

Baromètre national de perception de l'égalité des chances



Synthèse des résultats 2016 5^e Édition



Baromètre National
de perception
de l'égalité des chances
MEDEF



Enquête menée par TNS SOFRES

pour le MEDEF¹

Dans le cadre de ses travaux relatifs à l'égalité des chances et aux diversités, le MEDEF a créé en 2012 un baromètre national de perception de l'égalité des chances avec les objectifs suivants :

- mesurer la perception qu'ont les salariés du climat d'égalité des chances en entreprise, ainsi que les répercussions de celle-ci sur les comportements collectifs et la confiance en l'avenir ;
- permettre aux entreprises de mesurer, de s'engager, de construire un dialogue social efficace sur la base d'un diagnostic partagé, de se benchmarker et de mesurer leurs progrès au cours des années.

Cette étude, reconduite en 2016 pour la cinquième année consécutive, permet de rendre compte de l'efficacité perçue des politiques menées en matière de diversité ainsi que des priorités d'engagement souhaitées par les salariés du secteur privé en France. Elle se distingue par :

- son ambition, qui consiste à tester le climat d'égalité des chances au sein des entreprises françaises et donc la capacité d'inclusion des organisations ;
- un questionnement original dans sa formulation (grâce à des scénarii et mises en situation, par exemple) qui permettent d'évaluer le climat d'égalité des chances sans influencer les répondants ;
- un indice synthétique de la perception de l'égalité des chances, croisé chaque année avec la confiance des salariés en entreprise et, depuis 2016, avec la qualité managériale qu'ils perçoivent ;

1. Étude réalisée par TNS Sofres pour le MEDEF du 10 au 24 mai 2016. Comme lors des années précédentes, cette enquête a été réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population française salariée du secteur privé et âgée de 16 ans et plus.

Méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : âge, sexe, taille d'entreprise (à partir de 20 salariés), secteur d'activité (industrie/commerce/services)



- une méthodologie originale en deux étapes :
 - > une étude menée au niveau national auprès d'un échantillon représentatif d'actifs de tous secteurs et de toutes tailles d'entreprises confondus, dont nous pouvons désormais évaluer les progressions de perceptions et de comportements par rapport aux quatre années précédentes ;
 - > une déclinaison de l'outil dans des entreprises partenaires (PME, ETI et grands groupes) qui l'administrent à un échantillon de leurs salariés. Elles disposent ainsi de leur étude propre sur la base du même questionnaire que l'enquête de référence, et peuvent ainsi se positionner par rapport à la moyenne nationale, à celle de leur secteur, et travailler à la mise en œuvre de leur propre plan d'action.



Les 5 faits marquants

de l'année 2016

- ◆ On constate une grande stabilité des résultats et notamment de l'indice d'égalité des chances qui s'établit à 4,3 contre 4,2 l'an dernier, ce qui démontre à la fois la sensibilité de l'outil et sa fiabilité dans le temps.
- ◆ La confiance en l'entreprise reste forte : sujette à de nombreuses attentes, notamment sur le sujet de l'inclusion, elle y répond de mieux en mieux, et apparaît aussi comme une valeur refuge pour 7 salariés français sur 10.

Plus précisément sur le sujet de l'égalité des chances et des diversités :

- ◆ Hommes et femmes partagent désormais la peur d'être discriminés à raison de leur âge ; les femmes craignent d'être discriminées à raison de leur genre.
- ◆ le port de signes religieux visibles est, plus que jamais, perçu comme un facteur d'exclusion et de tension, à l'inverse des autres critères de discriminations qui semblent tous être moins sensibles cette année.
- ◆ enfin, la qualité managériale perçue, testée pour la première fois cette année, a un fort impact sur le ressenti des salariés pour toutes les questions liées de près ou de loin à l'inclusion.



- 1** **Égalité des chances et diversités : des employeurs de plus en plus concernés**
- 2** **Une vigilance qui reste de mise, notamment chez les femmes, plus sensibles au risque discriminatoire...**
- 3** **... alors même qu'elles semblent moins craindre les discriminations liées au genre**
- 4** **Âge, diplôme, apparence physique : quelle évolution sur ces sujets, prioritaires aux yeux des salariés français ?**
- 5** **La question du fait religieux, toujours plus complexe à gérer en 2016**
- 6** **Lutter contre les discriminations et mieux gérer les diversités pour doper le capital « confiance » des collaborateurs**

Principaux enseignements

Égalité des chances et diversités : des employeurs de plus en plus concernés

Comme l'an passé, les salariés français sont plus sensibles aux sujets qui les touchent personnellement (équilibre vie professionnelle/vie personnelle, santé et sécurité au travail...). Pour autant, l'effet COP21 se maintient avec des attentes en matière de développement durable proches de celles de l'an dernier, laissant penser à une vraie prise de conscience sur le sujet.

9 français sur 10 jugent que le respect des diversités et de l'égalité des chances en entreprise reste un sujet prioritaire en 2016. Mais surtout, **ils ont le sentiment que l'entreprise en fait sensiblement plus que l'an dernier sur cette question ainsi que sur celle de l'équilibre vie professionnelle/vie privée qui reste leur première priorité.**

- ◆ 75 % des salariés français pensent que le respect des diversités et l'égalité des chances en entreprise est une priorité actuelle de leur entreprise contre 70 % en 2016 (+ 5 pts en un an).
- ◆ **Pour trois quarts d'entre eux, l'action de leur entreprise en la matière est également jugée efficace.**
- ◆ Signe que les entreprises semblent plus à l'écoute des attentes de leurs collaborateurs, que leurs efforts sont visibles et que les messages passent : **les managers et personnes en situation de recrutement sont encore plus sensibles à cette question** et aux réponses apportées par leur employeur (83 % d'entre eux pensent que c'est un sujet important pour leur entreprise, contre 77 % en moyenne pour tous les salariés).
- ◆ En revanche, **moins d'un ouvrier ou employé sur deux est capable de citer une action mise en place par son entreprise** en matière de promotion des diversités ou de lutte contre les discriminations, contre 75 % des cadres. Il convient donc, en la matière, de rendre la communication accessible à un public plus large.



2

Une vigilance qui reste de mise, notamment chez les femmes, plus sensibles au risque discriminatoire...

- ◆ Comme l'an dernier, 55 % des salariés français du privé pensent pouvoir être un jour discriminés sur le marché du travail ; 41 % seulement sur leur lieu de travail actuel.
- ◆ Moins de 30 % des salariés ont le sentiment d'appartenir à une minorité, principalement à raison de leur âge (12 %), de leur handicap ou de leur état de santé (8 %) ou de leur parcours scolaire ou professionnel atypique.
- ◆ En revanche, tandis que les hommes semblent moins craindre d'être discriminés que l'an dernier (-4 points), **les femmes, elles, semblent moins optimistes** : 61 % d'entre elles pensent pouvoir être, un jour, victimes de discriminations (contre 57 % en 2015), y compris dans leur entreprise actuelle (47 % en 2016 contre 43 % l'an dernier). **Ainsi, et pour la première fois depuis 5 ans, hommes et femmes affichent un écart de 10 points en ce qui concerne la crainte** d'être discriminés (51 % pour les premiers, 61 % pour les secondes).

Comment interpréter cette évolution différenciée du sentiment discriminatoire ? Faut-il y voir le signe d'un risque de discrimination accru à l'égard des femmes ? Certains signaux nous permettent-ils de conclure à une dégradation de la situation des femmes en matière d'égalité des chances ?

3

... alors même qu'elles semblent moins craindre les discriminations liées au genre

En 2012, à la création du baromètre national de perception de l'égalité des chances, le genre était le second critère de discrimination le plus craint, après l'âge. **Un salarié sur quatre craignait d'être un jour discriminé à cause de son genre – des femmes en majorité. En 2016, ils ne sont plus que 15 % des salariés français à le penser** – même si les femmes restent davantage concernées que les hommes –, ce qui en fait le sixième critère cité, loin derrière l'âge, le diplôme ou l'apparence physique...



Par ailleurs, et même si ce sujet doit rester une priorité des entreprises pour 36 % des salariés français, nous pouvons mesurer le progrès réalisé en matière d'inégalités de genre à l'aune d'autres signaux tels que :

- **l'indice de facilité de carrière des mères d'enfants en bas âge qui a progressé de 5 points en 5 ans**, et ce de façon quasi homogène, quelle que soit la taille et le secteur des entreprises (même si l'accès à des postes à hautes responsabilités leur est toujours plus difficile que le recrutement).
- les moqueries relatives au genre et les allusions à caractère sexuel qui sont, elles aussi, moins sensibles cette année ;
- et surtout une prise de conscience qui semble s'être généralisée sur le sujet si l'on en croit la **moindre tolérance des salariés français à l'égard des situations qui engendreraient une discrimination à l'égard d'une femme ou traduiraient un comportement sexiste**.

Ainsi sur la base des scénarii testés, on observe que les salariés français sont de plus en plus nombreux à considérer que le refus d'une promotion à une personne ayant des enfants à charge est aussi injuste pour un homme que pour une femme, alors qu'à la création du baromètre, le refus suscitait plus d'indignation lorsqu'il concernait un homme. Par ailleurs, le scénario sur le sexisme (refus de nommer une jeune femme à un poste à responsabilité à raison de sa moindre disponibilité présumée) est celui qui semble le moins probable aux salariés français, mais aussi celui qui suscite les réactions de condamnation les plus vives de la part de l'entourage de travail.

En réalité, ce n'est pas tant le genre que l'âge qui explique que les femmes craignent davantage d'être discriminées en 2016. Plus que jamais, et à mesure que les entreprises progressent sur la question du genre, hommes et femmes semblent cristalliser leurs peurs d'être discriminés sur les mêmes sujets : l'âge, le diplôme et l'apparence physique.



Âge, diplôme, apparence physique : quelle évolution sur ces sujets, prioritaires aux yeux des salariés français ?

Discriminations à raison de l'âge : tous concernés

De tous les critères, celui de l'âge, et en particulier la séniorité, reste le plus sensible (12 % des salariés français estiment faire partie d'une minorité à raison de leur âge, et parmi ceux qui pensent pouvoir être un jour victime de discrimination à raison de leur âge, 77 % ont plus de 50 ans). Le fait nouveau est que **les femmes, jusqu'ici davantage mobilisées par les inégalités de genre, craignent désormais d'être évincées à raison de leur âge dans les mêmes proportions que leurs homologues masculins :**

- **36 % des salariées françaises interrogées craignent d'être discriminées à raison de leur âge** (c'est sept points de plus qu'en 2015) ;
- même si l'indice de facilité de carrière progresse dans toutes les catégories, la personne de plus de 50 ans reste celle dont la probabilité d'être recrutée reste la plus faible, avec celle de la personne portant un signe religieux visible ou celle dont l'état de santé est altéré durablement. **Les grandes entreprises (plus de 1000 salariés) et le secteur de la grande distribution semblent les moins ouverts aux seniors ;**
- enfin, le scénario selon lequel un sénior est évincé d'un poste parce qu'on lui préfère un junior qui apporte des idées nouvelles est jugé probable par 60 % des salariés interrogés, mais injuste pour deux tiers d'entre eux.

Pas étonnant, dans ces conditions, que les Français, tous concernés par le fait de vieillir un jour, attendent de leur employeur qu'il se saisisse, en priorité, de ce sujet.

La beauté et le diplôme toujours perçus comme deux critères de réussite alors même que le marché du travail semble plus ouvert

Le diplôme et l'apparence physique restent également deux critères pour lesquels la crainte d'être discriminé ne faiblit pas en 2016 : **un salarié sur cinq pense toujours pouvoir être victime de discrimination à raison de son niveau ou de son type de diplôme**, la même proportion à raison de son apparence physique, et ce sur le marché du travail, mais aussi au sein de sa propre entreprise.

Concernant l'apparence physique, 19 % des salariés français considèrent que leur entreprise doit agir sur ce thème.

Entreprises, chercheurs académiques, et associations de lutte contre les discriminations se sont emparés de ce sujet et pour la première fois, l'apparence physique, qui prenait une importance croissante depuis deux ans, se stabilise tant en *front* qu'en *back office* avec une sensibilité toute particulière des recruteurs sur cette thématique. Parallèlement, **l'indice de facilité de carrière de la personne obèse progresse de quatre points par rapport à l'an dernier.**

Pour le diplôme – même si ce dernier semble toujours garantir de meilleures chances d'être embauché et promu, sur un marché du travail français encore très sensible à ce signal –, **le climat semble plus favorable cette année aux personnes avec peu ou pas de diplômes avec un indice de facilité de carrière pour ces profils qui grimpe de quatre points.**

Prioritaires pour les salariés, ces sujets et d'autres, tels que le handicap ou l'état de santé, semblent également avoir été pris au sérieux par les entreprises, et leurs efforts suivis de résultats visibles. Dans un contexte économique légèrement plus favorable, on note ainsi que :

- les résultats observés en 2015 sur la libération de la parole se confirment – laissant penser que certains sujets sont définitivement plus faciles à aborder qu'il y a quelques années (c'est notamment le cas des problèmes de santé ou de handicap et de l'orientation sexuelle...) ;
- les moqueries semblent aussi refluer pour quasiment tous les sujets alors qu'elles avaient augmenté l'an dernier (apparence physique, orientation sexuelle, couleur de peau).



- l'indice de facilité de carrière progresse pour tous les profils testés, notamment celui d'une personne présentant un état de santé altéré et/ou un handicap visible.

5

La question du fait religieux, toujours plus complexe à gérer en 2016

Tandis que tous les sujets semblent plus faciles à aborder et mieux traités en 2016, le fait religieux suscite des réactions paradoxales parmi les salariés français. Des réactions qui induisent une véritable difficulté pour les entreprises à bien gérer ce sujet complexe.

Comme par le passé, une majorité des salariés français ne perçoit pas la nécessité d'agir pour éviter les discriminations à raison des convictions religieuses et/ou pour promouvoir la diversité des confessions sur le lieu de travail :

- seuls 5 % d'entre eux estiment qu'ils pourraient être victimes de discrimination à raison de leur appartenance religieuse ;
- et seuls 6 % souhaiteraient que ce sujet soit une priorité d'action de leur entreprise...

Faut-il pour autant conclure à un non-sujet pour l'entreprise ? Rien n'est moins sûr si l'on en croit l'effet perçu du port de signes religieux visibles sur la carrière et sur l'ambiance de travail.

- ◆ Tandis que pour l'ensemble des profils testés, l'indice de facilité de carrière progresse, celui de la personne affichant un signe religieux visible continue de dévisser en 2016, passant de 52 à 49 en un an. **Recrutement, affectation à un poste en front office, promotion à un poste à haute responsabilité, tout semble plus difficile aux personnes portant un signe religieux visible**, et ce d'autant plus qu'elles travaillent dans le secteur des services (aux entreprises et aux particuliers), de la grande distribution, ou dans une TPE-PME.
- ◆ Aborder ses convictions religieuses au sein de la sphère professionnelle semble aussi plus compliqué cette année. Ainsi, **seuls 56 % des salariés français jugent facile d'aborder leurs convictions religieuses en entreprise**, contre 61 % l'an dernier.



- ◆ Enfin, si le sujet ne fait pas plus l'objet de moqueries que les autres années, il dérange davantage les salariés qui considèrent, pour **15 % d'entre eux** (20 % des managers et 22 % des recruteurs) que **le port de signes religieux très visibles perturbe l'ambiance de travail**.

Plus que jamais le sujet est complexe à gérer pour le manager qui doit prendre garde à assurer l'égalité des chances pour tous, à prévenir les comportements discriminatoires et, dans le même temps, à répondre à la demande d'une majorité de salariés français, favorables à une pratique religieuse discrète, voire à une neutralité de l'espace collectif que constitue l'entreprise.

6 Lutter contre les discriminations et mieux gérer les diversités pour doper le capital « confiance » des collaborateurs

En synthèse, l'entreprise se mobilise et – semble-t-il – a fait beaucoup d'efforts sur le respect de l'égalité des chances et le management des diversités (+18 points depuis 2013).

- ◆ Ces efforts sont confortés par un indice du climat d'égalité des chances qui progresse très légèrement et se stabilise à 4,3 – un niveau jamais atteint depuis sa création.
- ◆ Ils sont perçus par les salariés de tous âges, de toutes catégories et travaillant dans des entreprises de toutes tailles, même si les salariés des grands groupes et les cadres y semblent plus sensibles (ainsi l'indice d'égalité des chances atteint 4,9 chez les cadres en 2016, là-aussi un niveau jamais atteint depuis 2012).

Ces efforts se traduisent par un capital « confiance » renouvelé des salariés français à l'égard de leur entreprise puisque 71 % d'entre eux confirment leur confiance en leur entreprise, avec une belle progression chez les femmes (70 %, soit +5 points en un an).

Ces résultats ne sont pas sans lien avec le climat d'égalité des chances puisque, parallèlement, on observe que :

- l'indice du climat d'égalité des chances qui n'est que de 3,3 chez les personnes non confiantes, atteint 5,7 chez les personnes très confiantes ;



- les salariés qui considèrent qu'ils ont un bon manager (67 % des interrogés) ont davantage encore confiance en leur avenir (86 %) et estiment pourvoir être moins touchés par les discriminations d'une façon générale (50 %) et au sein de leur propre entreprise (34 %).

De tels résultats confortent l'hypothèse selon laquelle la qualité du climat d'inclusion impacte la confiance des collaborateurs en l'entreprise, leur engagement et la performance globale. Tandis que les entreprises françaises sont aujourd'hui à la recherche de nouveaux leviers de compétitivité, ces résultats invitent à mieux exploiter celui qui consiste à garantir l'égalité des chances pour tous.

C'est pourquoi le MEDEF recommande :

- une **communication plus large des actions engagées, sous d'autres formats et/ou adaptée aux différents publics qui pourrait** permettre à l'ensemble des salariés – au-delà des managers et spécialistes du recrutement – de mieux les connaître et de juger de leur efficacité. Cette communication aussi **un partage des bonnes pratiques** afin de faire la preuve par l'exemple, auprès des pouvoirs publics et des institutions, que les entreprises investissent ces questions dès lors qu'elles peuvent le faire en cohérence avec leur projet de développement (cf. programme « Patrons, champions du changement ») ;
- la **mise en place d'un diagnostic national du climat d'égalité des chances – partagé avec les partenaires sociaux** – afin d'identifier les situations à risque et les axes prioritaires de travail pourrait aussi constituer un vrai axe de progrès. Ce faisant, dirigeants et IRP pourraient s'engager sur des chantiers qui font sens pour l'entreprise. Un tel diagnostic permettrait également aux entreprises concernées de mieux structurer l'information sur la performance extra-financière (Directive européenne N°2014/95/UE) ;
- et, un **accompagnement dans le développement et la sécurisation de pratiques managériales efficaces** au vue de la relation très forte qui existe entre qualité managériale (question introduite pour la première fois cette année), égalité des chances et confiance en entreprise, et les résultats du baro-



mètre national de perception de l'égalité des chances.

À ce titre, le MEDEF propose depuis 2013 le guide pratique « Manager les singularités » qu'il complète chaque année par des fiches pratiques issues des résultats du baromètre national de perception de l'égalité des chances. Il propose également depuis juillet 2016 un outil e-learning « Recruter sans se tromper » afin d'aider les dirigeants de TPE-PME et les managers à optimiser et sécuriser leurs recrutements. Issus de la réflexion et de l'expérience de dirigeants d'entreprise, de responsables diversité et d'experts RH, ces outils pédagogiques proposent, au-delà du cadre législatif et réglementaire qui s'applique, d'isoler quelques principes simples de management pour accompagner le manager dans sa prise de décision.

Pour tout renseignement :

Direction Entrepreneuriat et Croissance

Lidwine Charbeau-Mansart

lcharbeau@medef.fr - 01 53 59 19 59

www.medef-rh.fr





MEDEF
55, avenue Bosquet
75330 Paris Cedex 07
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com