



## Baromètre Cegos 2019

### « Etat des lieux des discriminations et des politiques Diversité en entreprises »

## Diversité et discriminations en entreprise : Derrière la volonté d'agir, une réalité qui reste à construire

- 1 salarié sur 2 dit avoir été victime de discrimination au cours de sa vie professionnelle
- 81% des femmes et 86% des moins de 31 ans considèrent qu'il est positif de déployer une politique Diversité

Leader international de la formation professionnelle et continue, le Groupe Cegos a dévoilé aujourd'hui les résultats de son baromètre « *Etat des lieux des discriminations et des politiques Diversité en entreprises* ».

Pour cette édition 2019, Cegos a interrogé 1046 salariés et 181 Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines / Directeurs ou Responsables RSE (DRH/RRH/RSE), travaillant tous en France dans une entreprise ou une organisation de plus de 50 collaborateurs, au sein des secteurs privé et public.

### Quelques données clés de l'étude 2019

#### Etat des lieux de la diversité : un champ de complexités

- 69% des moins de 31 ans considèrent que le corps social de leur entreprise reflète bien la diversité de la société française, contre 81% des plus de 50 ans.
- 74% des femmes sont favorables à la politique des quotas dans l'entreprise, contre 60% des hommes.

#### Discrimination au travail : entre vulnérabilité et prise de conscience

- Un salarié sur deux déclare avoir déjà été victime de discrimination au cours de sa vie professionnelle.
- 33% des salariés déclarent aujourd'hui pouvoir être sujet à discrimination dans le monde du travail.

#### Manager la diversité : derrière la volonté d'agir... une réalité à construire

- Le déploiement d'une politique Diversité est jugée positivement par 81% des femmes et par 86% des moins de 31 ans (vs 78% pour l'ensemble des salariés).
- Pour 56% des salariés, la politique Diversité contribue d'abord au bien-être de tous.

### Etat des lieux de la diversité : un champ de complexités

- 69% des moins de 31 ans considèrent que le corps social de leur entreprise reflète bien la diversité de la société française, contre 81% des plus de 50 ans.
- 74% des femmes sont favorables à la politique des quotas dans l'entreprise, contre 60% des hommes.

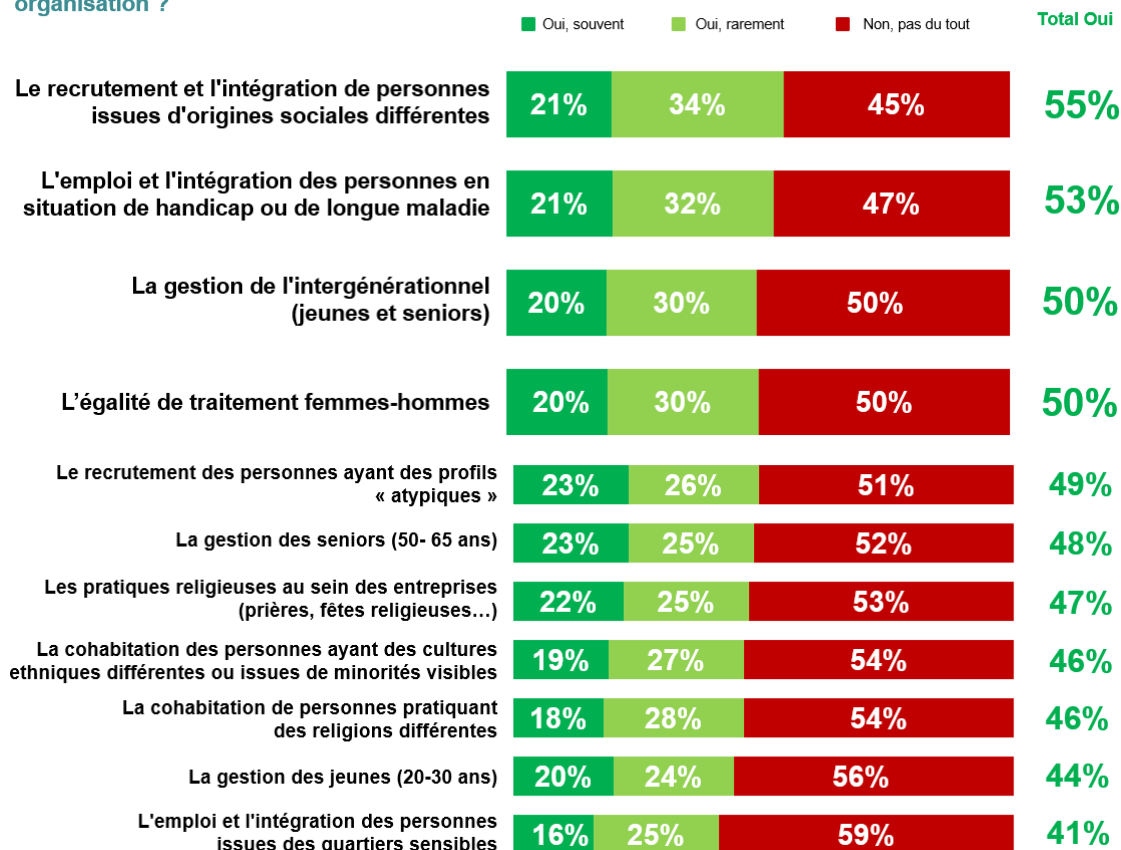
Pour les ¾ des salariés (75%) et des DRH-RRH (73%), le corps social de leur entreprise reflète bien la diversité de la société française. Derrière ce constat plutôt positif, il faut toutefois noter quelques différences d'appréciation du côté des salariés : si 83% des plus de 50 ans et 78% des hommes perçoivent ce reflet comme fidèle, ce n'est le cas que chez 69% des moins de 31 ans et 73% des femmes.

**51% des salariés et 57% des DRH-RRH estiment que certaines catégories de salariés sont privilégiées par la politique de Diversité**, en premier lieu les jeunes, les personnes en situation de handicap, les femmes et les seniors. Les pratiques semblent donc poussées par le cadre légal (handicap, égalité femmes-hommes) et par les transformations de la société (digital natives vs seniors).

**Pour les DRH-RRH, la diversité apparaît comme un champ vaste et pluridisciplinaire et de fait, certains domaines leurs posent des difficultés, avec en tête :**

- Le recrutement et l'intégration de personnes issues d'origines sociales différentes (posent des difficultés pour 55% des DRH-RRH);
- L'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap ou de longue maladie (53%);
- La gestion de l'intergénérationnel (jeunes et seniors) (50%);
- L'égalité de traitement femmes-hommes (50%).

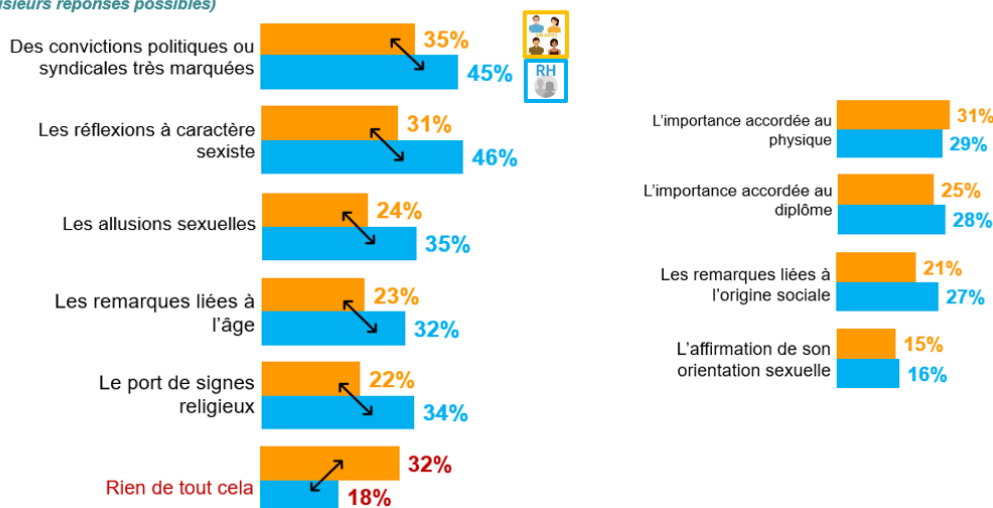
**En matière de diversité, quels sont les domaines qui posent des difficultés au sein de votre organisation ?**



Baromètre Cegos – Décembre 2019

**Au quotidien, ce qui dégrade l'ambiance de travail, ce sont les convictions politiques ou syndicales trop marquées, ainsi que le sexisme :**

**Au quotidien, dans votre entreprise, qu'est-ce qui dégrade l'ambiance de travail ?**  
(plusieurs réponses possibles)



Baromètre Cegos – Décembre 2019

**Du côté des salariés, il est intéressant de noter des différences significatives entre les moins de 31 ans et les plus de 50 ans :**

- Sur l'importance accordée au physique (38% pour les moins de 31 ans vs 25% pour les plus de 50 ans),
- Les réflexions sexistes (37% vs 25%) et les allusions sexuelles (31% vs 18%).

Dans la même optique, **du côté des DRH-RRH, les différences sont notables entre grandes entreprises (+2000 collaborateurs) et PME (-500) :**

- Sur les allusions sexuelles (48% pour les + de 2000 vs 21% pour les PME)
- Les remarques liées à l'âge (44% vs 23%)
- Les remarques liées aux origines sociales (40% vs 19%).

**Quand des conflits interpersonnels liés aux problématiques de diversité apparaissent dans l'entreprise, les DRH-RRH disent qu'ils se résolvent d'abord avec l'intervention de la DRH (55%) puis via celle des managers (47%).**

Fait intéressant : **le recours à des tiers médiateurs émerge fortement (29%)**, qu'il s'agisse d'un médiateur interne (14%), externe (8%), ou d'une entité compétente en matière de diversité (7%).

**Concernant la « promotion » de la diversité, 67% des salariés et 55% des DRH-RRH sont favorables à la politique des quotas, qui consiste à privilégier certaines catégories de salariés dans la politique RH.**

Côté salariés, les femmes (74%) y sont beaucoup plus favorables que les hommes (60%), une telle politique apparaissant ici comme un levier pour accélérer, voire « forcer » le changement.

**A ce sujet, 42% des DRH-RRH disent pratiquer une telle politique des quotas mais seuls 15% d'entre eux déclarent qu'elle est clairement affichée et assumée.**

**Annette Chazoule, Manager de l'Offre et de l'Expertise « Management » du Groupe Cegos, précise :**

*« Manager la diversité implique de promouvoir la reconnaissance des différences comme un facteur de création de valeur individuelle et collective. Mais comme notre étude le montre, il y a souvent un fossé entre la perception positive du sujet – par les salariés comme par le DRH - et sa concrétisation sur le terrain. Le management de la diversité est un sujet complexe. On le constate d'ailleurs dans les différences de perception entre femmes et hommes, ou entre jeunes générations et seniors.*

*Tout l'enjeu pour les DRH-RRH est de se savoir où placer le curseur pour permettre à celles et ceux qui se sentent oubliés ou discriminés d'avoir leur juste place... sans que les autres ne se sentent à leur tour discriminés ou 'lésés'... ».*

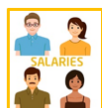
## Discrimination au travail : entre vulnérabilité et prise de conscience

→ **Un salarié sur deux déclare avoir déjà été victime de discrimination au cours de sa vie professionnelle.**

→ **33% des salariés déclarent aujourd'hui pouvoir être sujet à discrimination dans le monde du travail.**

**33% des salariés déclarent aujourd'hui pouvoir être sujet à discrimination dans le monde du travail**, avec des différences significatives en fonction de l'âge (38% pour les moins de 31 ans vs 23% pour les plus de 50 ans), du sexe (38% pour les femmes vs 28% pour les hommes), de la fonction (40% pour les managers vs 28% pour les non-managers).

**Face aux situations de discrimination, et derrière la bonne volonté affichée, le niveau d'entraide entre les salariés demeure faible :**



**Avez-vous déjà été concerné par les situations suivantes ?**

J'ai **participé** moi-même à des actes de discrimination **en étant conscient** de ce que je faisais

**6%**  
Managers 9%

J'ai **participé** moi-même à des actes de discrimination mais, quand je l'ai fait, **je n'avais pas conscience** de ce que je faisais

**10%**  
Managers 13%

J'ai été **témoin** d'un acte de discrimination et **je m'en suis détourné** parce que je me sentais mal à l'aise face à cette situation

**13%**  
Managers 18%

Je suis **attentif** au quotidien pour faire régner dans mon entreprise un climat de respect de toutes les diversités en interpellant les personnes qui ne sont pas bienveillantes à l'égard d'autrui

**52%**  
Managers 61%

J'ai **fait part** à mes collègues de travail des raisons pour lesquelles j'ai désapprouvé les situations discriminatoires que j'ai observées dans l'entreprise

**36%**  
Managers 44%

J'ai **aidé** une personne discriminée et je lui ai offert mon soutien psychologique et affectif

**34%**  
Managers 42%

J'ai **prévenu** mon manager ou la DRH dès que j'ai été témoin de discrimination

**19%**

**Plus spécifiquement, les salariés disent avoir été témoins, en moyenne, de 4 types de discrimination au cours de leur vie professionnelle.** A l'inverse, 29% n'ont jamais été témoin d'une quelconque discrimination.

Les cinq formes de discrimination les plus citées par les salariés témoins sont relatives à l'apparence physique (43%, soit +16 pts vs 2011), l'âge (36%, +12 pts), les activités syndicales (33%, +12 pts), l'état de santé (31%, +15 pts) et le sexe (30%, +9 pts).

Il y a là aussi un gap générationnel, les moins de 31 ans citant plus fortement l'apparence physique (51%) et le sexe (43%) comme facteur observé de discrimination.

**Par ailleurs, la moitié des salariés déclare avoir déjà été victime de discrimination.**

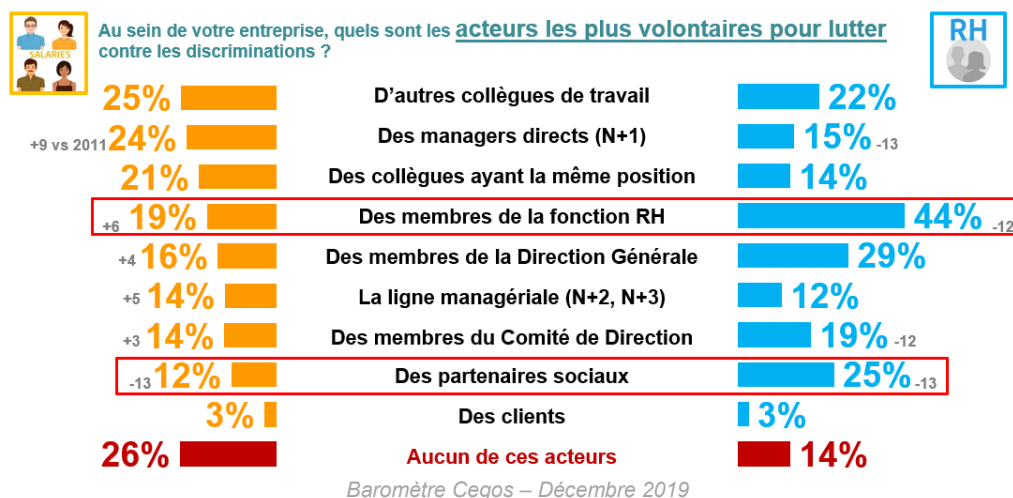
Il s'agissait d'actes liés à l'âge (18%), l'apparence physique (16%, +7 pts vs 2011), l'état de santé (14%), le sexe (13%), les activités syndicales (10%).

Sans surprise, les scores sont plus élevés chez les femmes, victimes de discrimination liée au sexe (22%), à l'âge (21%) et à l'apparence physique (19%).

**Les collègues de travail sont identifiés comme les principaux acteurs des discriminations** (pour 28% des salariés et 25% des DRH-RRH), suivis des managers directs (25% et 22%).

En revanche, **si les collègues de travail sont aussi considérés par les salariés comme les acteurs les plus volontaires pour lutter contre les discriminations (25%), ce sont d'abord les membres de la fonction RH qui sont en première ligne... d'après les DRH-RRH (44%).**

Un point d'accord toutefois entre salariés et DRH-RRH, la perte d'influence des partenaires sociaux est marquée pour les deux populations :



**Du côté des DRH, l'âge (25%, -7 vs 2011), les activités syndicales (25%) et l'état de santé (24%, +5) sont les trois formes de discrimination les plus fréquemment rencontrées dans leur entreprise.**

En revanche, ils estiment que, dans les entreprises en général, l'origine ethnique (56%, -15 pts vs 2011), l'apparence physique (54%, +8) et le handicap (50%, +3) constituent les principaux cas de discrimination.

**Katia Maroufi, responsable Qualité et Actions RSE, Groupe Cegos, précise :**

« Le constat dressé par l'étude est clair : personne ne peut nier la persistance des situations de discrimination dans la sphère professionnelle, et les sujets qui traversent aujourd'hui la société ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises. Les discriminations sont étroitement liées à des questions sociales et culturelles qui, par définition, évoluent au fil du temps : ce qui était jugé 'acceptable' hier ne l'est plus aujourd'hui.

Mais faire évoluer les mentalités demande du temps car il s'agit souvent de déconstruire des systèmes de pensée fortement ancrés. C'est par exemple le cas avec les actes sexistes : si, depuis un an, les actions de dénonciation de ces faits se sont multipliées, elles n'ont pas encore pu produire tout leur effet. Ainsi, seuls 45% des salariés (47% des hommes vs 43% des femmes) constatent que, depuis un an, les actes sexistes sont moins nombreux dans leur entreprise. Et parmi eux, 22% estiment que la parole des femmes ne s'est pas encore totalement libérée.

D'où l'intérêt pour les entreprises de mettre en place des politiques incitatives qui visent à accélérer les changements attendus dans la société. »

## Manager la diversité : derrière la volonté d'agir... une réalité à construire

- 81% des femmes et 86% des moins de 31 ans (vs 78% pour l'ensemble des salariés) estiment qu'il est positif de déployer une politique Diversité dans l'entreprise.
- Et pour 56% des salariés, la politique Diversité contribue d'abord au bien-être de tous.

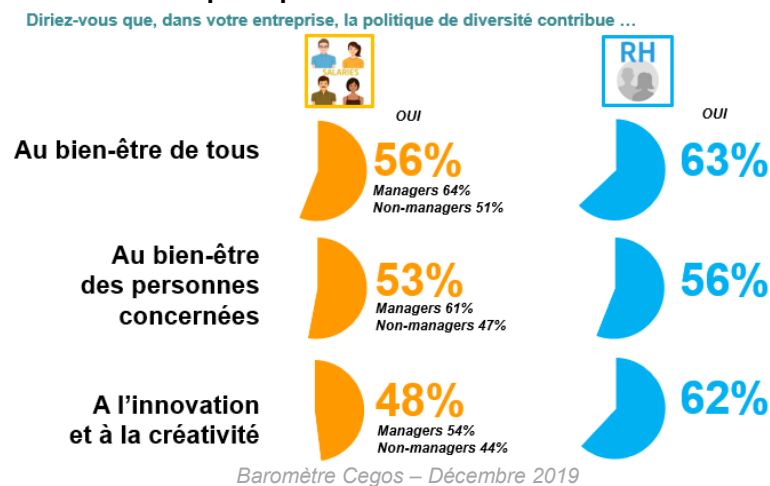
63% des salariés disent qu'une politique Diversité a bien été mise en place dans leur entreprise, mais seuls 36% estiment qu'elle est clairement affichée et assumée.

Ce constat globalement positif reste toutefois à relativiser : par exemple, la politique Diversité est perçue comme effectivement mise en place par 56% des femmes contre 70% des hommes.

Le déploiement d'une politique Diversité est d'ailleurs jugée positivement par 81% des femmes et par 86% des moins de 31 ans (vs 78% pour l'ensemble des salariés). Ce regard positif est également porté par 77% des DRH-RRH interrogés.

Salariés et DRH-RRH s'accordent d'ailleurs pour positionner la « réduction des inégalités et la lutte contre l'isolement » comme le principal argument en faveur d'une politique Diversité.

Les DRH-RRH et les salariés managers sont davantage convaincus que les salariés dans leur ensemble par les bénéfices d'une politique Diversité :



Plus concrètement, pour favoriser la diversité, les DRH-RRH mettent en place un certain nombre de nouvelles pratiques, notamment en matière de processus de recrutement :

- 63% d'entre eux utilisent des méthodes les plus objectives possibles pour valider les compétences détenues par les candidats (+35 pts vs 2011) ;
- 57% ont élargi le sourcing en recrutement (+34 pts) ;
- 54% ont établi une grille de compétences précise et renseignée lors de chaque entretien pour prouver l'objectivité des décisions (+28 pts) ;
- 52% forment les managers aux enjeux de la diversité dans les recrutements.
- Seuls 30% ont mis en place le CV anonyme.

Au-delà du recrutement, pour promouvoir la diversité dans leurs entreprises, les DRH-RRH misent sur 3 types d'action :

- Des **actions de moyen et long terme** (donner accès à la formation pour tous : 75% ; donner accès à l'évolution professionnelle pour tous : 70%...)
- Des **actions de prévention et de sensibilisation** (inciter les salariés témoins de discrimination à en informer l'entreprise : 57% ; former les managers aux pratiques RH non discriminantes : 56%...)
- Des **actions à visée sociétale** (embaucher des personnes en situation de handicap : 71% ; recruter des personnes de plus de 50 ans : 54%...).

**Annette Chazoule, Manager de l'Offre et de l'Expertise « Management » du Groupe Cegos, conclut :**

« Si la prise de conscience et la volonté d'agir sont aujourd'hui partagées par les salariés et les DRH-RRH, le management de la diversité est une réalité à construire. Et pour y parvenir je vois deux leviers majeurs : D'abord, le digital, qui est un puissant vecteur de développement de la diversité pour les entreprises. La digitalisation permet en effet désormais d'élargir le sourcing en recrutement mais aussi de favoriser l'inclusion des différentes catégories de salariés. Les entreprises peuvent aussi s'appuyer sur les digital natives, dont l'étude montre bien qu'ils sont moteurs sur ces sujets de diversité et de lutte contre les discriminations.

*L'autre levier dont l'entreprise dispose est le management, avec l'opportunité de tendre vers un modèle plus inclusif. Cela implique de conduire un projet de changement des relations et des modes de fonctionnement autour de la diversité, d'afficher les forces et atouts de la diversité pour l'organisation et d'en faire un véritable sujet managérial : évaluer les managers, reconnaître les progrès, impliquer l'ensemble des acteurs en donnant comme devoirs d'intervenir lorsqu'on est témoin de discriminations et de promouvoir la diversité. C'est un chemin long et complexe, qui s'inscrit plus largement dans les évolutions sociétales, mais cette transformation culturelle est un levier d'attractivité majeur pour les entreprises. »*

**Contacts presse :**

Mathieu Cadot / +33 (0)1 55 00 96 64 / +33 (0)6 76 05 96 17 / [mcadot@cegos.fr](mailto:mcadot@cegos.fr)  
Catherine Bonjour / +33 (0)1 55 00 93 22 / +33 (0)6 88 21 97 30 / [cbonjour@cegos.fr](mailto:cbonjour@cegos.fr)

**À propos du Groupe Cegos**

Créé en 1926, le Groupe Cegos est leader international de la formation professionnelle. Aujourd'hui directement implanté dans 11 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique Latine, le Groupe est aussi présent dans plus de 50 pays au travers d'un réseau de partenaires et distributeurs, leaders de la formation et acteurs technologiques majeurs.

Fort de 1000 collaborateurs et de plus de 3000 consultants partenaires, le groupe forme chaque année 250 000 personnes dans le monde et réalise un chiffre d'affaires de 200 millions d'euros.

Cegos déploie une offre globale incluant formations clés en main ou sur mesure, conseil opérationnel, externalisation de la formation et projets internationaux de formation. Son approche du « blended learning » vise à proposer l'expérience apprenant la plus adaptée et la plus compétitive en combinant plusieurs modalités pédagogiques (formation en salle, modules e-learning, visioconférences, vidéocasts, parcours e-formation...). Toutes les formations déployées par Cegos sont accessibles sur la plateforme digitale et internationale LearningHub@cegos.

[www.cegos.com](http://www.cegos.com) Suivez-nous également sur [Twitter](#) et [Facebook](#).