

Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise

Résultats nationaux 2014
3^{ème} vague

Guénaëlle Gault

- Guenaelle.gault@tns-sofres.com
- 01 40 92 45 27

Pauline Misset

- Pauline.misset@tns-sofres.com
- 01 40 92 47 37



TNS Sofres
Baromètre de l'égalité des chances 2014

© TNS



Sommaire

1	
Introduction	3

2	
Résultats détaillés	7
<i>Les diversités et l'égalité des chances : la politique perçue en entreprise</i>	8
<i>Les diversités et l'égalité des chances : l'avenir</i>	16
<i>Les diversités et l'égalité des chances : les possibilités de carrière</i>	25
<i>Les diversités et l'égalité des chances : le climat en entreprise</i>	41
<i>Focus sur l'équivalence de diplômes</i>	44
<i>Focus sur la situation de famille et le genre</i>	47
<i>Focus sur l'homosexualité</i>	50
<i>Focus sur l'état de santé</i>	54
<i>Focus sur l'accent étranger</i>	57
<i>Récapitulatif des scenarii</i>	60
<i>Pour aller plus loin...</i>	62

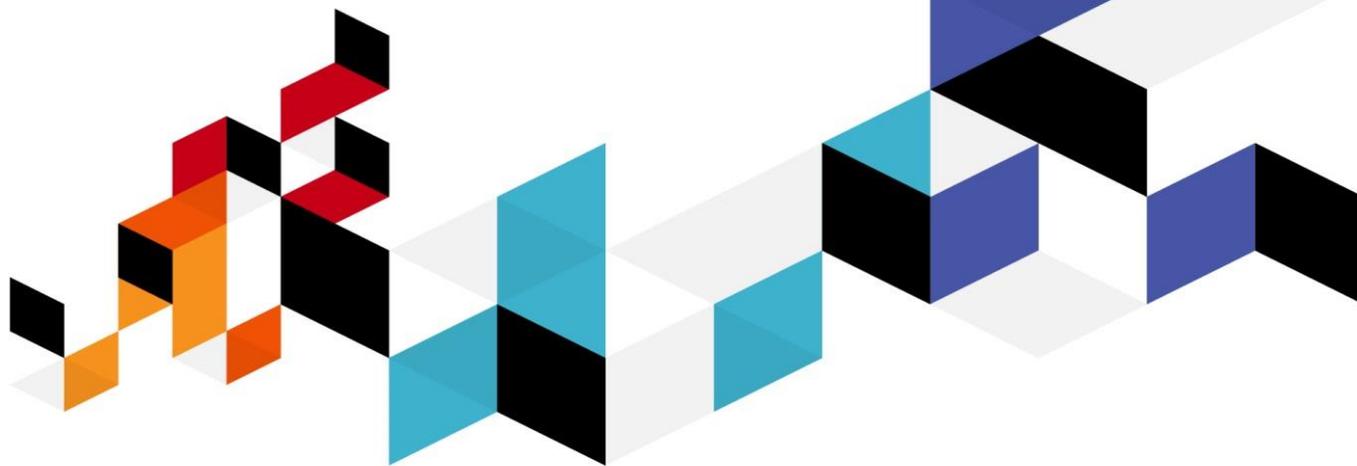
3	
Conclusion	67

**Ce document a été rédigé en accord avec les procédures Qualité TNS Sofres.
Il a été contrôlé par Guénaëlle Gault, Directrice de Département**



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 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 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 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 troisième 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

Sondage réalisé 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 5 au 19 mai 2014.

-
- Les rappels présents dans ce rapport sont issus des vagues d'étude menées au niveau national 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

- 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 et 2013 seront indiqués en colonne ou entre parenthèses.
- NSP = Ne sait pas
-   Ces flèches indiquent la tendance par rapport à l'année 2013, quand elle est au moins égale à 4 points.
-  = résultats obtenus auprès des femmes  = résultats obtenus auprès des hommes

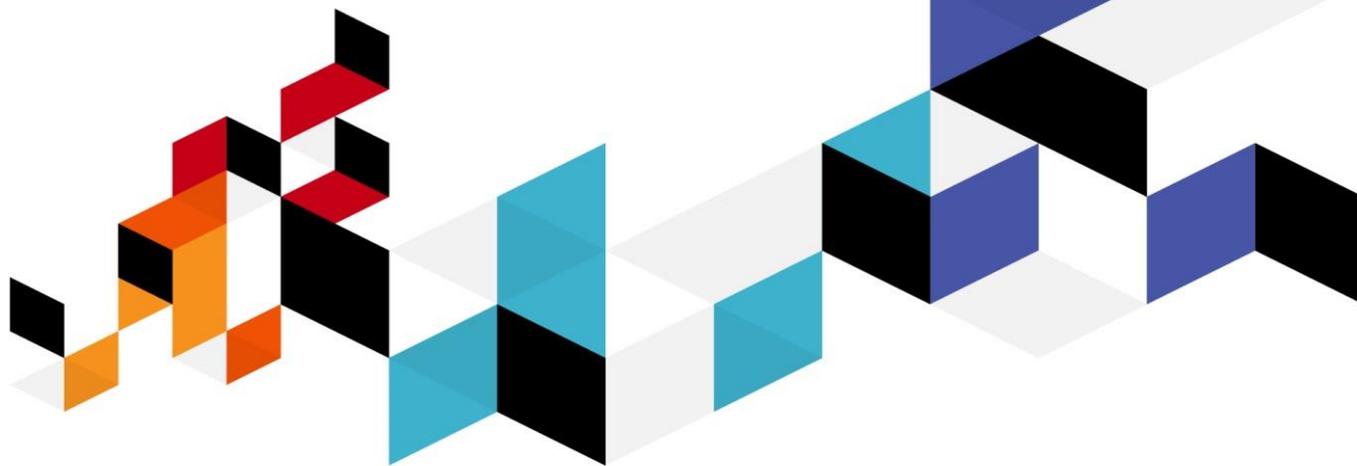
Structure de l'échantillon

	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%

2

Résultats détaillés



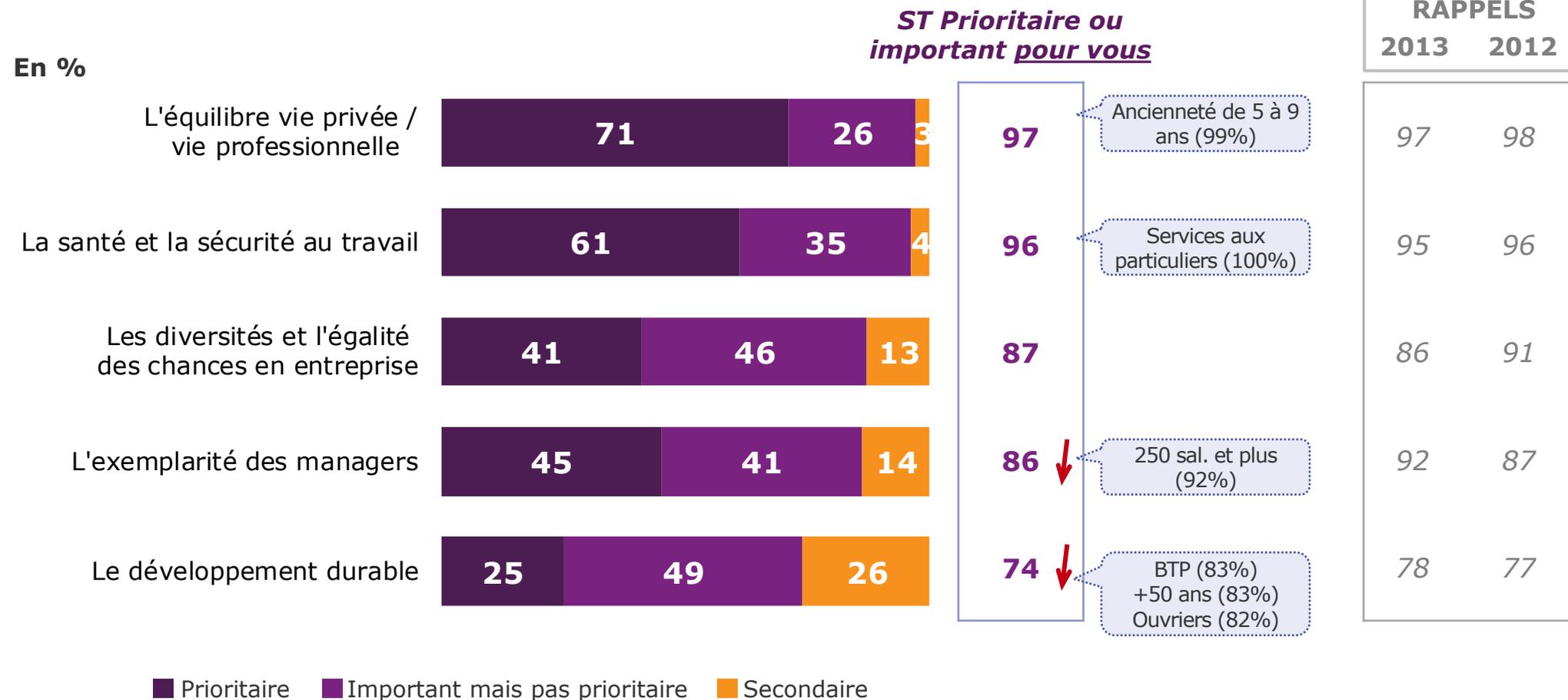
Les diversités et l'égalité des chances : **la politique perçue en entreprise**



Montée en puissance du sujet diversité et égalité des chances dans la hiérarchie des priorités pour les salariés

A1. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour vous il devrait constituer un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire dans votre entreprise.

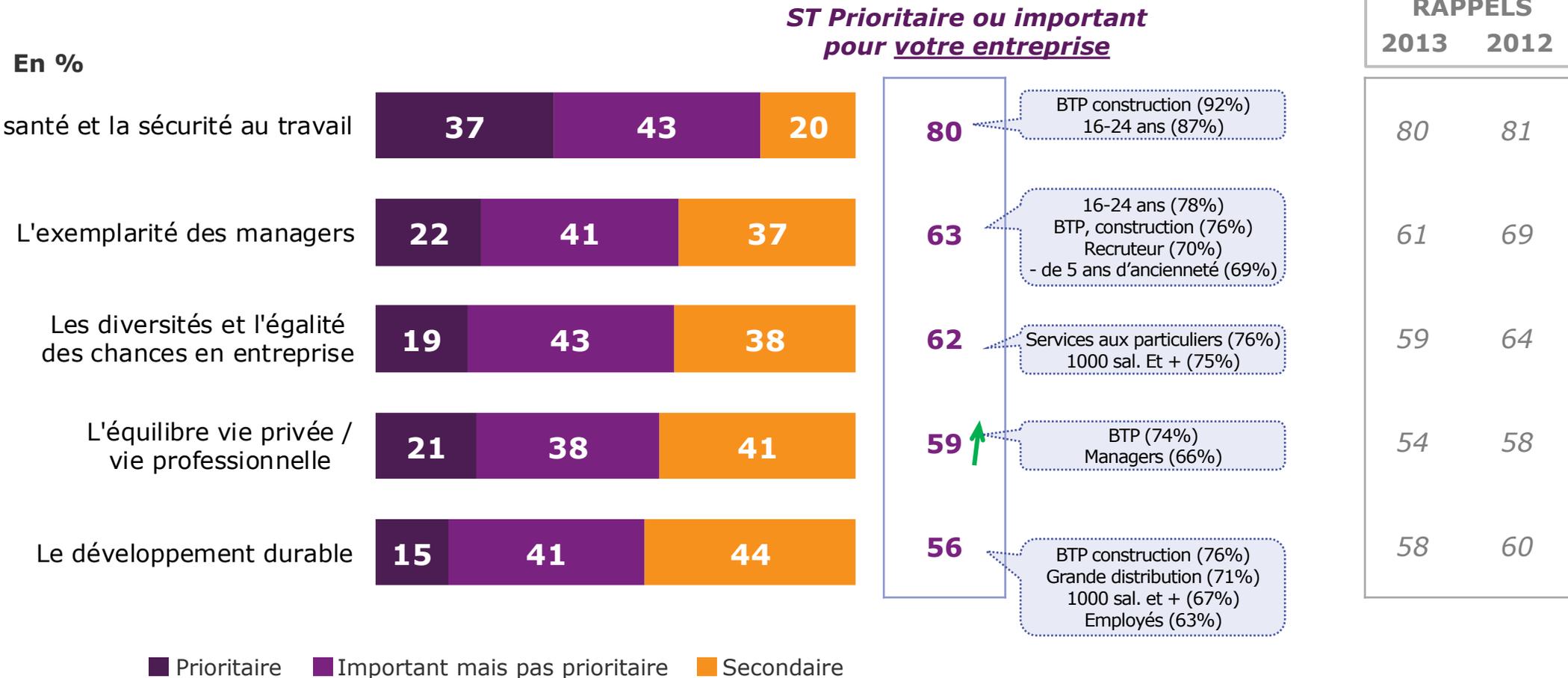
Base : Exprimés



Une prise de conscience de l'importance de la diversité et de l'égalité par les entreprises qui s'améliore légèrement

A2. 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 : Exprimés



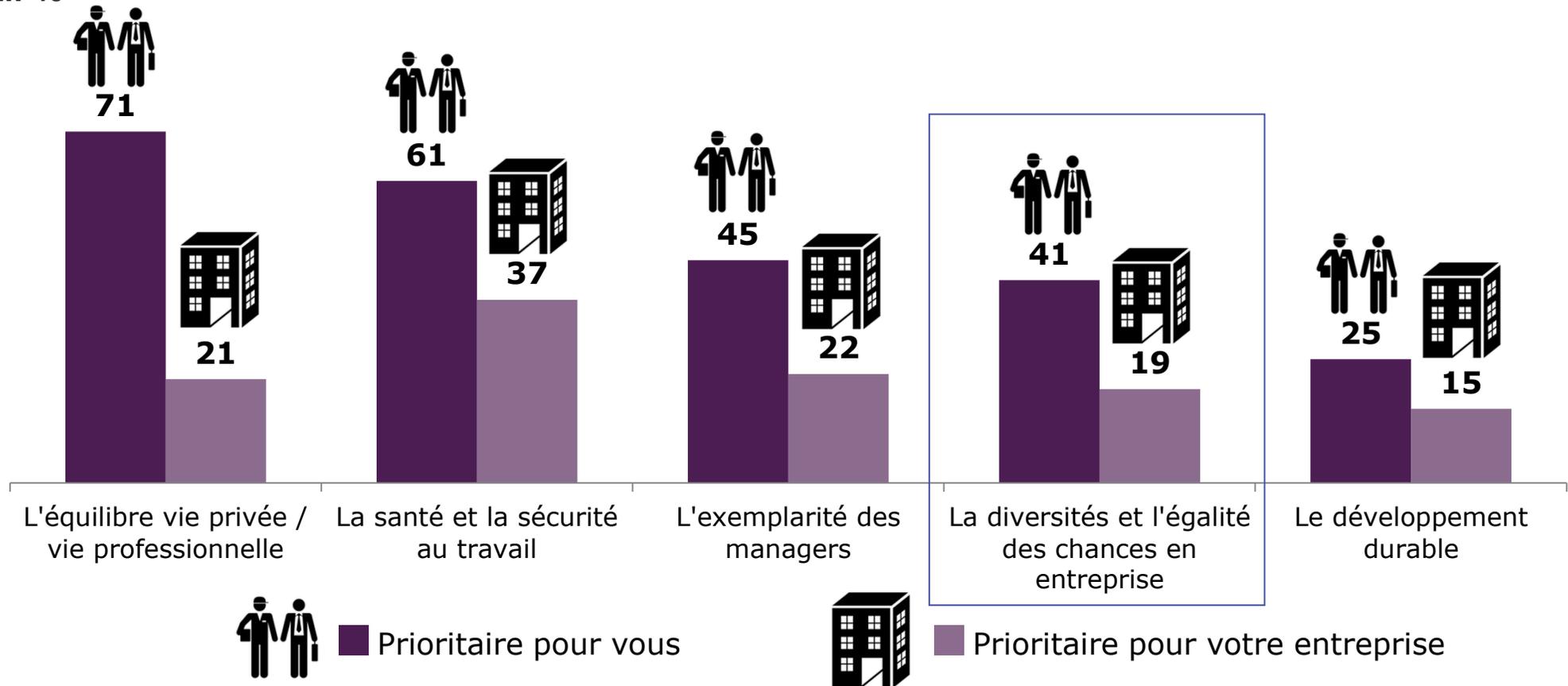
Mais des écarts qui persistent et donc toujours des attentes fortes de la part des salariés

A1. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si pour vous il devrait constituer un axe prioritaire, important mais pas prioritaire, ou secondaire dans votre entreprise.

A2. 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 : Exprimés

En %

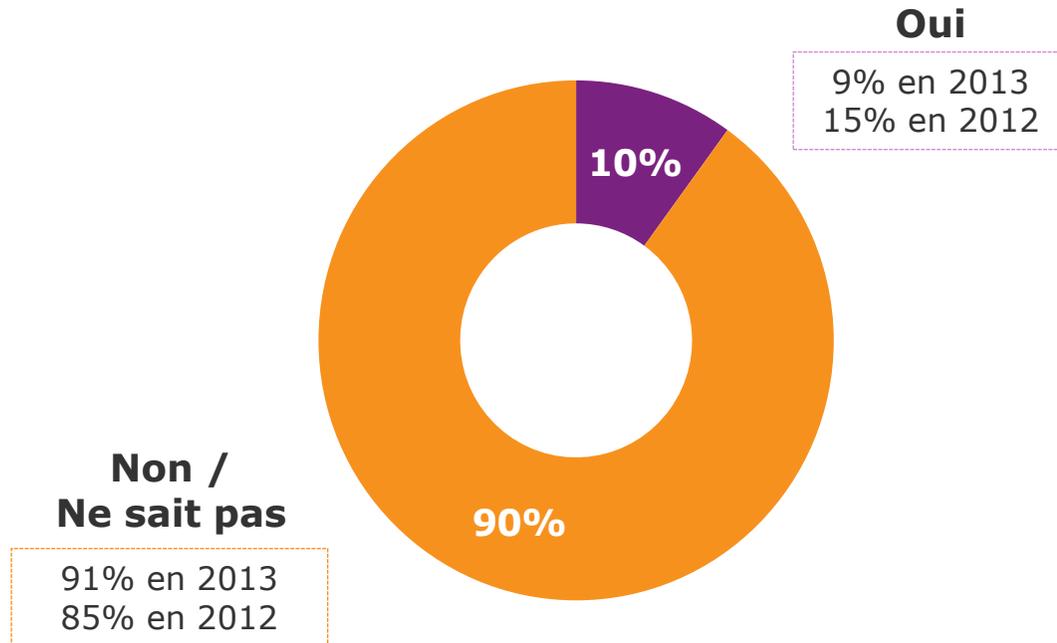


Tout juste 10% de salariés qui ont connaissance d'une mission, un poste consacré à la question des diversités

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 : Ensemble

En %



Un engagement perçu des entreprises qui reste stable avec toujours une difficulté à identifier les actions

A3. 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 (554 personnes)

En %

Au moins une action entreprise



Sensibilisation, formation ou communication interne et/ou externe



Signature d'un accord d'entreprise



Annonce d'un plan d'action ou d'objectifs de progression



Suivi d'indicateurs de mesure



Autre



Aucune action à leur connaissance / NSP



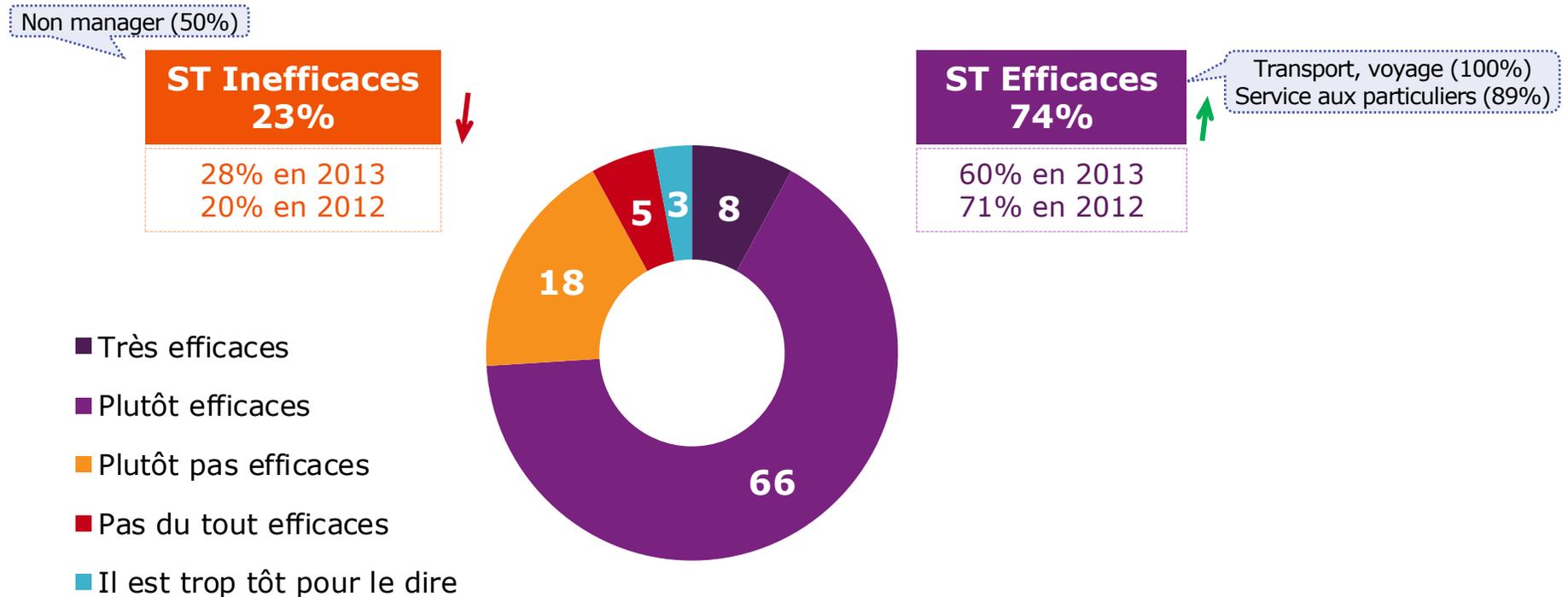
RAPPELS	
2013	2012
60	64
33	39
26	27
23	26
20	22
2	1
40	36

Cependant, un ROI très positif lorsque des actions sont engagées

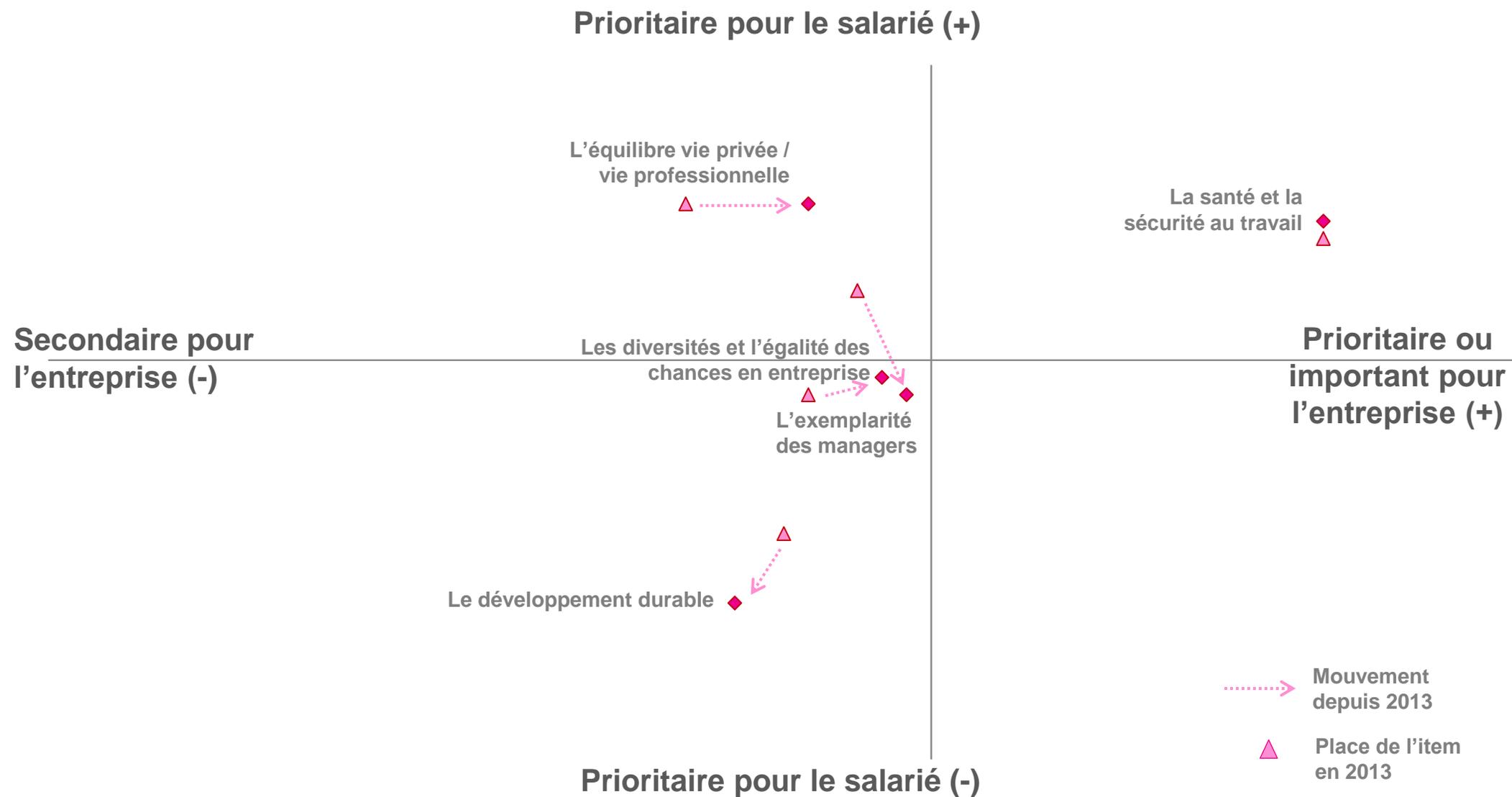
A4. Toujours en ce qui concerne les diversités et l'égalité des chances, indiquez si ces actions mises en place dans votre entreprise (même si ce n'est qu'à l'état de projet ou si elles ne vous concernent pas personnellement) vous paraissent efficaces, c'est-à-dire que vous percevez des résultats concrets.

Base : à ceux qui ont pu citer au moins 1 action dans leur entreprise pour favoriser les diversités et l'égalité des chances et qui s'expriment (308 personnes)

En %



Aussi, la diversité et l'égalité des chances : un sujet dont le potentiel peut être davantage actualisé



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

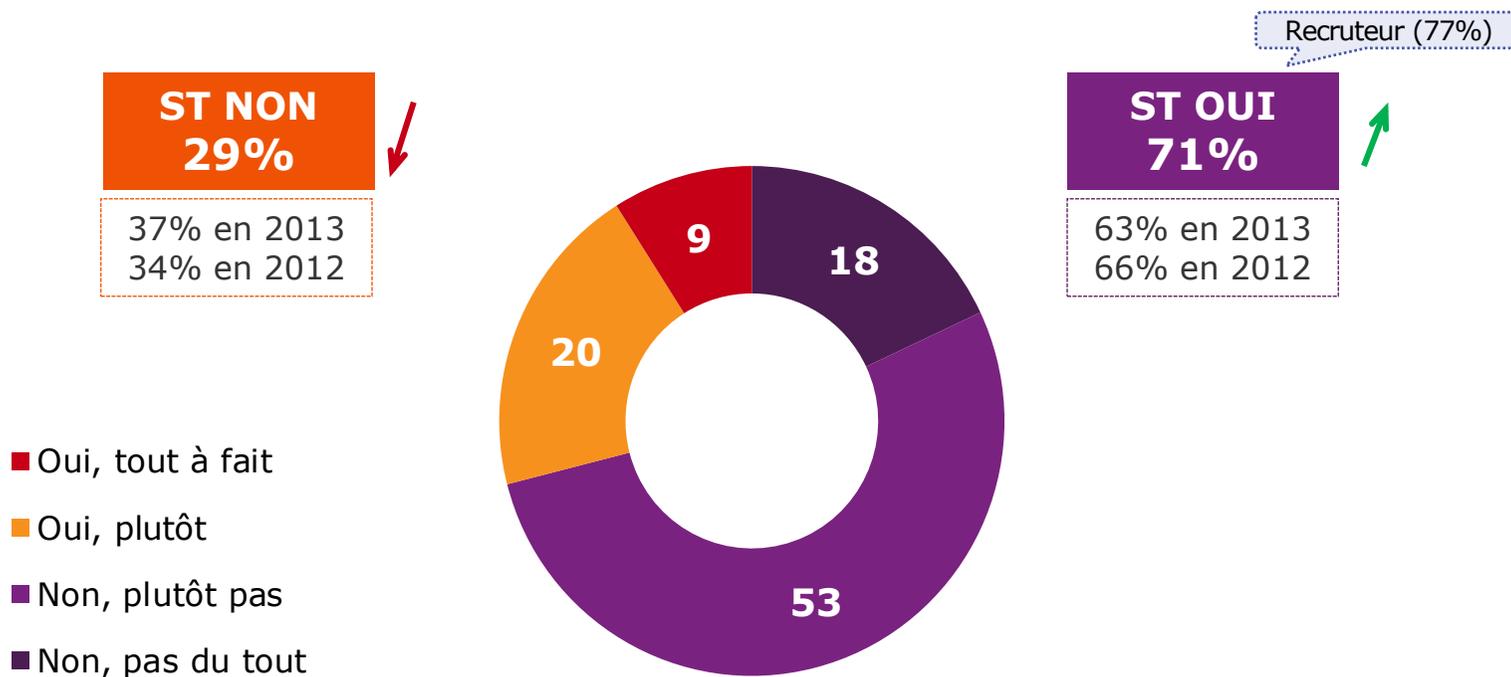


Une confiance dans son propre avenir au sein de son entreprise qui se renforce

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

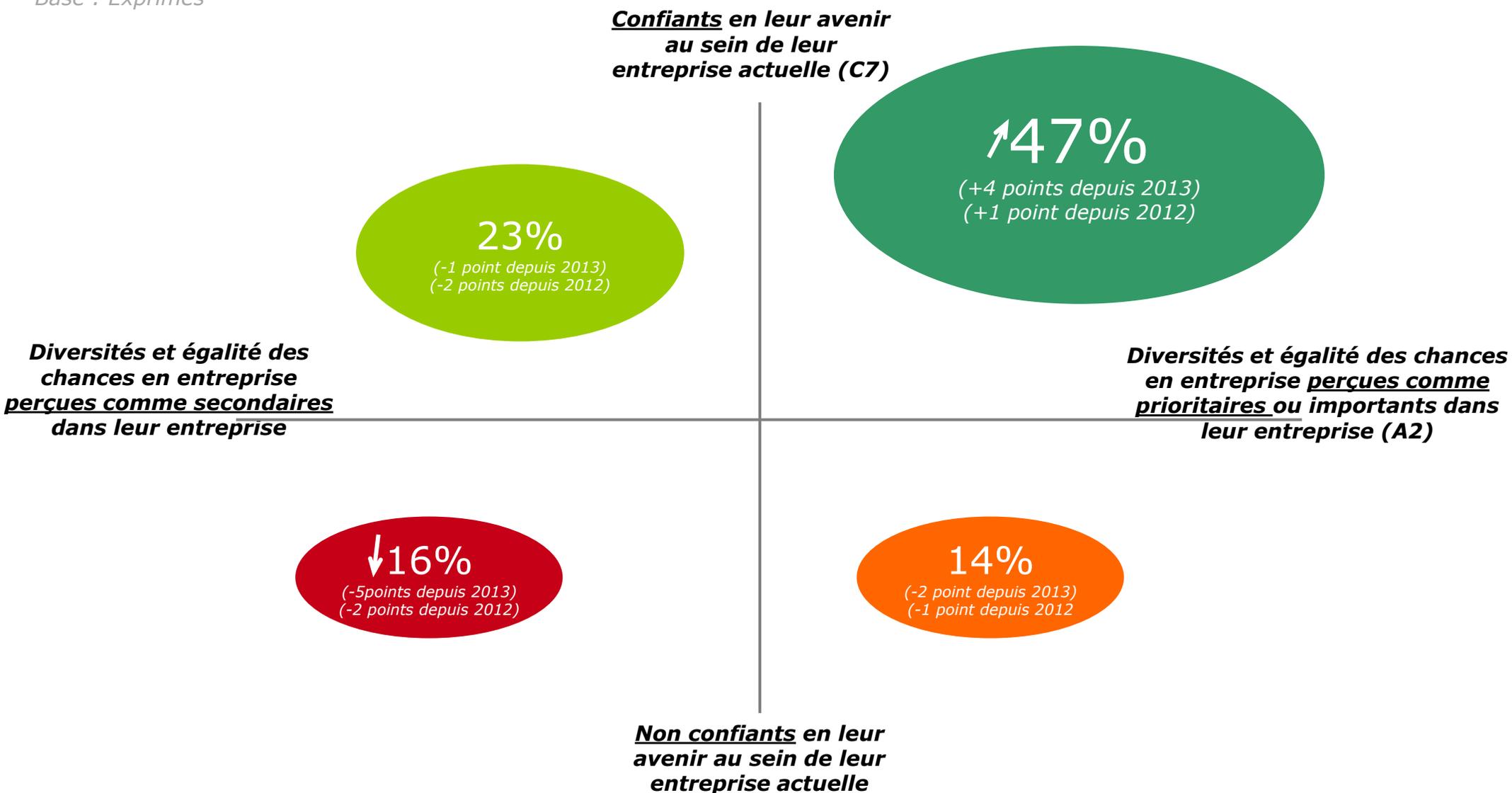
Base : Exprimés

En %



Matrice de confiance

Base : Exprimés



Les craintes de discrimination professionnelle toujours très sexuées s'atténuent au global...

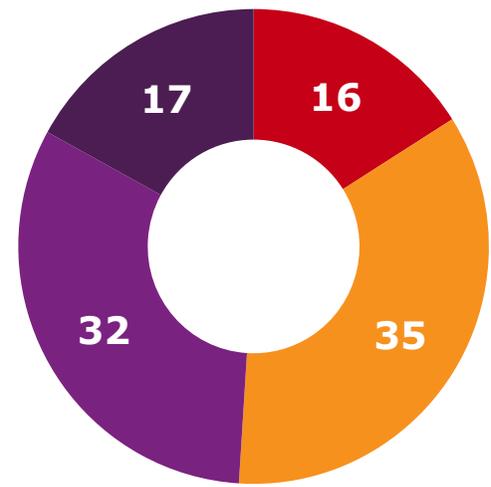
C2. Pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination sur votre lieu de travail ou à l'embauche, que ce soit dans votre entreprise actuelle ou bien une autre entreprise ?

Base : Exprimés

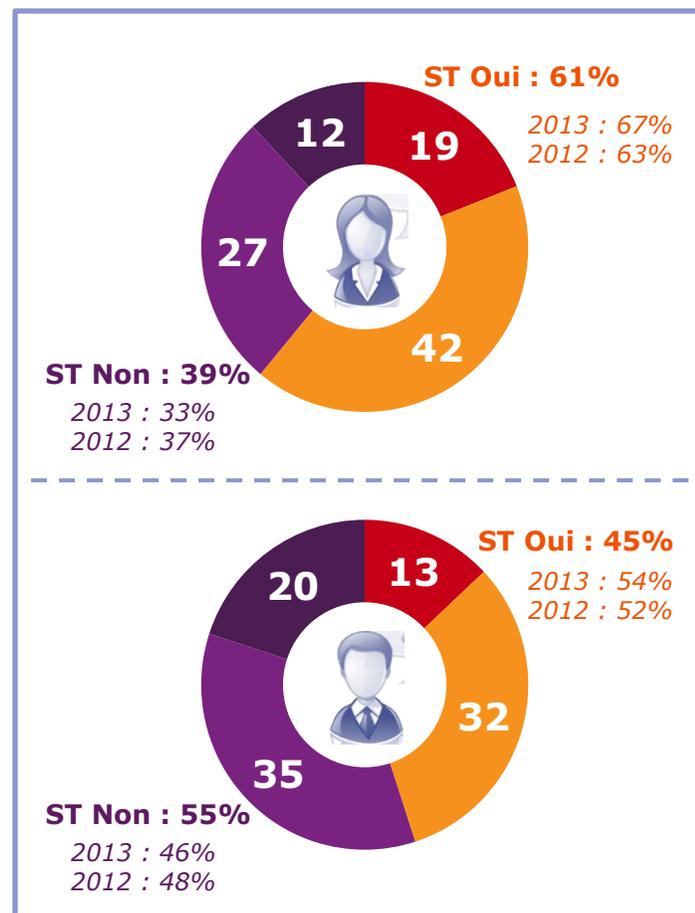
En %

High-tech, télécom (69%)
Services aux entreprises (64%)

Femmes (61%)



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

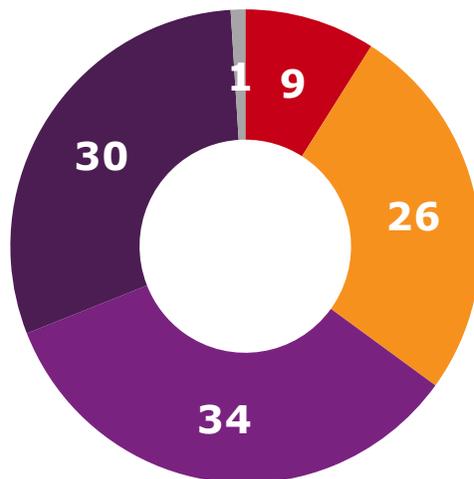


...et dans sa propre entreprise

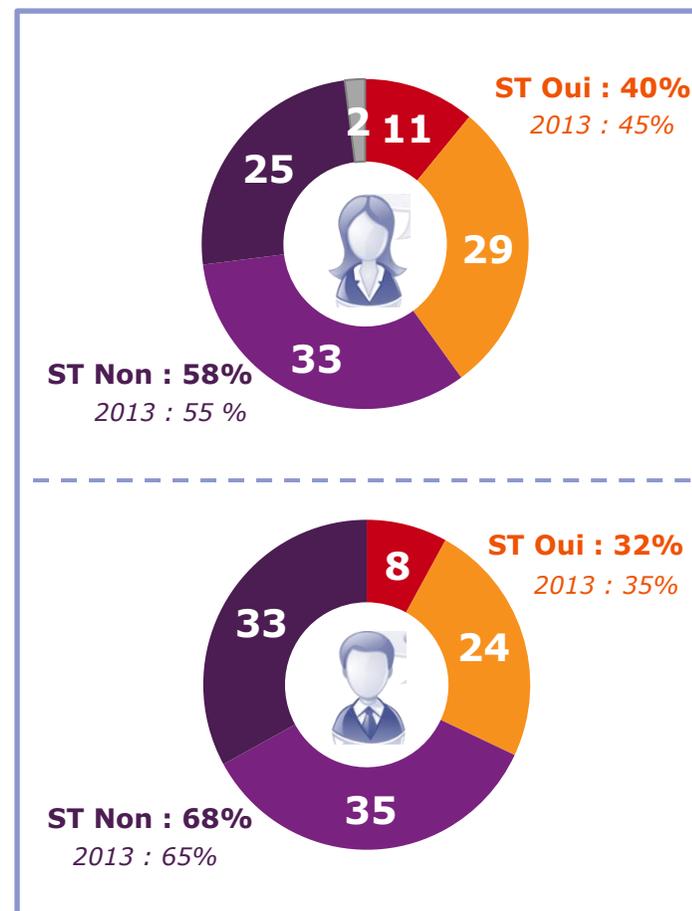
C3. Et plus précisément au sein de votre entreprise actuelle, pensez-vous que vous pourriez vous-même un jour être victime d'une discrimination ?

Base : Exprimés

En %



- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- Ne souhaite pas répondre

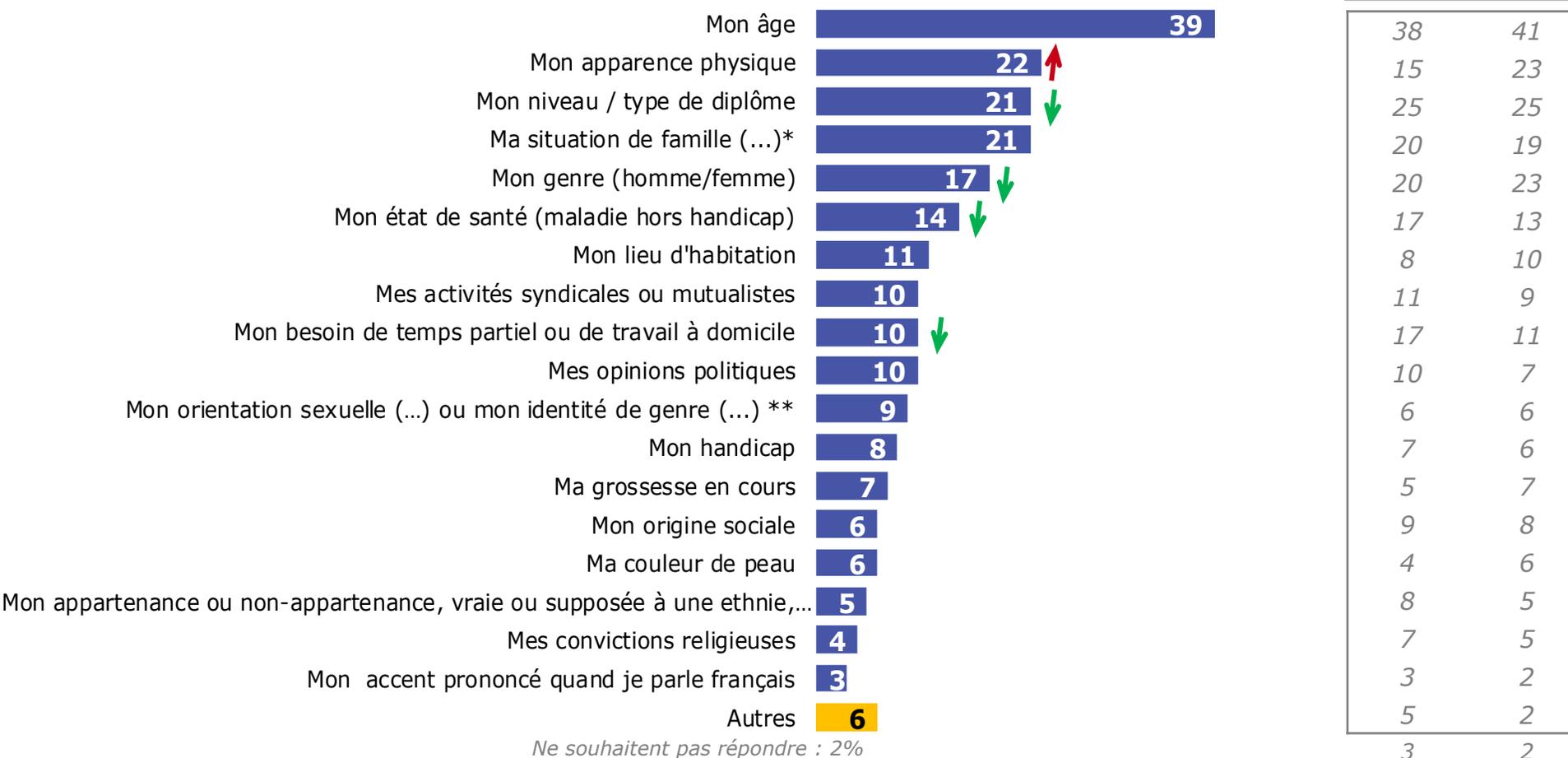


L'âge reste le motif de discrimination le plus craint, l'apparence physique devient un sujet de préoccupation

C4. Sur quel(s) critère(s) la discrimination dont vous pourriez selon vous être victime un jour pourrait-elle être basée ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle et qui s'expriment (299 personnes)

En %



Ne souhaitent pas répondre : 2%



TNS Sofres
Baromètre de l'égalité des chances 2014

© TNS

* (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)

*** ... à une ethnie, une nation ou une race

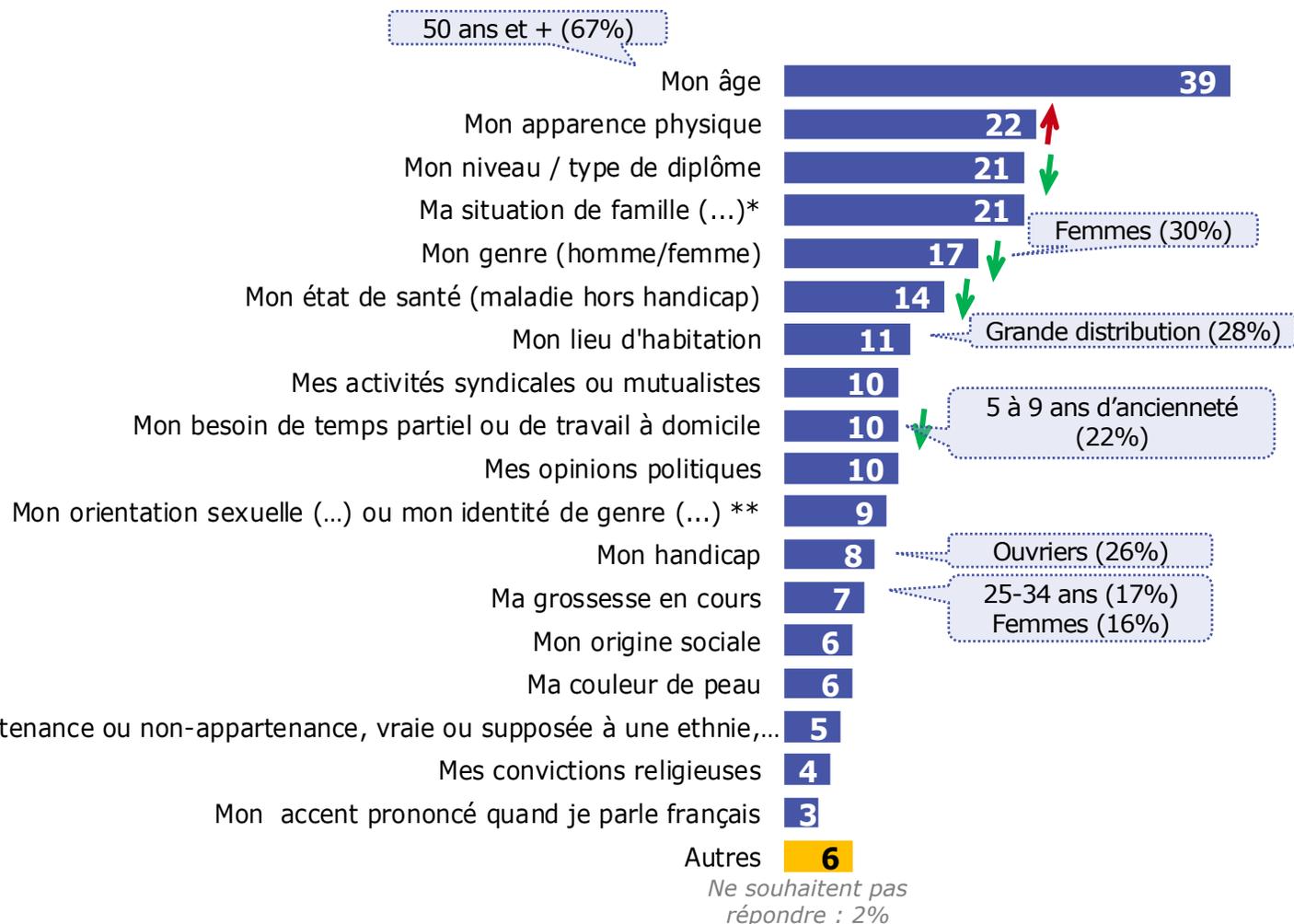


Des hommes plus enclins à craindre une discrimination liée à l'âge et au diplôme

C4. Sur quel(s) critère(s) la discrimination dont vous pourriez selon vous être victime un jour pourrait-elle être basée ? (Plusieurs réponses possibles)

Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle et qui s'expriment (299 personnes)

En %



Femme	Homme
30	46
23	21
17	25
26	17
30	7
14	14
7	15
7	13
13	9
4	14
5	11
6	10
16	-
4	7
3	8
5	5
3	5
2	3

Environ un tiers des salariés interrogés estiment appartenir à une minorité

C5. Estimez-vous appartenir à une minorité ?

Base : Exprimés

En %

ST Au moins une raison

Oui en raison de mon **parcours** scolaire ou professionnel atypique



Oui en raison d'un **handicap** ou de mon **état de santé**



Oui en raison de mon **origine ethnique** ou ma couleur de peau



Oui en raison de mon **orientation sexuelle** / de mon identité de genre



Oui en raison de mon **origine sociale**



Oui pour une autre raison



Non



RAPPELS	
2013	2012
34	30
8	8
6	7
7	6
6	6
5	5
6	4
66	70

	
25	33
6	9
6	6
4	7
4	7
3	6
6	5
75	67

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

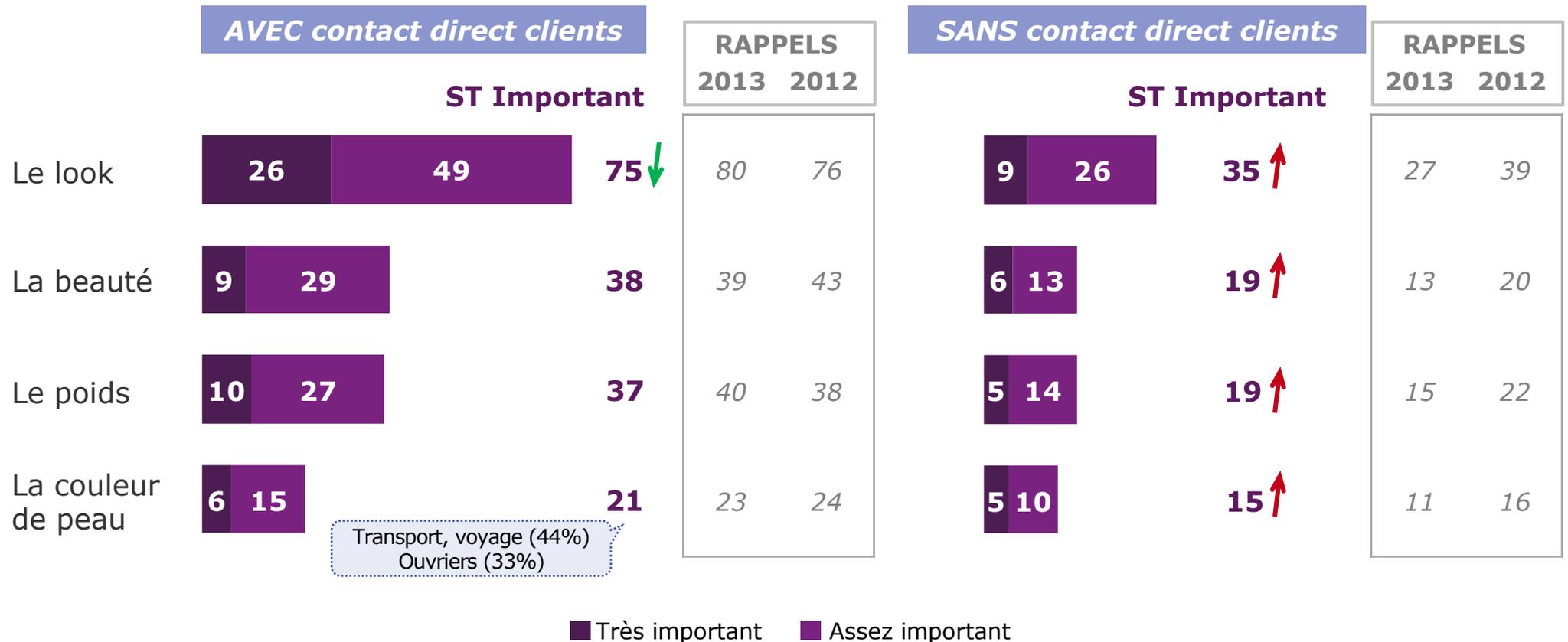
** (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel) *** (par exemple transsexuel)

L'apparence physique : un aspect qui devient un enjeu en back office

B6. 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. / Dans le cas où l'on n'a pas de contact direct avec les clients.

Base : Exprimés

En %



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



Les profils les plus sujets à discrimination tendent à l'être moins qu'en 2013. Le handicap et l'affichage de son appartenance religieuse restent deux sources de discrimination majeures

<i>ST Probable – en %</i>	...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 2013	Rappel 2012
Une femme...	94	94	89	92	93	93
Une personne homosexuelle...	90	89	87	89	89	87
Une personne noire...	90	87	82	86	87	85
Une mère d'enfants en bas âge...	87	87	76	83	85	83
Une personne de plus de 50 ans...	74	84	81	80	79	77
Une personne avec un fort accent...	87	74	76	79	77	78
Une personne obèse...	82	74	79	78	80	77
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	84	81	57	74 ↑	70	73
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	70	57	54	60	58	56
Une personne affichant son appartenance religieuse...	65	54	52	57 ↑	51	57



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...)
** Moyenne par ligne

Pour les profils les moins discriminés : les femmes, les personnes homosexuelles et les personnes noires, la situation est comparable à 2013

A5. 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 : Exprimés

En %

ST Probable

**RAPPELS
2013 2012**

Une femme...

... peut être recrutée dans mon entreprise



94

50 ans et + (99%)
100 à 249 salariés (97%)
1000 sal. et + (97%)

96 94

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



94

50 ans et + (98%)

95 96

... peut occuper un poste à haute responsabilité *



89

89 88

Une personne homosexuelle...

... peut être recrutée dans mon entreprise



90

250 à 299 salariés (95%)
25-34 ans (94%)

92 89

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



89

89 88

... peut occuper un poste à haute responsabilité *



87

1000 sal. et + (92%)

87 84

Une personne noire...

... peut être recrutée dans mon entreprise



90

250 à 999 salariés (95%)

91 90

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



87

1000 sal. et + (93%)
250-999 salariés (92%)
Femme (91%)

88 84

... peut occuper un poste à haute responsabilité *



82

Cadres (89%)

81 80

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

■ Tout à fait probable ■ Plutôt probable

Des seniors pour lesquels les situations de recrutement semblent s'améliorer

A5. 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 : Exprimés

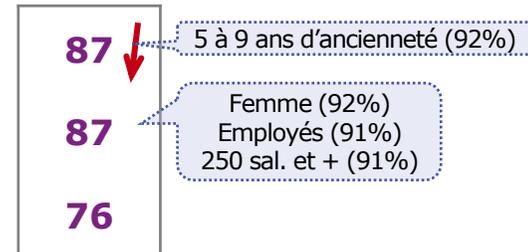
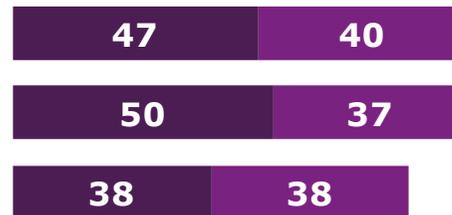
En %

ST Probable

**RAPPELS
2013 2012**

Une mère d'enfants en bas âge...

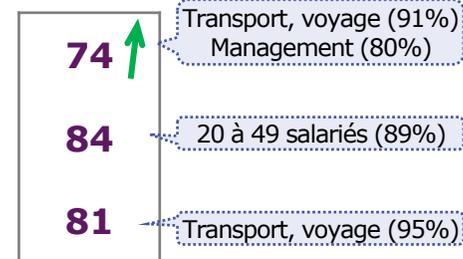
- ... peut être recrutée dans mon entreprise
- ... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle
- ... peut occuper un poste à haute responsabilité *



	2013	2012
... peut être recrutée dans mon entreprise	91	86
... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	89	89
... peut occuper un poste à haute responsabilité *	75	74

Une personne de plus de 50 ans...

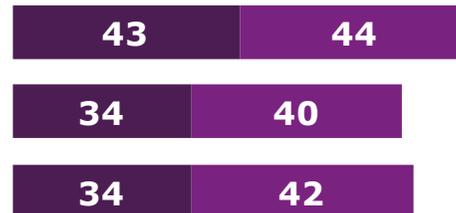
- ... peut être recrutée dans mon entreprise
- ... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle
- ... peut occuper un poste à haute responsabilité *



	2013	2012
... peut être recrutée dans mon entreprise	70	71
... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	84	81
... peut occuper un poste à haute responsabilité *	82	79

Une personne avec un fort accent...

- ... peut être recrutée dans mon entreprise
- ... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle
- ... peut occuper un poste à haute responsabilité *



	2013	2012
... peut être recrutée dans mon entreprise	87	86
... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	69	74
... peut occuper un poste à haute responsabilité *	74	73

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

■ Tout à fait probable ■ Plutôt probable

Une valorisation des compétences plus forte qu'en 2013 pour les peu ou pas diplômés

A5. 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 : Exprimés

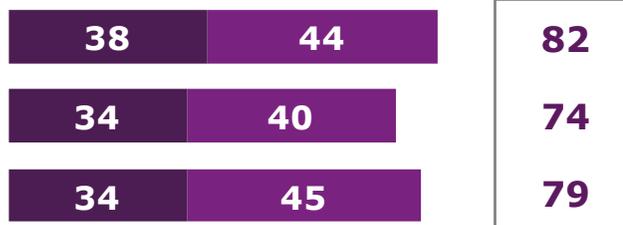
En %

ST Probable

**RAPPELS
2013 2012**

Une personne obèse...

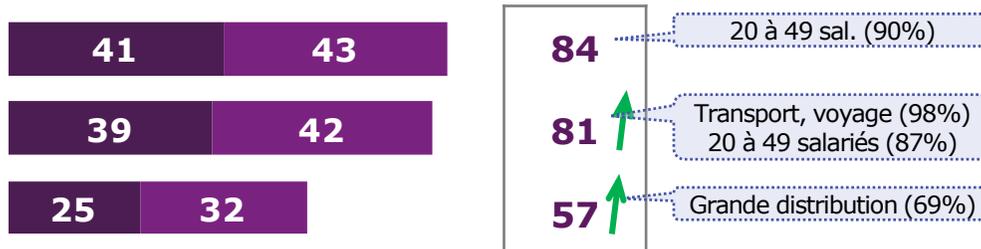
- ... peut être recrutée dans mon entreprise
- ... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle
- ... peut occuper un poste à haute responsabilité *



	2013	2012
... peut être recrutée dans mon entreprise	85	81
... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	75	75
... peut occuper un poste à haute responsabilité *	80	76

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

- ... peut être recrutée dans mon entreprise
- ... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle
- ... peut occuper un poste à haute responsabilité *



	2013	2012
... peut être recrutée dans mon entreprise	81	82
... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	77	79
... peut occuper un poste à haute responsabilité *	53	58

■ Tout à fait probable ■ Plutôt probable

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

L'affichage de l'appartenance religieuse moins discriminante qu'en 2013

A5. 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.

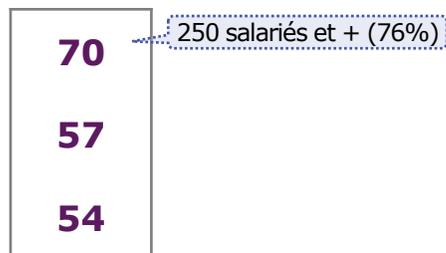
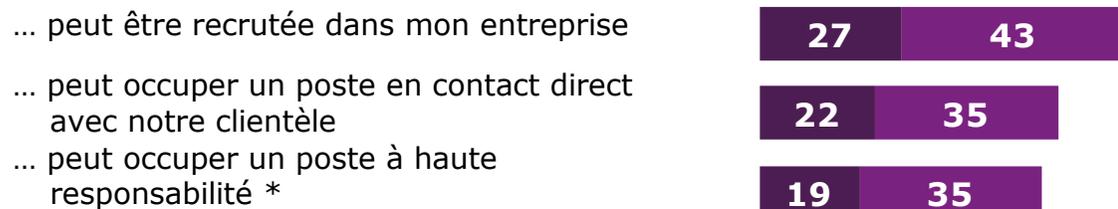
Base : Exprimés

En %

ST Probable

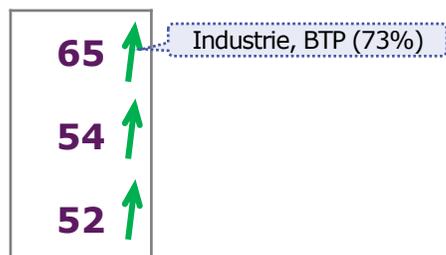
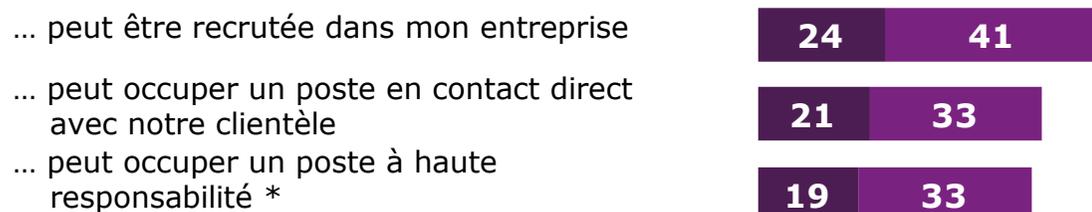
**RAPPELS
2013 2012**

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



69	67
55	52
51	49

Une personne affichant une appartenance religieuse



59	64
48	54
47	53

■ Tout à fait probable ■ Plutôt probable

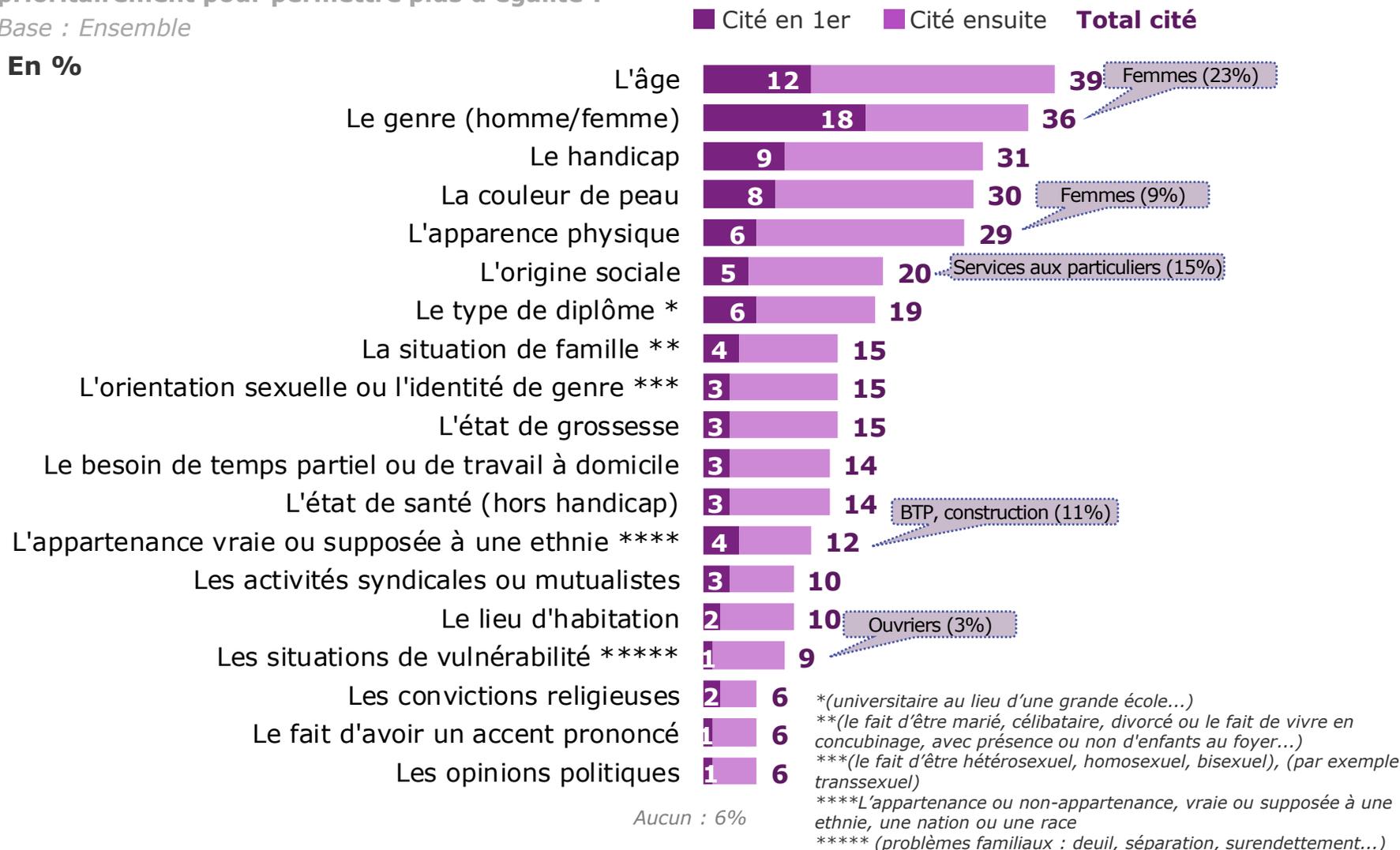
*(direction de mon entreprise, d'un service...)

Les sujets de discrimination dont les entreprises doivent se saisir restent l'âge, le genre et le handicap

A6. 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 : Ensemble

En %



Cités en 1er

RAPPELS	
2013	2012
11	12
18	15
11	11
10	9
6	9
4	3
8	8
4	4
3	3
2	3
5	4
3	3
4	4
2	1
2	2
Nouvel item	Nouvel item
2	1
1	1
1	1

Aucun : 4% 5%

* (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)
 **** L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race
 ***** (problèmes familiaux : deuil, séparation, surendettement...)



Le handicap : une situation génératrice de discriminations, sur laquelle les salariés souhaitent que les entreprises se mobilisent

Facilité de carrière (+)

Critères jugés peu discriminants et sur lesquels l'action est moins prioritaire

Critères jugés peu discriminants mais sur lesquels l'action est prioritaire

L'orientation sexuelle

Le genre

L'accent

L'âge

Priorité citée en 1^{er} par les salariés (-)

Priorité citée en 1^{er} par les salariés (+)

Critères jugés très discriminants mais sur lesquels l'action n'est pas prioritaire

La religion

Le handicap

Critères jugés très discriminants et sur lesquels l'action est prioritaire

Mouvement depuis 2013

Place de l'item en 2013

Facilité de carrière (-)

Le recrutement, une étape particulièrement compliquée dans les entreprises de 50 à 99 salariés, et plus simple dans les grandes structures

... peut être recrutée dans mon entreprise	ENSEMBLE	Entreprises de différentes tailles				
		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
ST Probable – en %						
Une femme...	94	92	93	97	92	97
Une personne homosexuelle...	90	88	86	92	95	94
Une personne noire...	90	88	86	91	95	93
Une mère d'enfants en bas âge...	87	83	87	87	91	90
Une personne de plus de 50 ans...	74	78	69	78	73	70
Une personne avec un fort accent...	87	86	84	89	86	88
Une personne obèse...	82	79	80	83	84	87
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	84	90	78	85	76	82
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	70	64	70	70	75	76
Une personne affichant son appartenance religieuse...	65	65	63	66	66	63

 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à être recruté (lecture en ligne)

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

Exemple :

Une personne avec peu ou pas de diplôme a plus de chances d'être recrutée au sein d'entreprises comptant entre 20 et 49 salariés

L'âge et le niveau de diplôme, des facteurs qui comptent moins pour les petites entreprises lors du contact avec la clientèle

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle	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
ST Probable – en %						
Une femme...	94	93	91	95	94	96
Une personne homosexuelle...	89	87	87	91	89	93
Une personne noire...	87	86	82	89	92	93
Une mère d'enfants en bas âge...	87	88	84	86	90	91
Une personne de plus de 50 ans...	84	89	78	82	84	86
Une personne avec un fort accent...	74	76	68	78	72	74
Une personne obèse...	74	74	74	72	74	77
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	81	87	75	78	79	84
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	57	56	59	54	58	63
Une personne affichant son appartenance religieuse...	54	57	50	54	53	51

 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste en front office (lecture en ligne)

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

Exemple :

Une personne noire a plus de chances d'être en contact direct avec la clientèle dans une entreprise de 1000 salariés et plus.

Afficher son appartenance religieuse ou souffrir d'un handicap, deux sources de discrimination majeures dans l'accès à des postes à haute responsabilité

... peut occuper un poste à haute responsabilité	ENSEMBLE	Entreprises de différentes tailles				
		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
ST Probable – en %						
Une femme...	89	87	86	91	91	90
Une personne homosexuelle...	87	84	82	91	88	92
Une personne noire...	82	79	79	83	88	87
Une mère d'enfants en bas âge...	76	75	78	75	79	76
Une personne de plus de 50 ans...	81	81	74	85	85	85
Une personne avec un fort accent...	76	74	72	77	77	80
Une personne obèse...	79	74	82	80	76	85
Une personne avec pas ou peu de diplômes	57	61	49	60	52	59
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	54	50	54	55	52	58
Une personne affichant son appartenance religieuse...	52	54	50	53	56	50

 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste à haute responsabilité

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

Au final, des grandes entreprises toujours plus en avance sur la diversité et l'égalité des chances

Indice de facilité de carrière <i>ST Probable – en %</i>	ENSEMBLE	Entreprises	Entreprises	Entreprises	Entreprises	Entreprises
		de 20 à 49 salariés	de 50 à 99 salariés	de 100 à 249 salariés	de 250 à 999 salariés	de 1000 salariés et plus
Une femme...	92	91	90	94	92	94
Une personne homosexuelle...	89	86	85	91	91	93
Une personne noire...	86	84	82	88	92	91
Une mère d'enfants en bas âge...	83	82	83	83	87	86
Une personne de plus de 50 ans...	80	83	74	82	81	80
Une personne avec un fort accent...	79	79	75	81	78	81
Une personne obèse...	78	76	79	78	78	83
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	74	79	67	74	69	75
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	60	57	61	60	62	66
Une personne affichant son appartenance religieuse...	57	59	54	58	58	55

 Les vignettes mettent l'accent sur la taille d'entreprise dans laquelle chaque profil rencontrerait le plus de difficultés

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

Des entreprises de transport et de voyage qui discriminent plus lors du recrutement, excepté sur l'âge et le niveau de diplôme...

... peut être recrutée dans mon entreprise	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP/ Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	94	92	92	89	96	90	90	93
Une personne homosexuelle...	90	83	88	92	83	75	90	87
Une personne noire...	90	81	88	86	96	80	91	89
Une mère d'enfants en bas âge...	87	82	79	92	79	74	82	77
Une personne de plus de 50 ans...	74	69	81	68	57	91	78	76
Une personne avec un fort accent...	87	84	89	77	93	87	88	82
Une personne obèse...	82	76	81	74	81	80	82	85
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	84	85	87	85	74	92	77	84
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	70	73	78	62	70	61	62	65
Une personne affichant son appartenance religieuse...	65	73	73	57	65	52	57	67

 Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à être recruté (lecture en ligne)

  Les encadrés 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 dans le secteur du transport / voyage

... niveau de diplôme qui ne pose aucun problème lors du contact avec la clientèle dans les transports et voyages

... peut occuper un poste en contact direct avec notre clientèle <i>ST Probable – en %</i>	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	94	92	92	91	92	93	90	93
Une personne homosexuelle...	89	82	86	92	87	73	93	87
Une personne noire...	87	83	88	87	85	72	91	84
Une mère d'enfants en bas âge...	87	82	79	91	75	74	83	87
Une personne de plus de 50 ans...	84	83	80	82	81	90	81	86
Une personne avec un fort accent...	74	69	78	73	74	78	78	75
Une personne obèse...	74	64	73	76	79	72	73	80
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	81	82	87	87	78	98	72	78
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	57	56	60	63	47	48	53	66
Une personne affichant son appartenance religieuse...	54	54	62	52	56	39	52	55

 Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste en front office (lecture en ligne)

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

Exemple :

Une personne avec peu ou pas de diplôme a plus de chances d'occuper un poste en contact direct avec la clientèle dans le secteur du transport / voyage

La grande distribution et les services aux particuliers, des secteurs où l'accèsion à un poste à haute responsabilité est la moins difficile

... peut occuper un poste à haute responsabilité	ST Probable – en %							
	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
Une femme...	89	86	86	88	96	83	87	86
Une personne homosexuelle...	87	77	80	89	89	73	89	85
Une personne noire...	82	70	86	86	89	64	85	80
Une mère d'enfants en bas âge...	76	73	63	82	72	74	69	75
Une personne de plus de 50 ans...	81	78	72	82	84	95	74	85
Une personne avec un fort accent...	76	72	76	71	73	72	83	79
Une personne obèse...	79	72	78	74	83	90	75	85
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	57	52	63	69	42	74	46	63
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	54	53	57	53	49	50	46	64
Une personne affichant son appartenance religieuse...	52	50	54	47	49	44	50	58

 Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficulté à occuper un poste à haute responsabilité (lecture en ligne)

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

Exemple :

Une personne avec peu ou pas de diplôme a plus de chances d'occuper un poste à haute responsabilité dans le secteur de la grande distribution

L'industrie automobile, un secteur particulièrement sélectif dans l'évolution de carrière

Indice de facilité de carrière								
	ENSEMBLE	Industrie automobile	BTP / Construction	Grande distribution	High-tech / Telecom	Transport et voyage	Services aux entreprises et conseil	Services aux particuliers
ST Probable – en %								
Une femme...	92	90	90	89	95	89	89	91
Une personne homosexuelle...	89	81	85	91	86	74	91	86
Une personne noire...	86	78	87	86	90	72	89	84
Une mère d'enfants en bas âge...	83	79	74	88	75	74	78	80
Une personne de plus de 50 ans...	80	77	78	77	74	92	78	82
Une personne avec un fort accent...	79	75	81	74	80	79	83	79
Une personne obèse...	78	71	77	75	81	81	77	83
Une personne avec pas ou peu de diplômes et pourtant de très bonnes compétences...	74	73	79	80	65	88	65	75
Une personne souffrant d'un handicap visible ou d'un état de santé altéré durablement...	60	61	65	59	55	53	54	65
Une personne affichant son appartenance religieuse...	57	59	63	52	57	45	53	60

 Les vignettes mettent l'accent sur le secteur d'activité dans lequel chaque profil rencontrerait le plus de difficultés

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

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

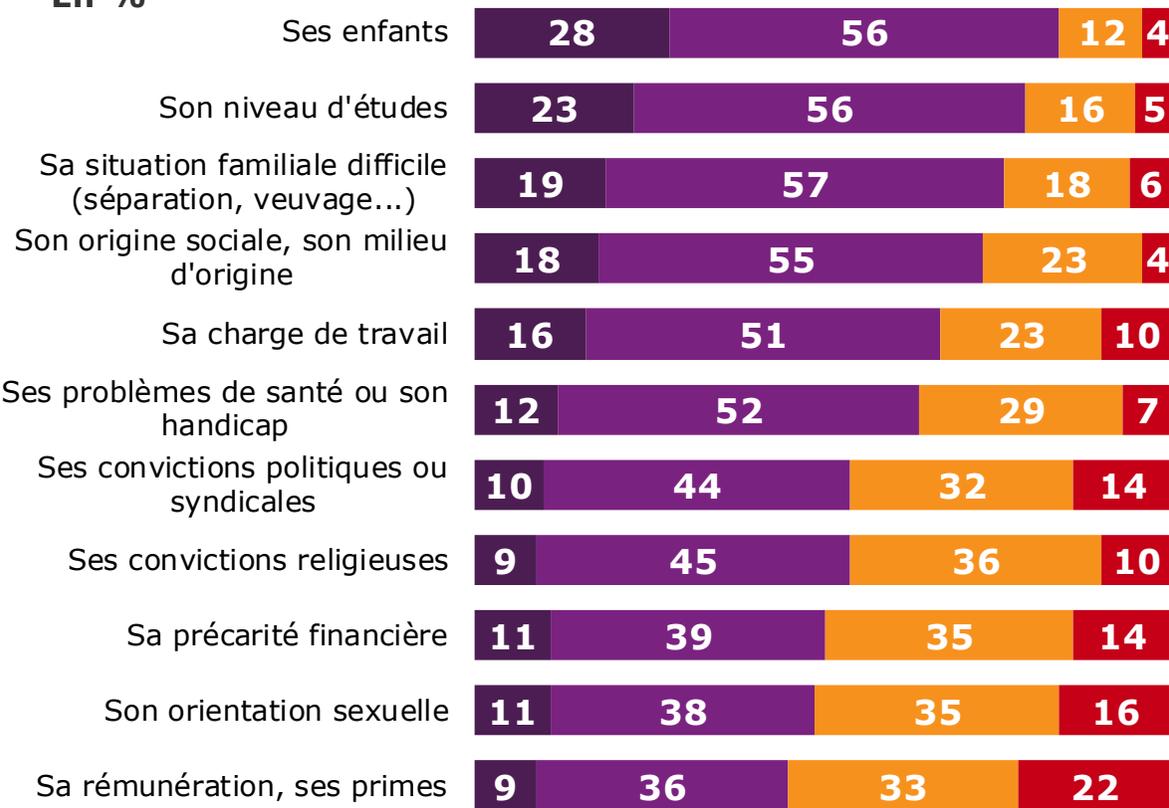


L'orientation sexuelle et l'argent : des sujets plus faciles à aborder qu'en 2013

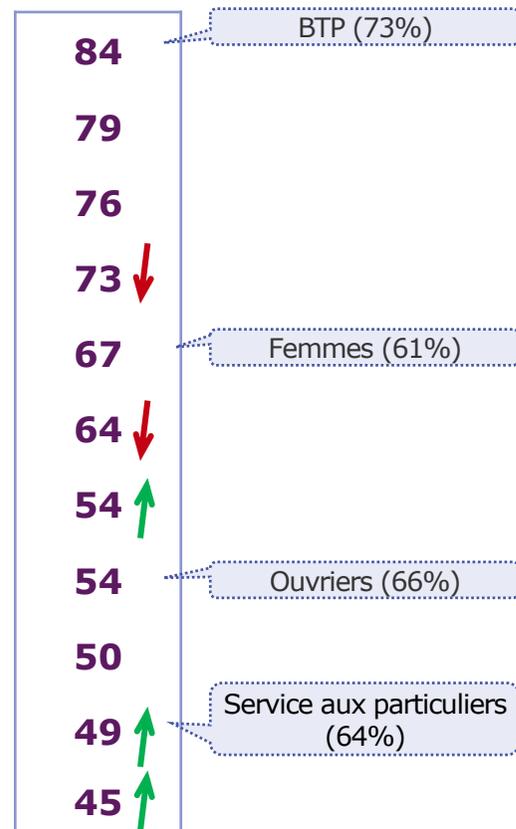
A7. Pour chacun des sujets suivants, indiquez si dans votre entreprise, il est très facile, plutôt facile, plutôt difficile, ou très difficile pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant...

Base : Exprimés

En %



ST Facile



RAPPELS	
2013	2012
86	85
82	82
78	79
77	79
65	65
69	66
49	53
52	56
Nouvel item	Nouvel item
44	51
41	45

■ Très facile à aborder ■ Plutôt facile ■ Plutôt difficile ■ Très difficile à aborder

La parole se fait plus contrôlée qu'en 2013

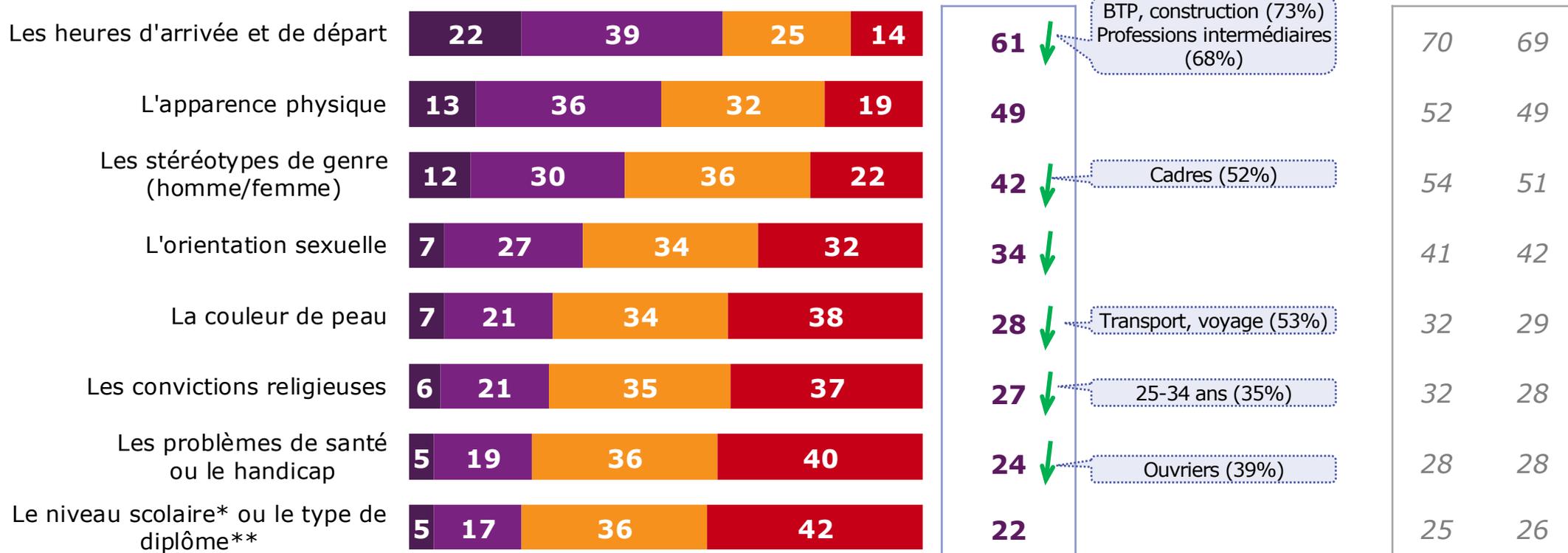
A8. D'après ce que vous avez pu constater dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence selon vous les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?

Base : Exprimés

En %

ST Souvent ou parfois

**RAPPELS
2013 2012**



■ Souvent ■ Parfois ■ Rarement ■ Jamais

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



TNS Sofres
Baromètre de l'égalité des chances 2014

© TNS



Focus sur l'équivalence de diplômes
*Une discrimination sur le niveau de diplôme qui
reste très répandue mais suscite des réactions de
soutien plus fortes*



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

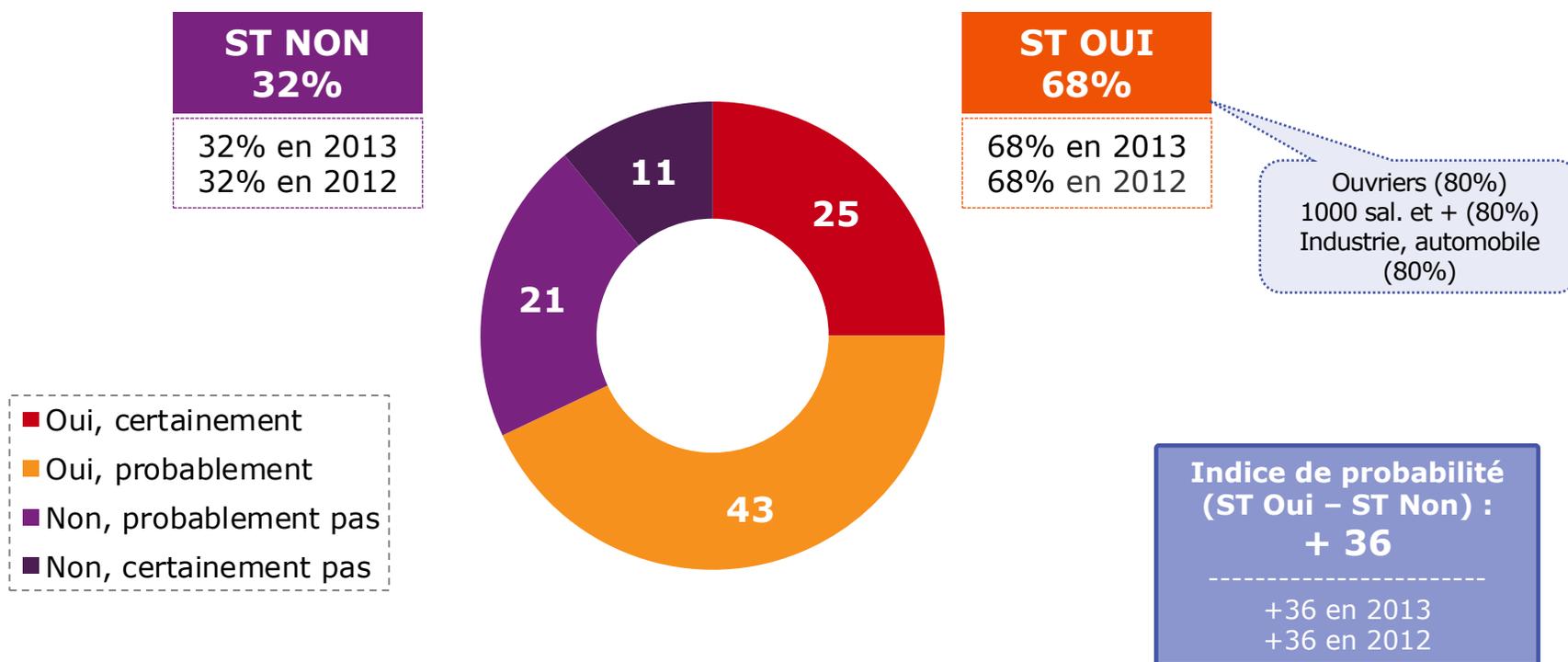
B4. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

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

Base : Exprimés

En %

« 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. »

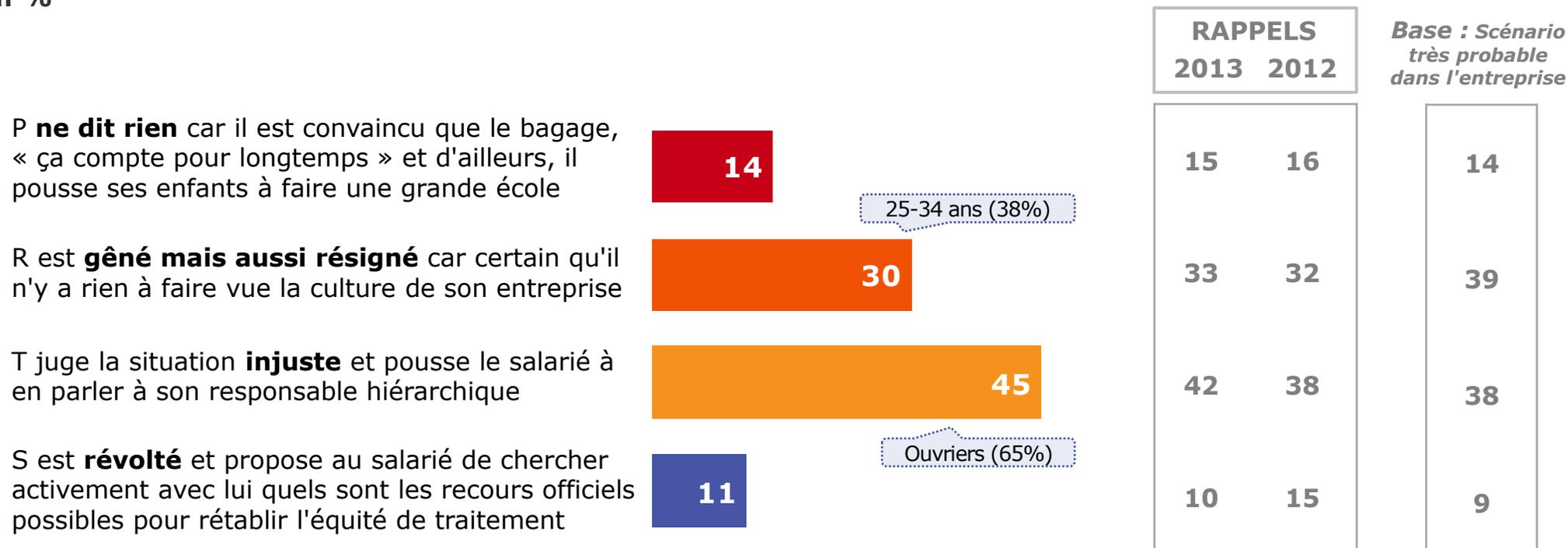


Scénario sur l'équivalence de diplômes : plus qu'en 2013, c'est un sujet qui suscite des réactions fortes, notamment chez les ouvriers

B5. 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 : Exprimés

En %



Focus sur la situation de famille et le genre
Une probabilité de discrimination liée à la situation de famille toujours forte chez les femmes et qui génère moins de sentiment d'injustice.

Une probabilité moins forte lorsqu'il s'agit des hommes et un sentiment d'injustice plus largement répandu.



Scénario sur la situation de famille : La probabilité de se produire augmente pour les femmes et diminue pour les hommes

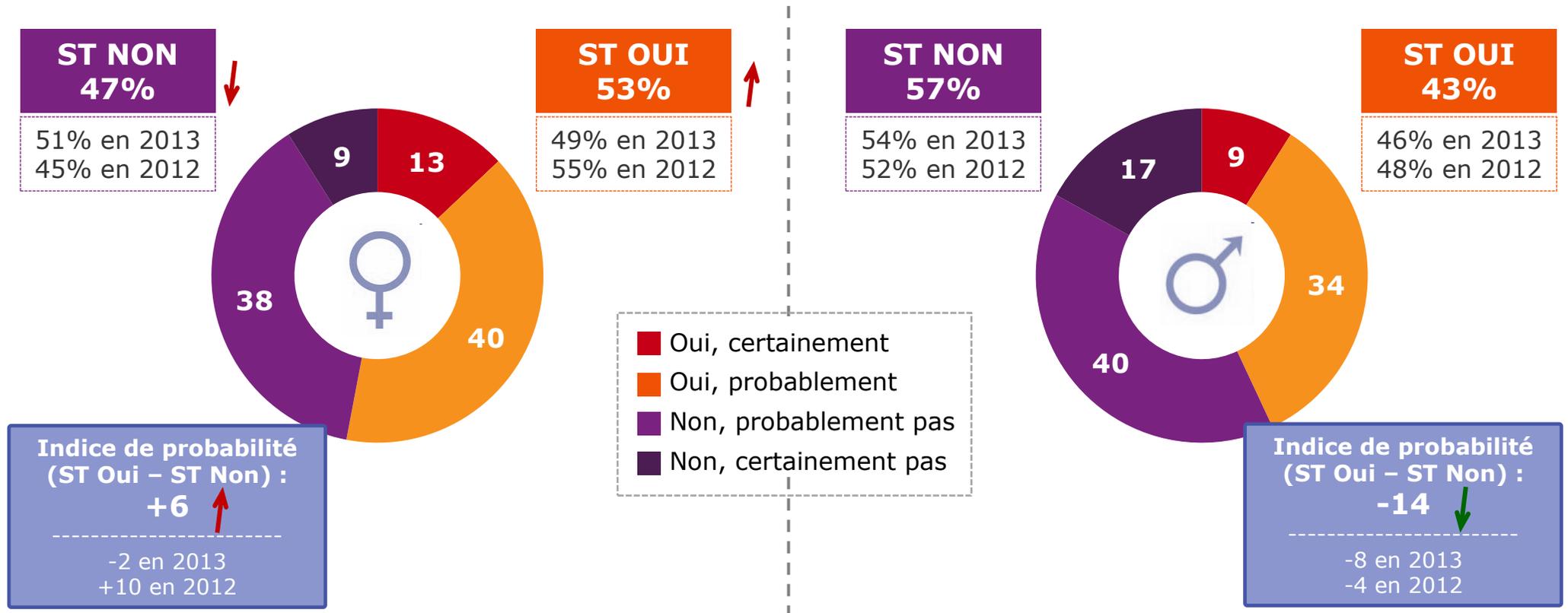
B9. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

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

Base : Exprimés

« 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. »

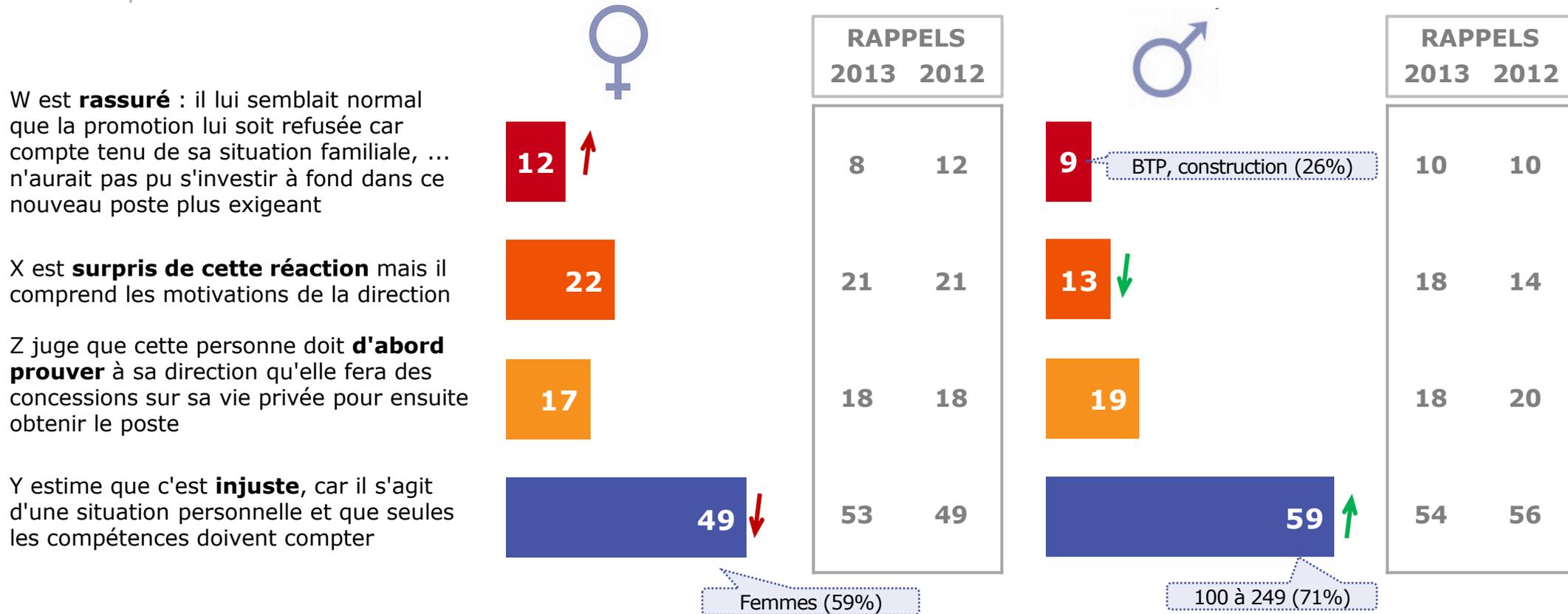
En %



Scénario sur la situation de famille : Cependant moins injuste lorsqu'il s'agit de femmes que lorsqu'il s'agit d'hommes

B10 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 : Exprimés



Focus sur l'homosexualité

Une situation qui continue de générer de l'embarras



Des salariés toujours très partagés sur l'attitude à avoir face à l'homosexualité d'un collègue

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 ?

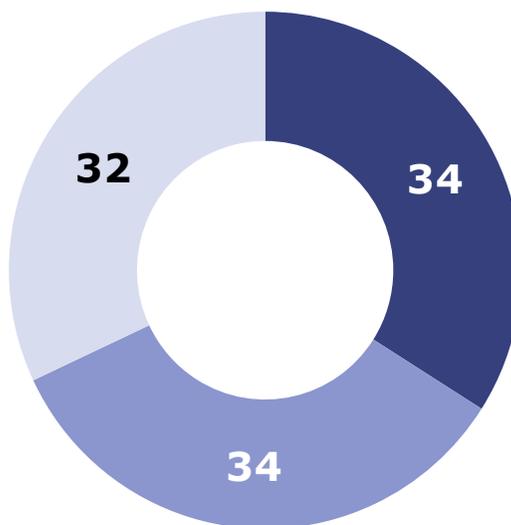
Base : Exprimés

Vous lui conseilleriez...

En %

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

33% en 2013
34% en 2012



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

33% en 2013
35% en 2012

34% en 2013
31% en 2012

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

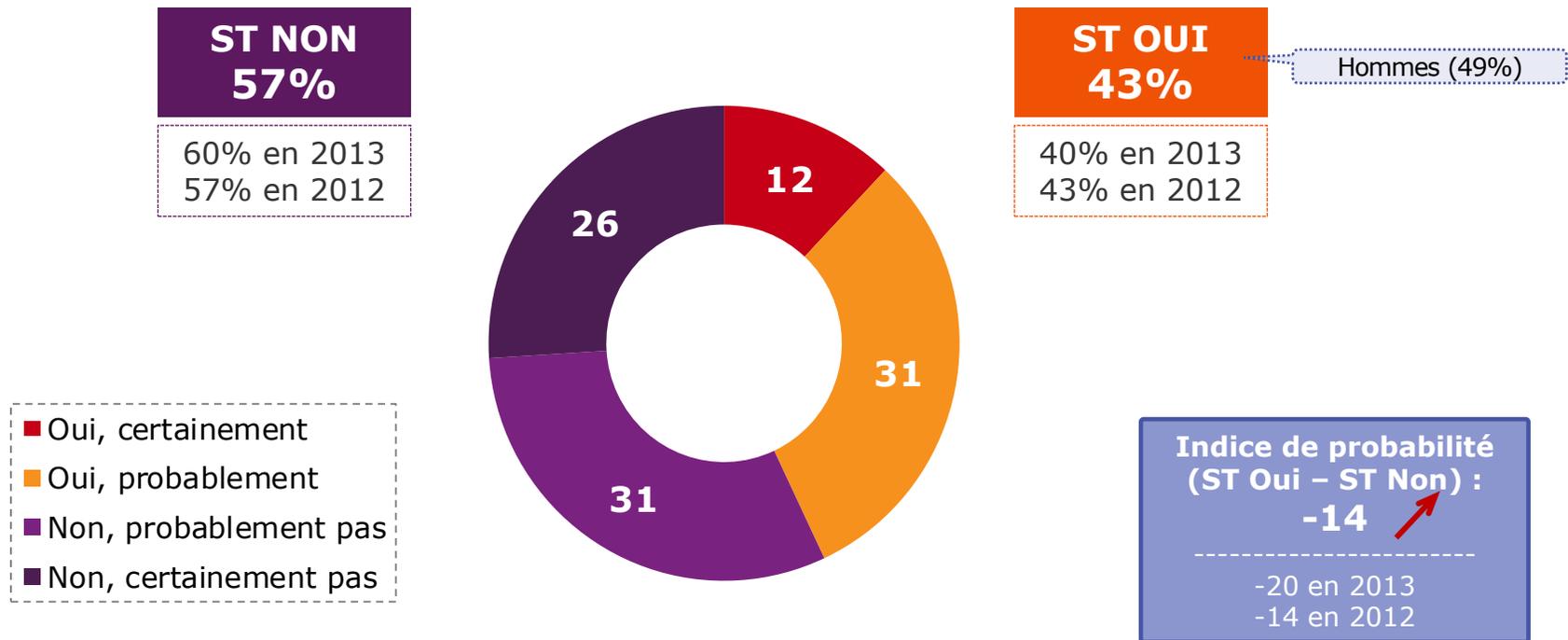
Scénario sur l'orientation sexuelle : Une situation toujours relativement probable

B2. 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 : Exprimés

En %

« 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 !' »

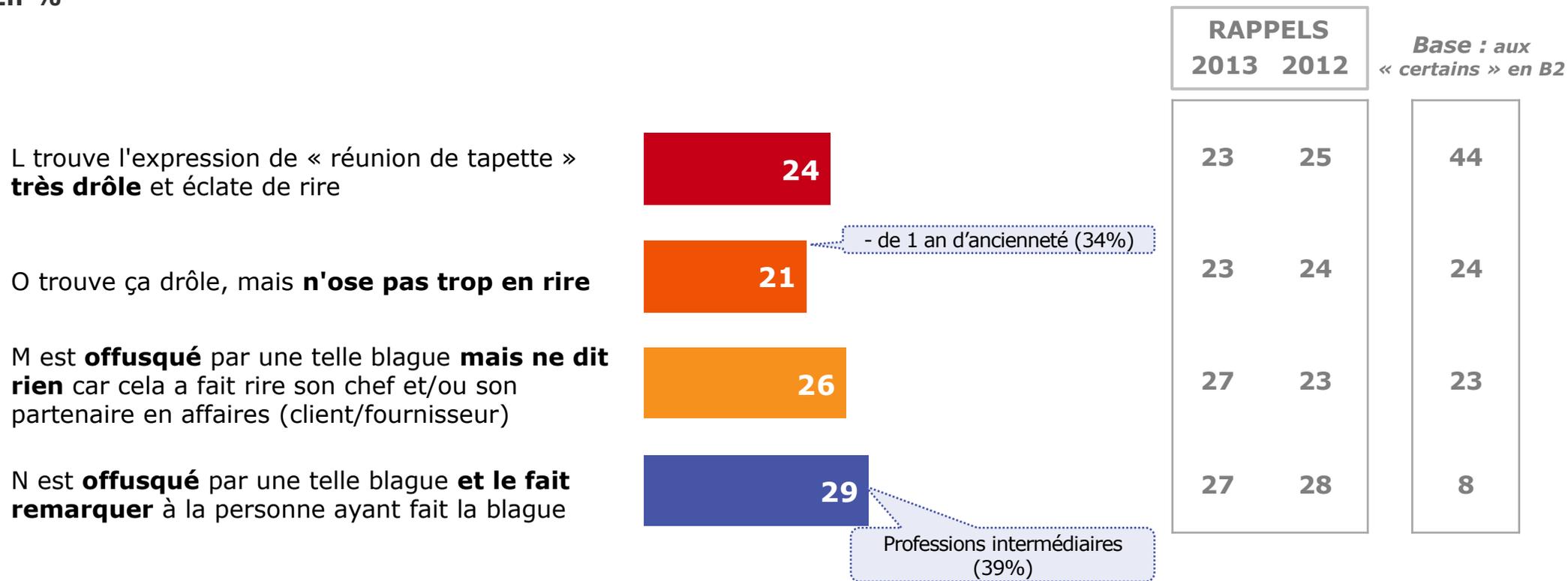


Scénario sur l'orientation sexuelle : des réactions diverses mais qui sont majoritairement offusquées

B3. 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 : Exprimés

En %



Focus sur l'état de santé

Une discrimination liée à l'état de santé plus susceptible de se produire mais qui mobilise davantage les salariés



Scénario sur l'état de santé : Une probabilité qu'il se produise plus forte qu'en 2013

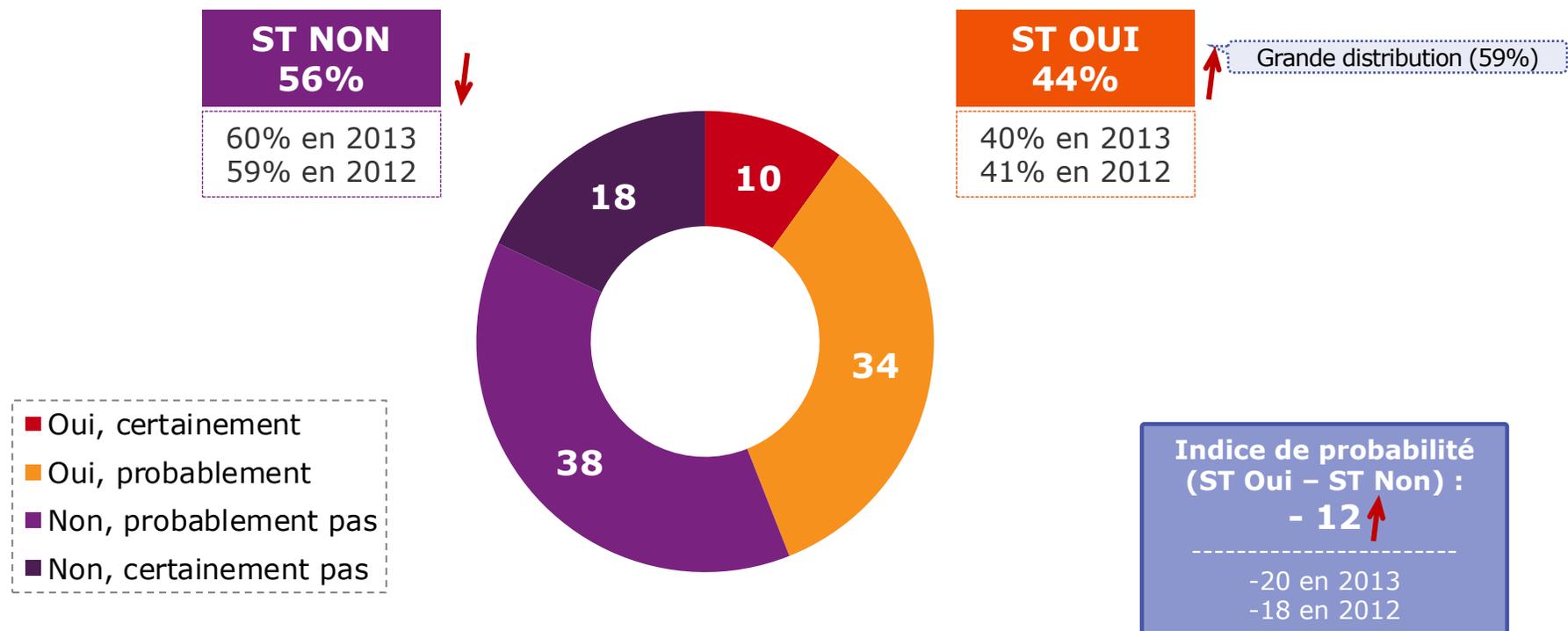
B7. Voici un scénario qui pourrait se dérouler au sein d'une entreprise. Lisez-le attentivement.

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

Base : Exprimés

En %

« 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. »

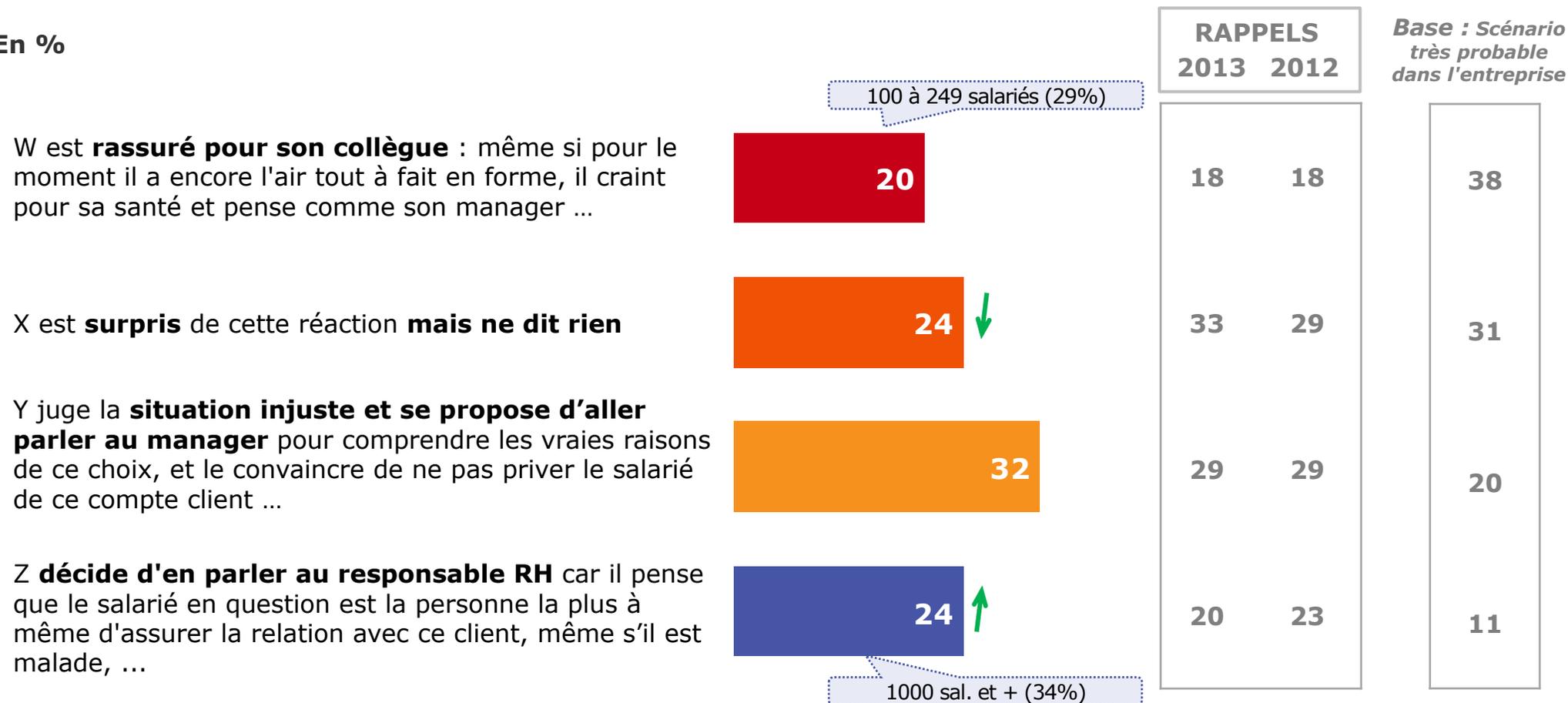


Scénario sur l'état de santé : Des réactions de soutien plus vives qu'en 2013

B8. 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 : Exprimés

En %



Focus sur l'accent étranger

Une discrimination légèrement plus susceptible de se produire et qui reste un handicap fort à l'embauche



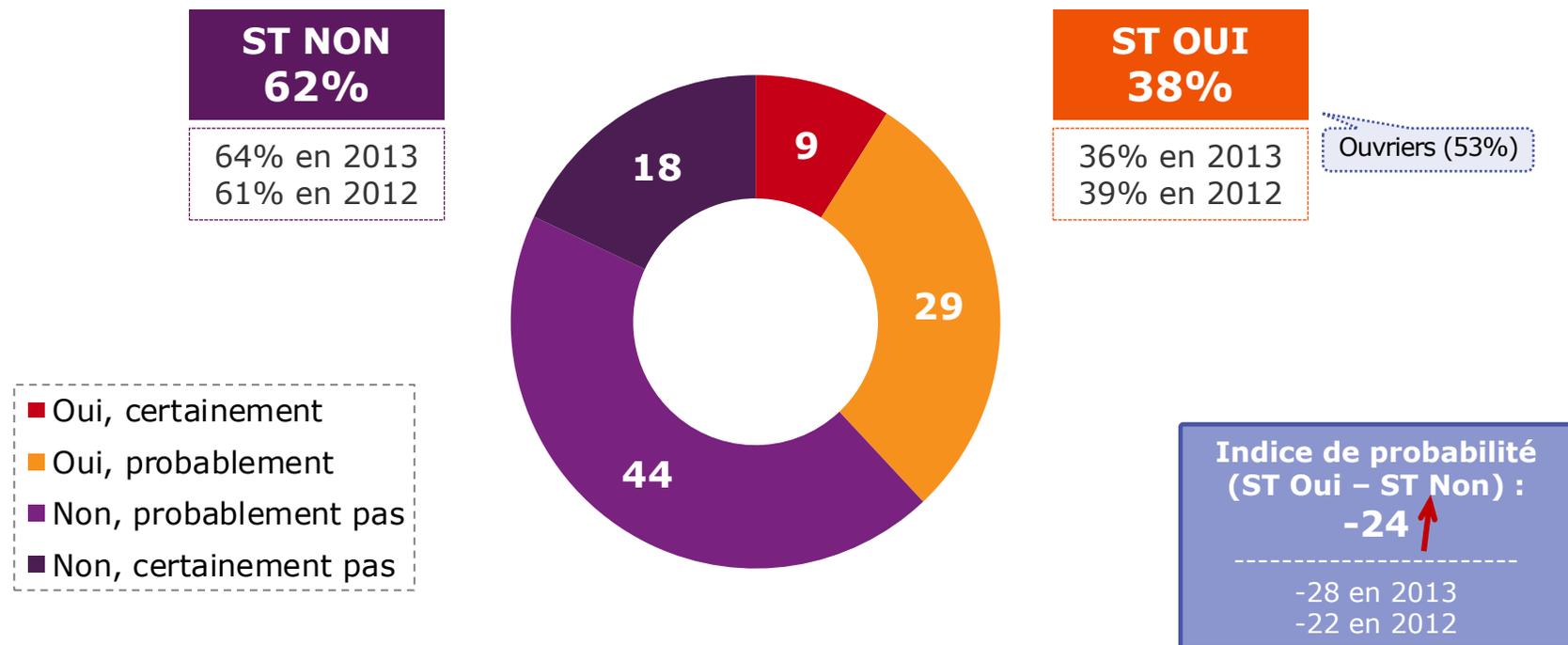
Scénario sur l'accent étranger : Un scénario légèrement plus susceptible de se produire qu'en 2013

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 : Exprimés

En %

« 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'écartier la candidature en raison de son accent malgré les compétences réelles de cette personne. »



Scénario sur l'accent étranger : Un frein à l'embauche qui reste important selon les salariés

B11 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 : Exprimés

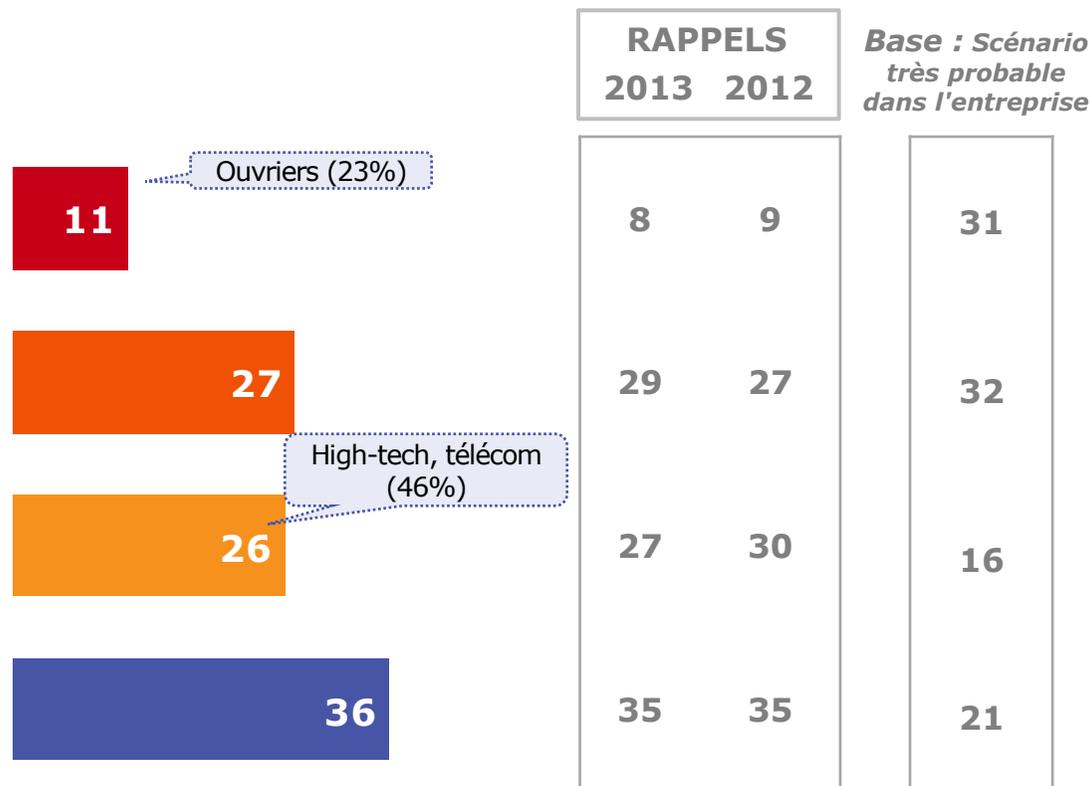
En %

X est d'accord sur le fait qu'avec un tel accent, le candidat ne doit pas être aussi compétent qu'il en a l'air, et **s'oppose** à son embauche

W ne s'oppose pas catégoriquement à l'embauche du candidat mais **pense qu'il faut rencontrer d'autres candidats avant de se décider**, car il serait plus simple pour l'équipe de trouver quelqu'un avec les mêmes compétences mais **sans accent**

Z exprime son **opinion positive** sur le candidat et est d'accord pour lui proposer tout de suite le poste, même s'il a été un peu surpris et **tracassé par cet accent**

Pour Y, l'accent du candidat est un détail qui n'a aucune importance et **n'influe pas du tout** sur son opinion très positive : il est prêt à lui proposer tout de suite le poste, sans aucune retenue, car l'équipe s'accoutumera très vite à ce détail



Récapitulatif des scenarii



Le scénario sur l'équivalence des diplômes demeure le plus répandu, l'état de santé et l'orientation sexuelle sont les sujets qui suscitent les réactions les plus contrastées

En %

L'équivalence de diplômes :

« Un salarié ayant un diplôme universitaire se rend compte qu'il est moins bien payé que ses collègues diplômés de grandes écoles. »



La situation de famille pour une femme :

« Une femme divorcée et partageant la garde de ses trois enfants se voit refuser une promotion lui permettant d'accéder à un poste à hautes responsabilités. »



L'état de santé :

« La direction propose à un salarié séropositif de confier à un autre salarié la gestion d'un compte important au prétexte de préserver son état de santé. »



La situation de famille pour un homme :

« Un homme divorcé et partageant la garde de ses trois enfants se voit refuser une promotion lui permettant d'accéder à un poste à hautes responsabilités. »



L'orientation sexuelle :

« A l'issue positive d'une réunion qui a duré des heures, un salarié se félicite avec son chef et ses partenaires commerciaux : 'Ah, c'était pas une réunion de tapette !' »



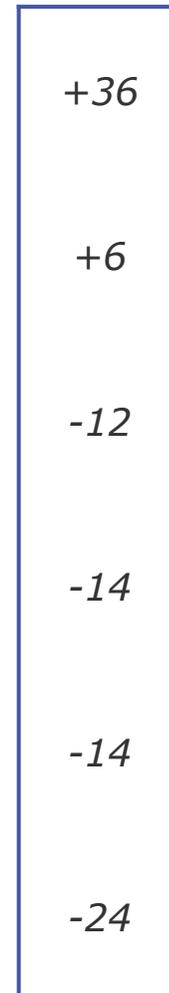
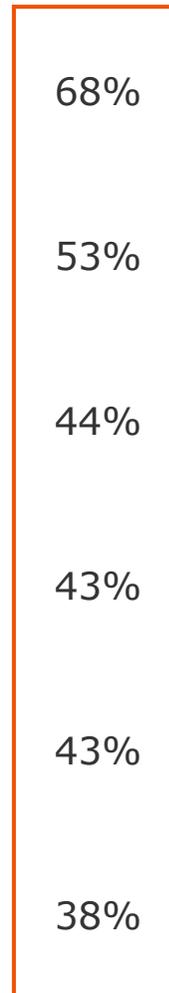
L'accent étranger :

« Un manager est sur le point d'écarter la candidature d'un candidat en raison de son accent malgré les compétences réelles de cette personne. »

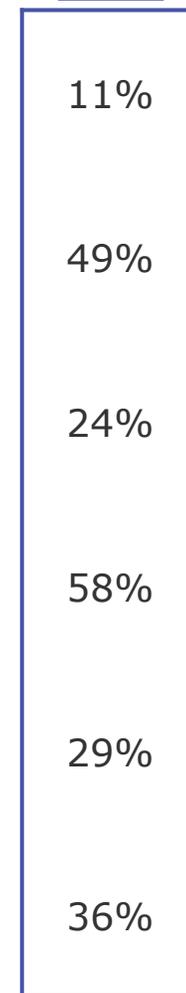
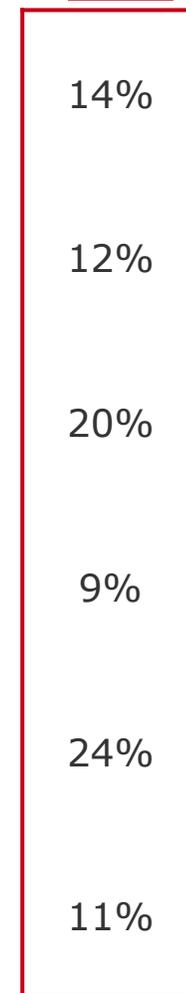


■ Très probable ■ Assez probable

ST Probable Indice de probabilité



Comportement le plus répandu dans l'entreprise



Pour aller plus loin...



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 probable
 - 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

L'indice de climat d'égalité des chances en baisse en 2013, repart à la hausse

Indice moyen : 4,1/10

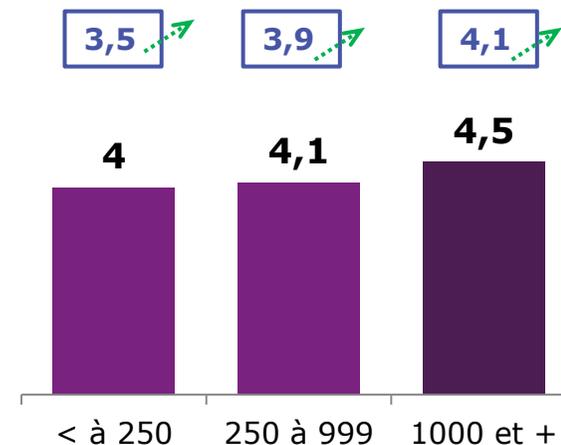
Rappel 2013 : **3,6/10**

Rappel 2012 : **4,2/10**

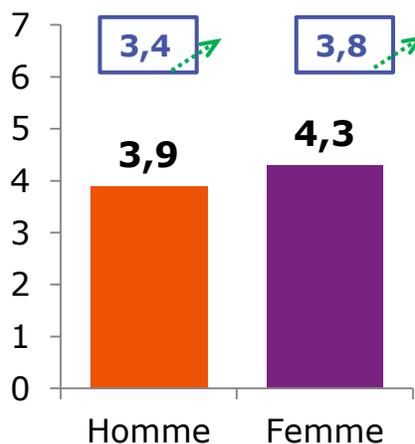
Secteur d'activité



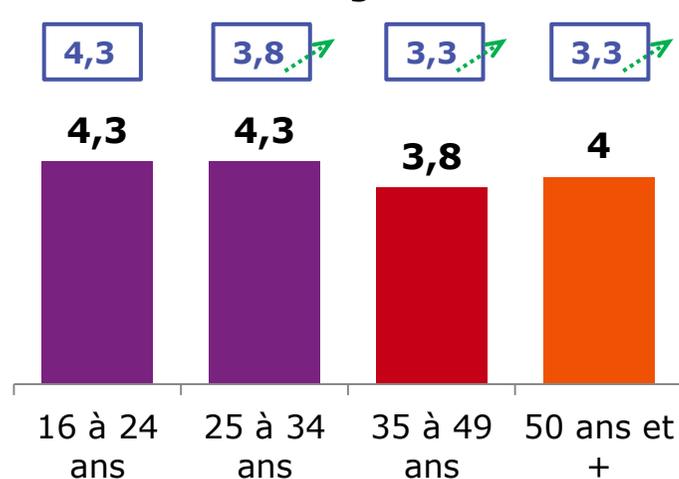
Taille d'entreprise



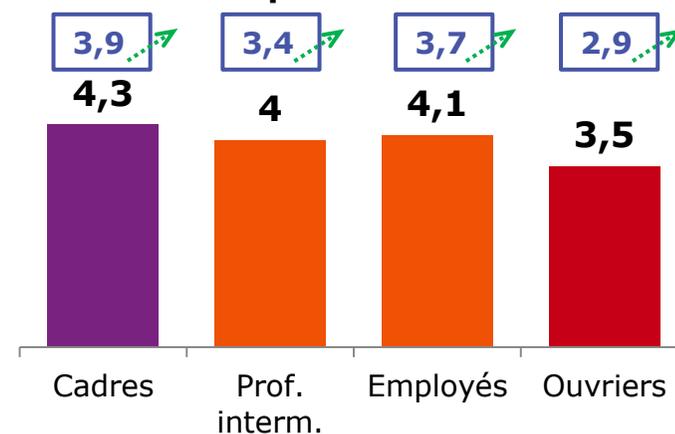
Sexe



Âge



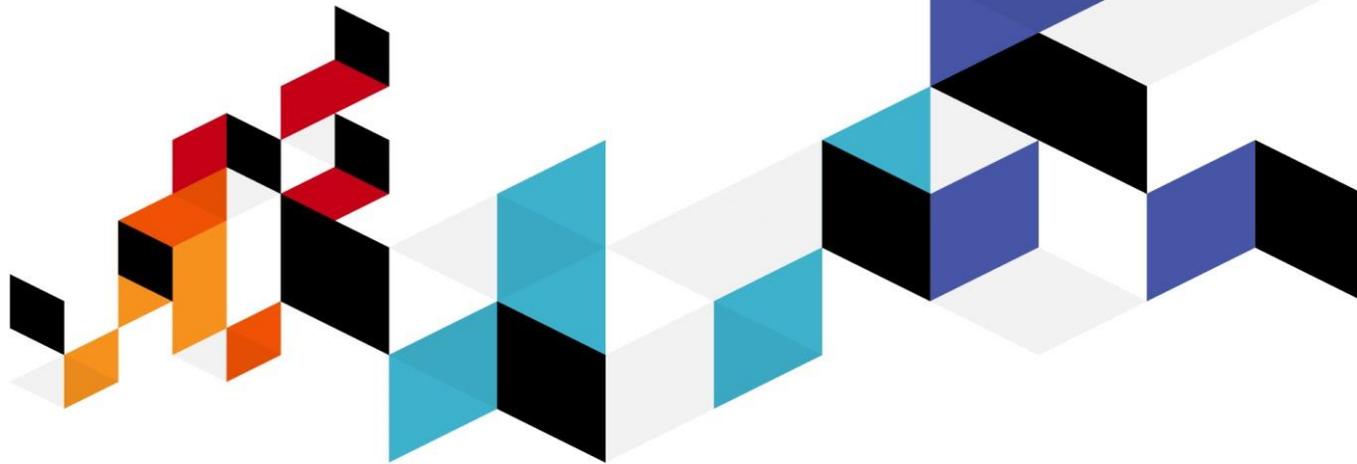
Catégorie socioprofessionnelle



Rappels 2013

3

Conclusion



Conclusion

1 Un sujet qui demeure d'importance et génère toujours des attentes fortes

Mais un levier puissant avec, pour les entreprises qui mettent en place des actions identifiées, un vrai gain d'image

2 Une situation qui semble se détendre

- *Des salariés qui croient davantage dans leur propre avenir au sein de leur entreprise*
- *Le politiquement incorrect qui semble reculer*
- *Un indice de facilité de carrière pour les profils les plus à risques qui augmente*

3

In fine, une situation qui reste compliquée avec des comportements discriminatoires qui suscitent davantage de sentiment d'injustice et de révolte

- *Et en particulier concernant les discriminations liées à l'état de santé, la situation de famille pour les hommes et le niveau de diplôme*
- *A contrario, une discrimination sur la situation familiale suscite moins d'indignation lorsqu'elle touche les femmes*