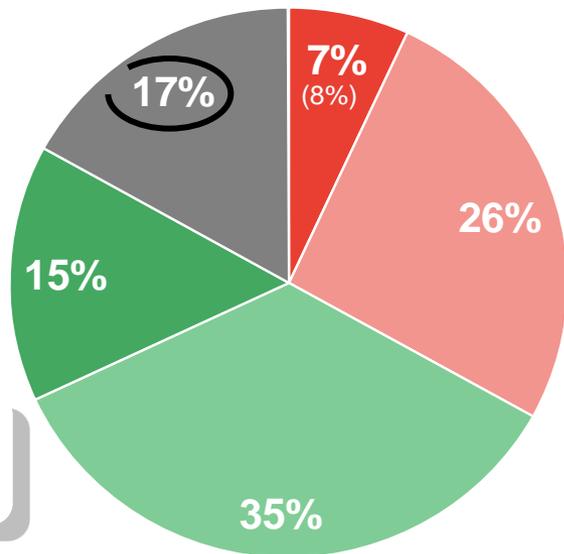
Scénario sur l'état de santé : un tiers des répondants pense que la situation est susceptible de se produire au sein de leur entreprise

Q23. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

« Un salarié a annoncé il y a quelques semaines à sa hiérarchie qu'il est séropositif, mais que ça ne l'empêche pas de travailler. Ce salarié est le principal contact d'un client important de l'entreprise. La direction lui propose de confier à un autre salarié la gestion de ce compte au prétexte de préserver son état de santé, bien que le salarié se sente tout à fait capable de gérer ce client malgré sa maladie. »

Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

Base : à tous



S/T Oui : 33%

Rappel 2012 : 34%

- 250 salariés et plus (39%)
- Ancienneté : 5 ans et plus (37%)

- 16-24 ans (61%)
- Cadres (57%)
- Ancienneté : moins de 5 ans (54%)

S/T Non : 50%

Rappel 2012 : 48%

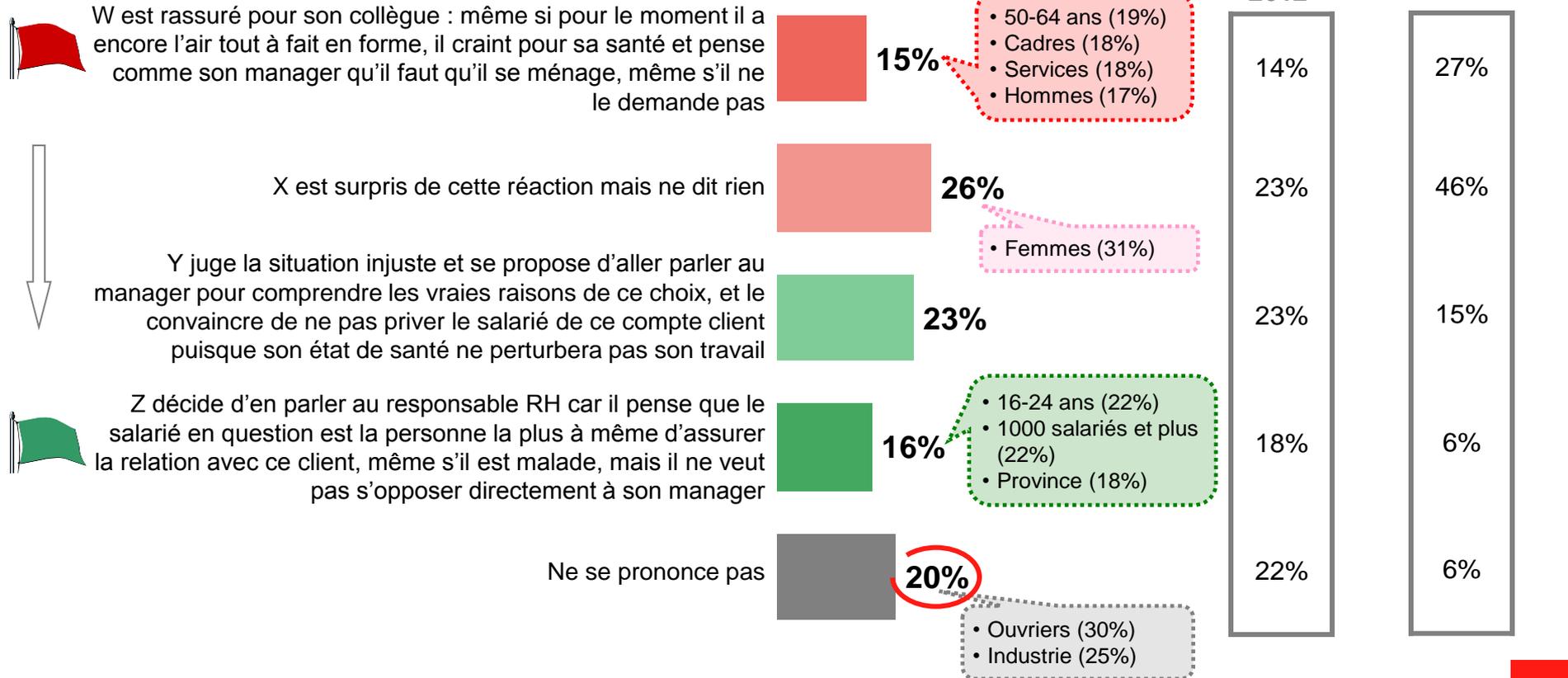
Indice de probabilité (ST Oui – ST Non) : - 17 (-14 en 2012)

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

Scénario sur l'état de santé : juger la situation injuste semble être le comportement le plus répandu mais ne prédomine pas vraiment sur les autres réactions

Q24. Lorsque le salarié raconte la réaction de son manager à ses collègues, ceux-ci réagissent différemment. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : à tous



Une seule réponse possible



LH2



Focus sur l'accent étranger

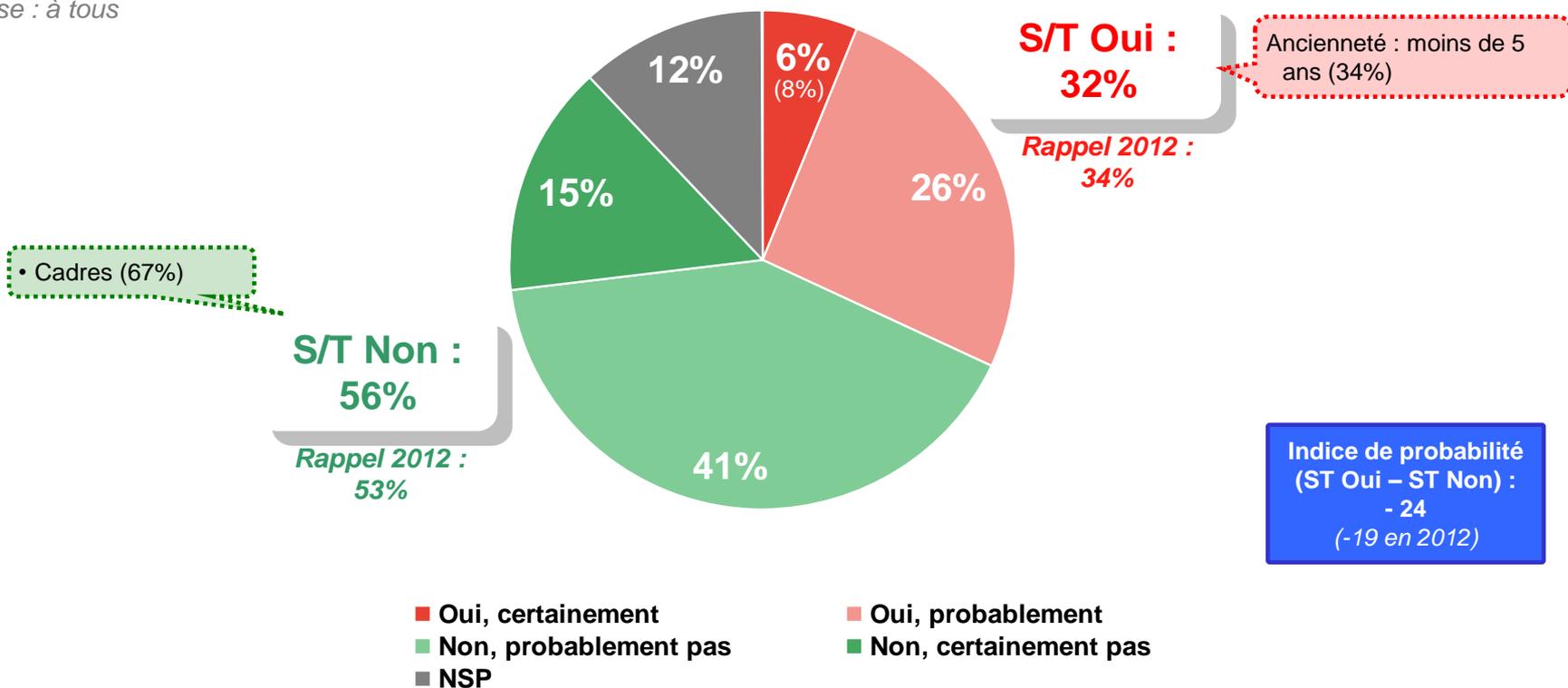
Scénario sur l'accent étranger : près d'un tiers des répondants estime que cela peut arriver

Q27. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

« Un manager cherche à recruter une nouvelle personne dans son service interne. Il a reçu le CV d'une personne qui, compte tenu de son parcours et de son profil, lui semble être la mieux adaptée au poste à pourvoir. Mais lors de l'entretien d'embauche, il s'avère que le candidat a un accent étranger très prononcé, même s'il maîtrise très bien le français. Après le départ du candidat, le manager est sur le point d'écarter la candidature en raison de son accent malgré les compétences réelles de cette personne. »

Selon vous, une telle situation serait-elle susceptible de se produire dans votre entreprise ?

Base : à tous

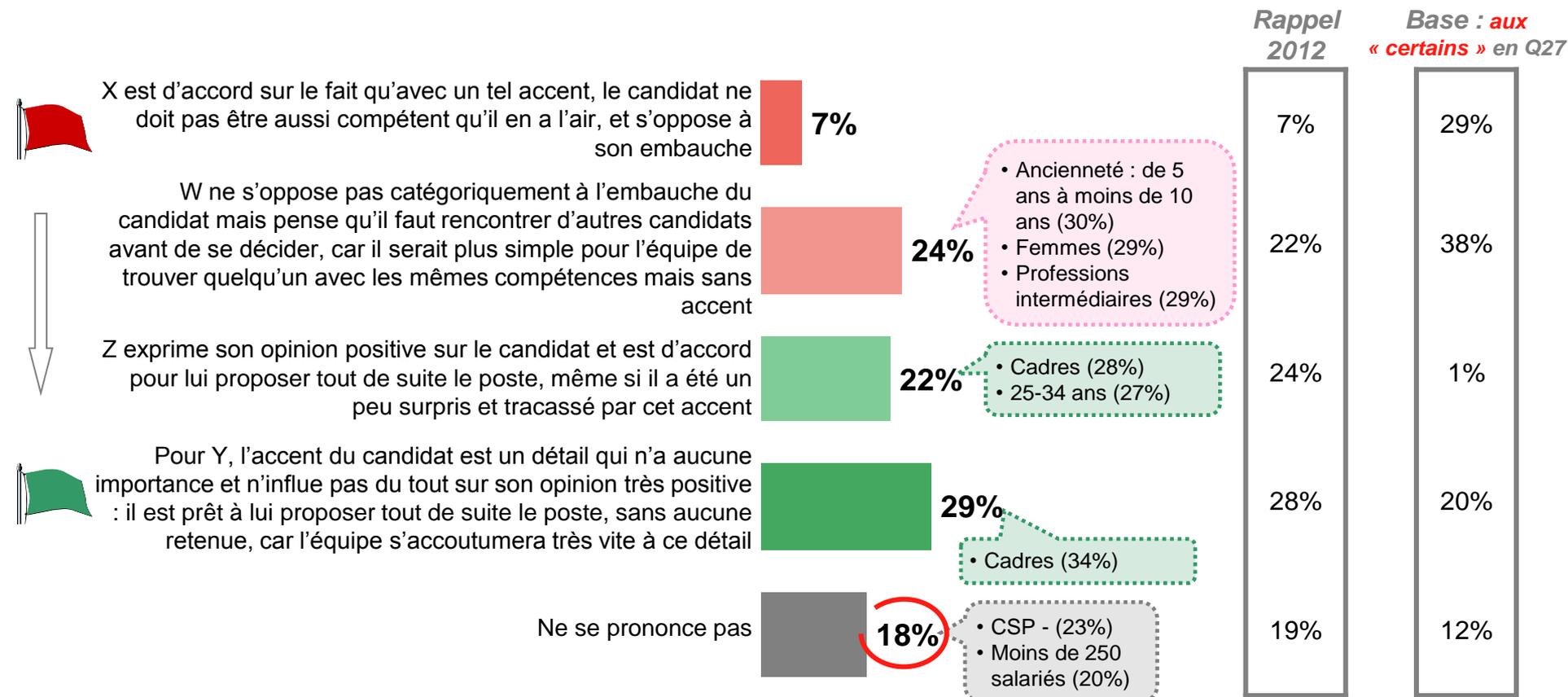




Scénario sur l'accent étranger : lier la compétence d'un candidat à son accent étranger semble être un comportement peu fréquent en entreprise

Q28. Les collaborateurs du manager, qui ont également rencontré le candidat, ont tous des réactions différentes, décrites ci-dessous. Indiquez la réaction qui correspondrait, selon vous, au comportement probablement le plus répandu au sein de votre entreprise.

Base : à tous



Une seule réponse possible



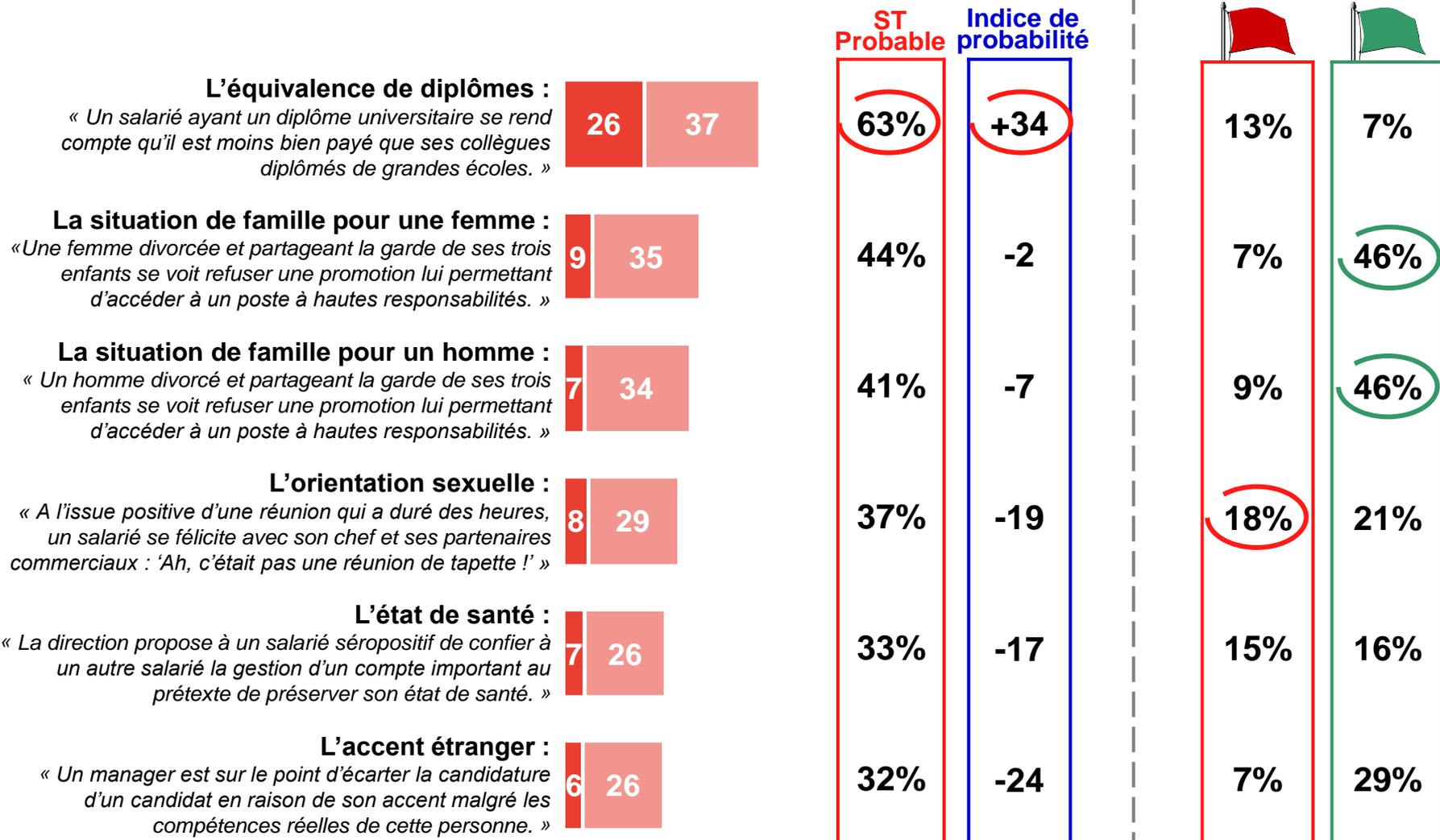
LH2



Récapitulatif des scenarii

Le scénario sur l'équivalence des diplômes demeure le plus répandu et le plus clivant

Comportement le plus répandu dans l'entreprise



■ % Très probable
 ■ % Assez probable



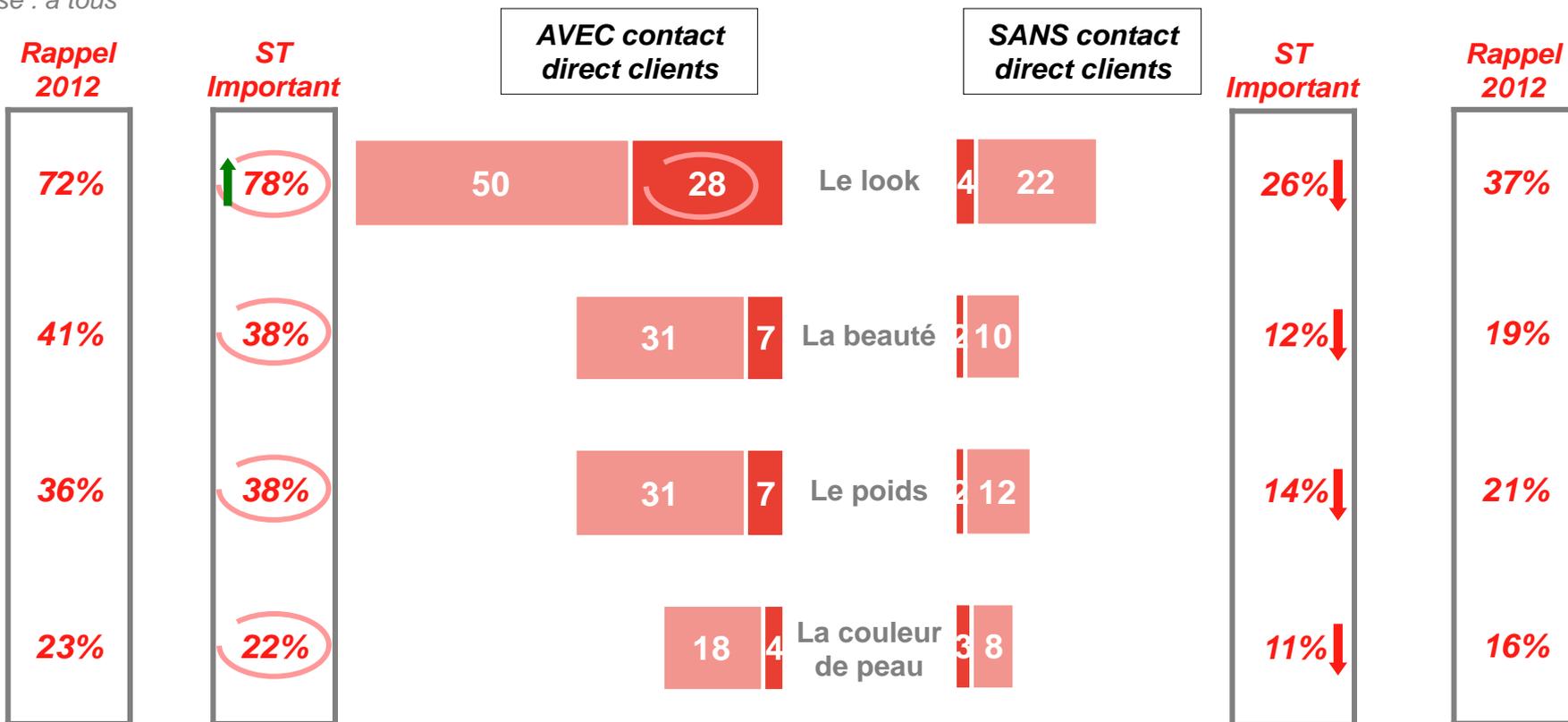
XI Focus sur l'apparence physique



Le look apparaît plus important que l'an passé dans les entreprises pour les postes en contact avec la clientèle (1/2)

Q22. Voici un certain nombre d'éléments liés à l'apparence. Pour chacun d'entre eux, vous me direz si selon vous il s'agit d'un élément très important, assez important, peu important ou pas du tout important pour entrer et réussir dans votre entreprise.

Base : à tous

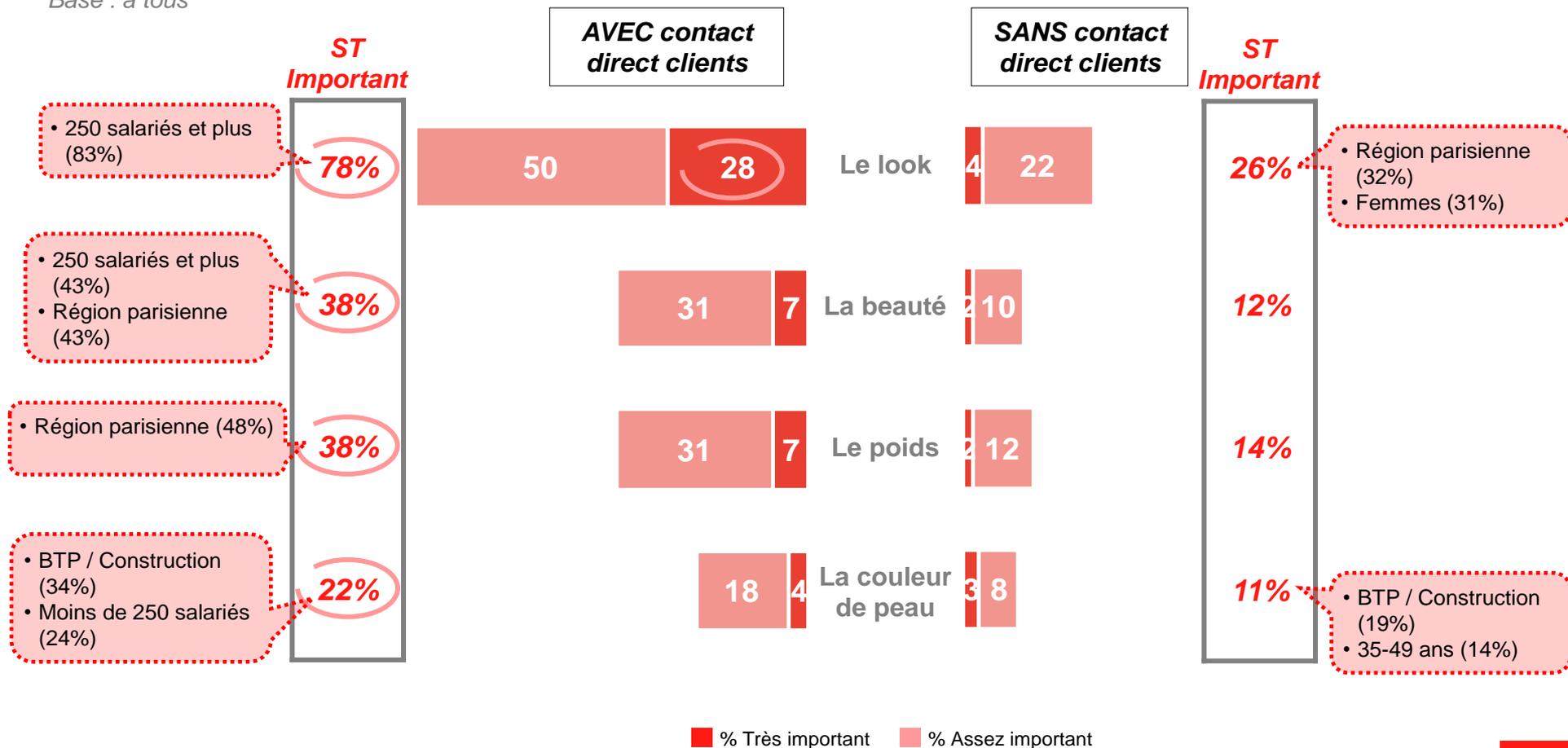


■ % Très important ■ % Assez important

Le look apparaît plus important que l'an passé dans les entreprises pour les postes en contact avec la clientèle (2/2)

Q22. Voici un certain nombre d'éléments liés à l'apparence. Pour chacun d'entre eux, vous me direz si selon vous il s'agit d'un élément très important, assez important, peu important ou pas du tout important pour entrer et réussir dans votre entreprise.

Base : à tous





XII

Pour aller plus loin...

Note technique : 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 par LH2, via un système de scoring. Les variables prises en compte dans le calcul de l'indice sont les suivantes :

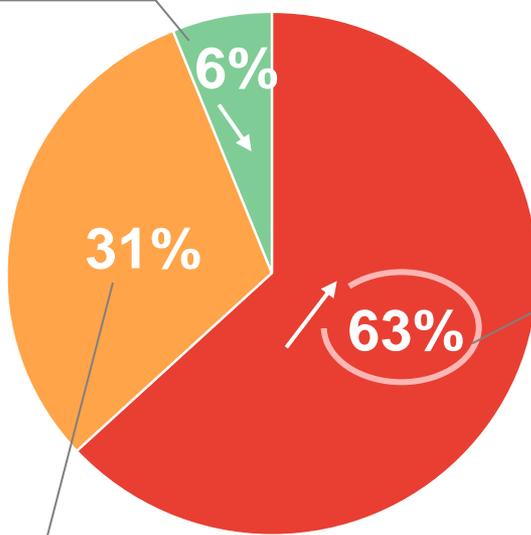
- Q13 (facilité de carrière au sein de l'entreprise en fonction du profil de la personne) : % tout à fait probable
- Q15 sur les items [n°1, 2, 5, 7, 8, 9, 10] relatifs au thème de la diversité et de l'égalité des chances (facilité à aborder certains sujets au sein de l'entreprise) : ST Facile
- Q10 sur l'item 3 (niveau de priorité du sujet « égalité des chances » au sein de l'entreprise): % Prioritaire
- Q29 (existence d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités dans l'entreprise) : % Oui

Indice du climat d'égalité des chances : une note moyenne en forte baisse cette année

Top Box
(indice compris entre 8 et 10)

Rappel
2012 : 14%

- A confiance de manière certaine en son avenir au sein de l'entreprise (14%)
- Existence d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question de la diversité au sein de l'entreprise (12%)
- Ancienneté : moins d'un an (11%)
- 16-24 ans (10%)



- N'a pas confiance en son avenir au sein de son entreprise actuelle (77%)
- Ouvriers (75%)
- Services aux entreprises et conseil (74%)
- Industrie (69%)
- Nord-est (69%)
- Ancienneté : plus de 10 ans (68%)
- 35-49 ans (67%)
- Risque perçu d'être un jour victime de discriminations (67%)
- Moins de 250 salariés (65%)

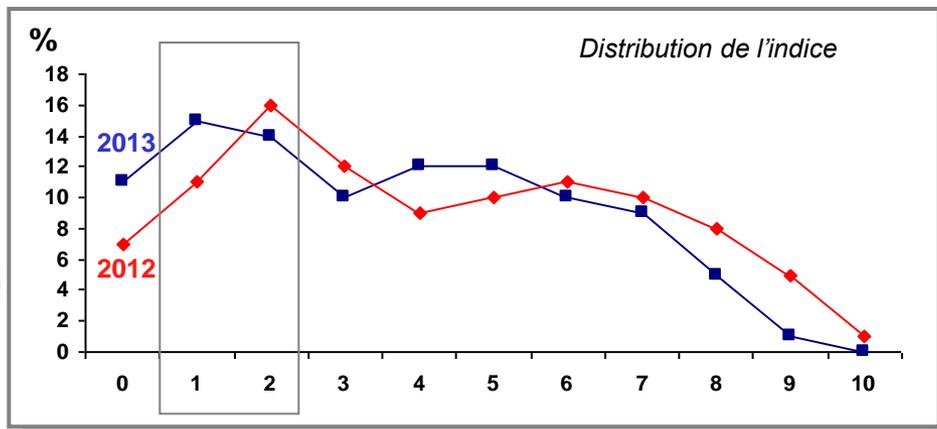
Low Box
(indice compris entre 0 et 4)

Rappel
2012 : 55%

Middle Box
(Indice compris entre 5 et 7)

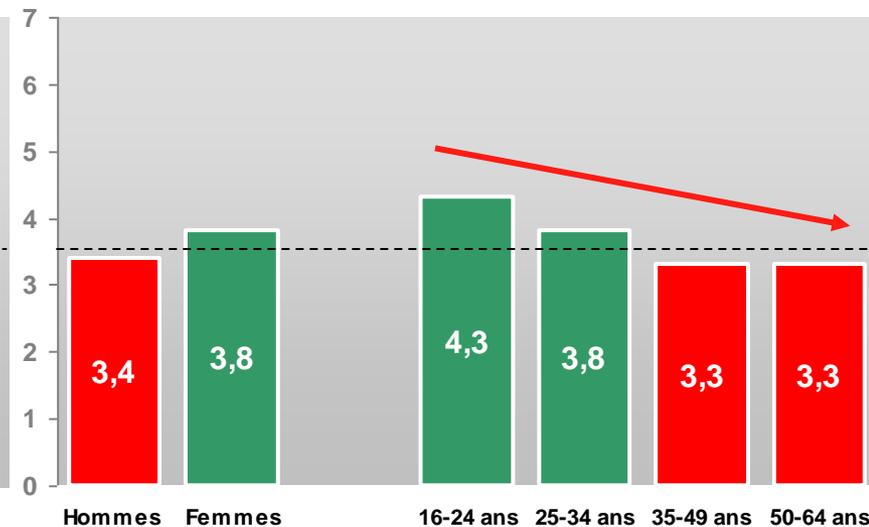
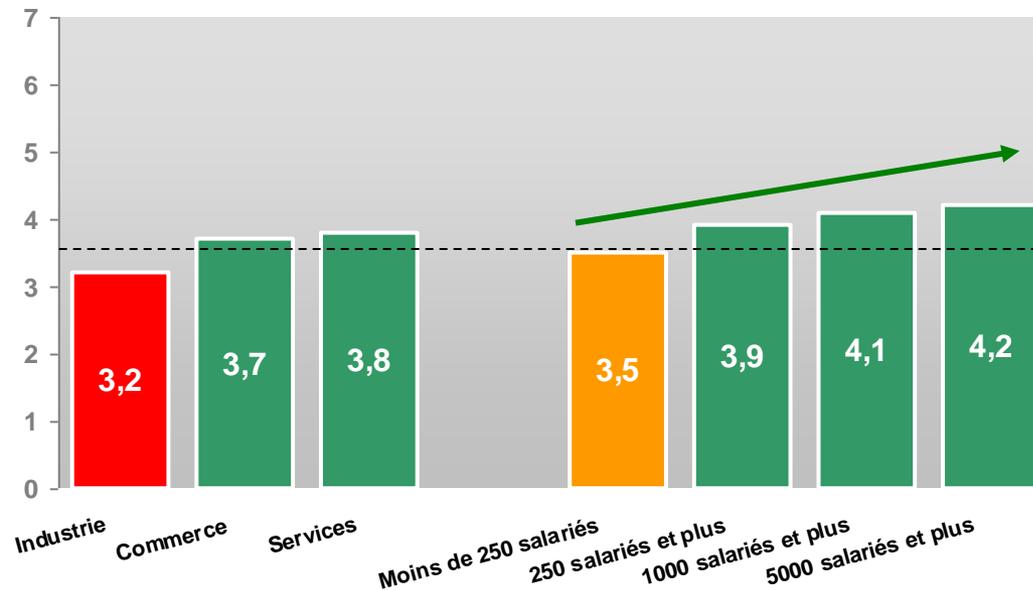
Rappel
2012 : 31%

Indice moyen : 3,6/10
Rappel 2012 : 4,2/10



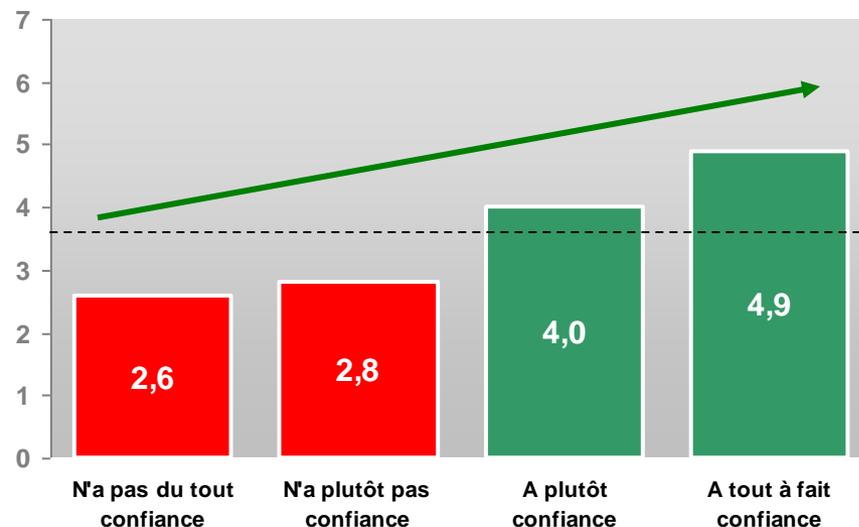


L'indice du climat d'égalité des chances est fortement corrélé à l'âge des salariés interrogés



**Indice moyen :
3,6/10**

➔ **Quel est l'impact du climat d'égalité des chances sur la confiance en son avenir au sein de l'entreprise ?**



En conclusion

1

Une vague fortement marquée par le contexte économique

- *Baisse de confiance des français en leur avenir*
- *Crispation de la société française sur les différences entre individus*

2

La plus grande vigilance s'impose pour

- *Lutter contre les représentations négatives qui stigmatisent certains profils ou situations individuelles*
- *S'assurer que parallèlement aux perceptions des collaborateurs, les faits de discrimination ne progressent pas*

3

In fine, un indice du climat d'égalité des chances sensible aux variations annuelles des représentations et aux inquiétudes économiques