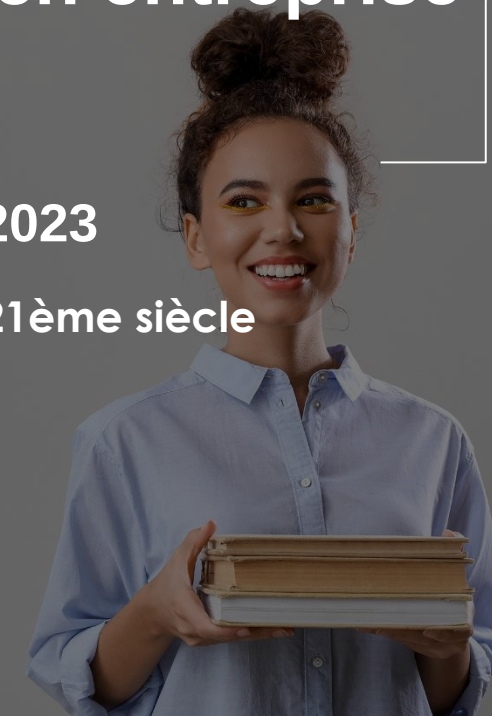




Le regard des jeunes actifs sur la diversité en entreprise

Mars 2023

Ifop pour Club 21ème siècle



N° 119834

Contacts Ifop :

Frédéric Dabi / Flora Baumlin / Chloé Tegny

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

Méthodologie

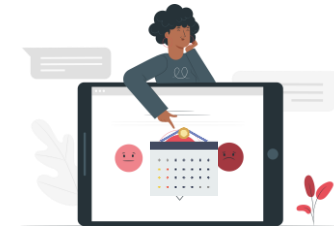
Etude réalisée par l'Ifop pour Club 21ème siècle



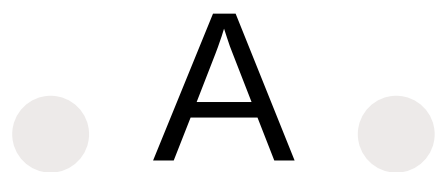
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon représentatif de **1 004** jeunes actifs Français âgés de 18 à 35 ans et travaillant dans une structure (entreprise privée, entreprise publique, administration) de 50 salariés et plus.



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, de profession et de nature de l'employeur après stratification par région.



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne **du 8 au 10 mars 2023.**



L'inclusivité en entreprise



Le champ évocatoire de la diversité en entreprise



QUESTION : Quand on parle de diversité en entreprise, quelles idées, quels mots vous viennent à l'esprit ?



Mots ayant fait l'objet d'au moins 14 occurrences au sein de l'échantillon

Définitions préalables



La diversité et l'inclusion en entreprise consistent à accueillir dans le respect de leur singularité, quelle qu'elle soit (genre, orientation sexuelle, handicap, religion, milieu social, appartenance ethnique ou culturelle...), toutes les personnes au sein d'un groupe de sorte que chacune se sente pleinement contributrice au groupe

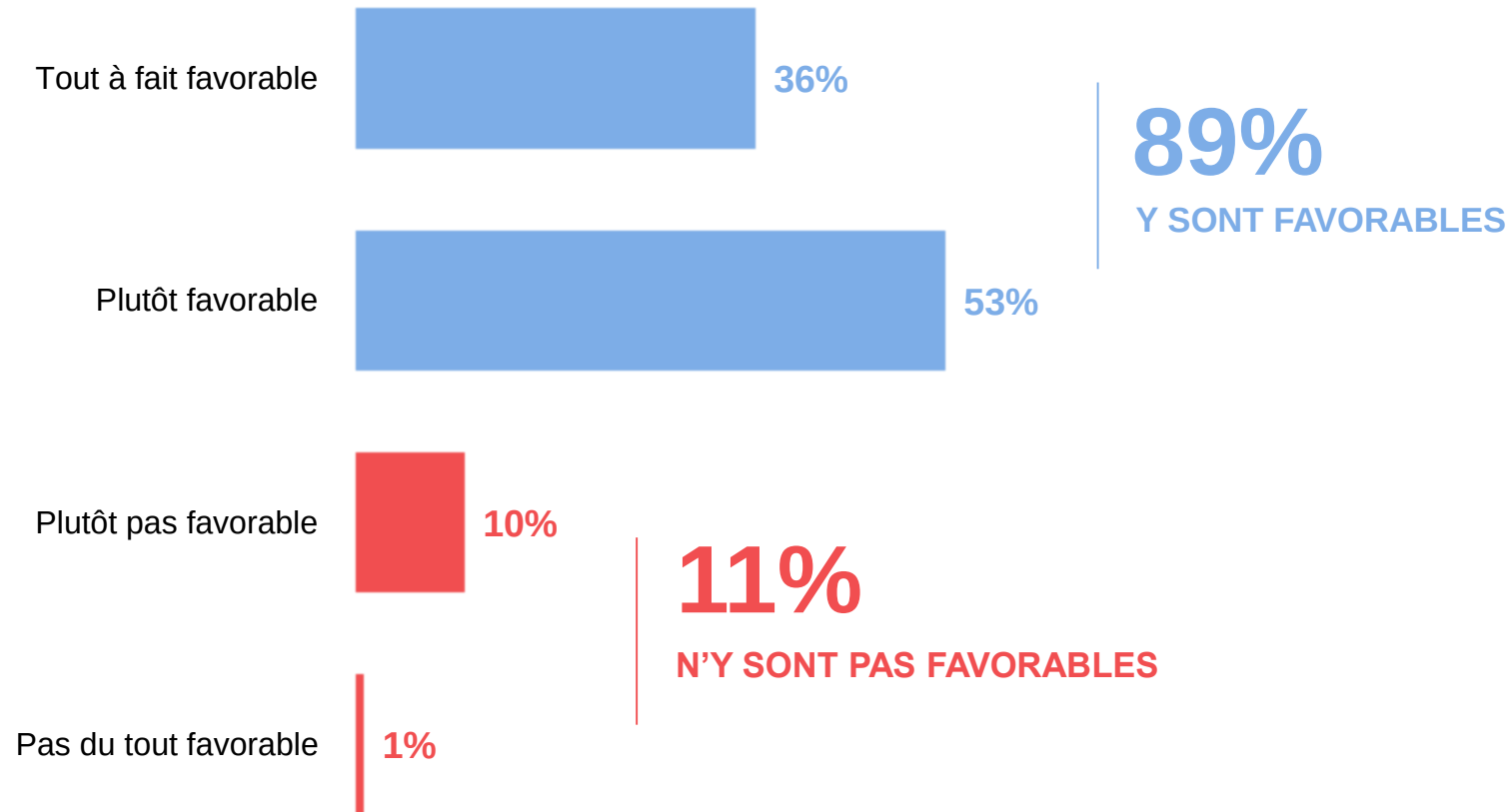
Plus spécifiquement, la diversité socio-économique qualifie la diversité liée aux catégories socio-professionnelles et au parcours académique d'une personne et de ses ascendants.

La diversité d'appartenance ethnique ou culturelle qualifie la diversité d'une personne et de ses ascendants, en lien avec leurs origines géographiques, à savoir leur lieu de naissance et leur nationalité.

L'adhésion de son organisation à la diversité comme culture d'entreprise



QUESTION : Selon vous, la culture d'entreprise de votre organisation (entreprise, collectivité...) est-elle favorable ou pas favorable à l'expression de la diversité ?



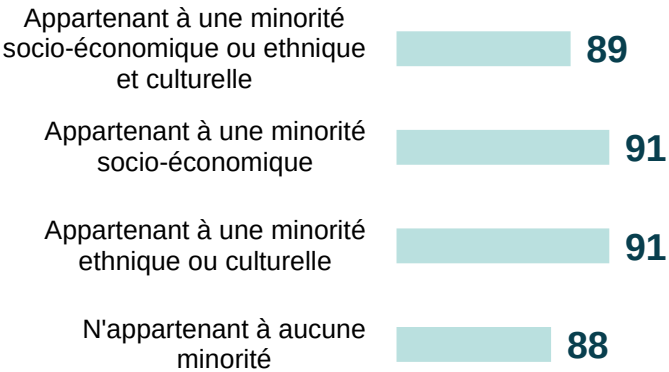
L'adhésion de son organisation à la diversité comme culture d'entreprise



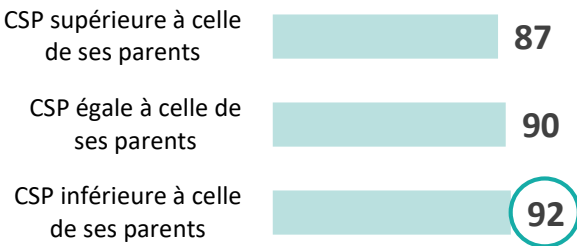
TOTAL FAVORABLE

Moyenne : 89%

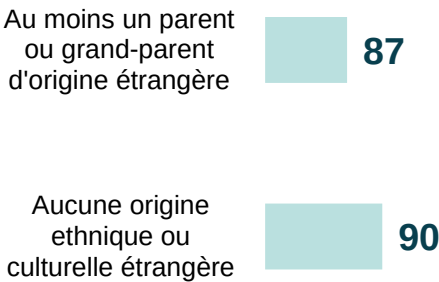
LE SENTIMENT D'APPARTENANCE à une minorité socio-économique ou à une minorité ethnique ou culturelle



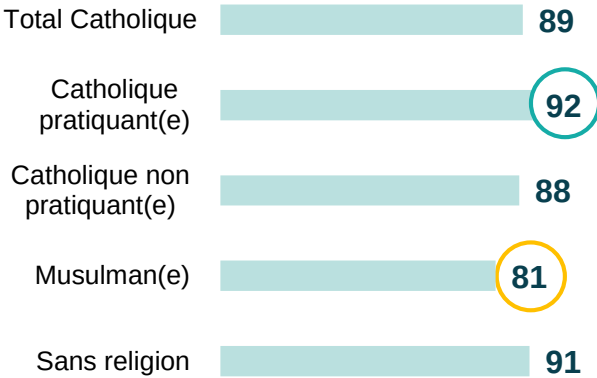
SITUATION SOCIALE DE L'INDIVIDU PAR RAPPORT À L'ORIGINE SOCIALE DE SES PARENTS



ORIGINE ETHNIQUE OU CULTURELLE ÉTRANGÈRE



RELIGION

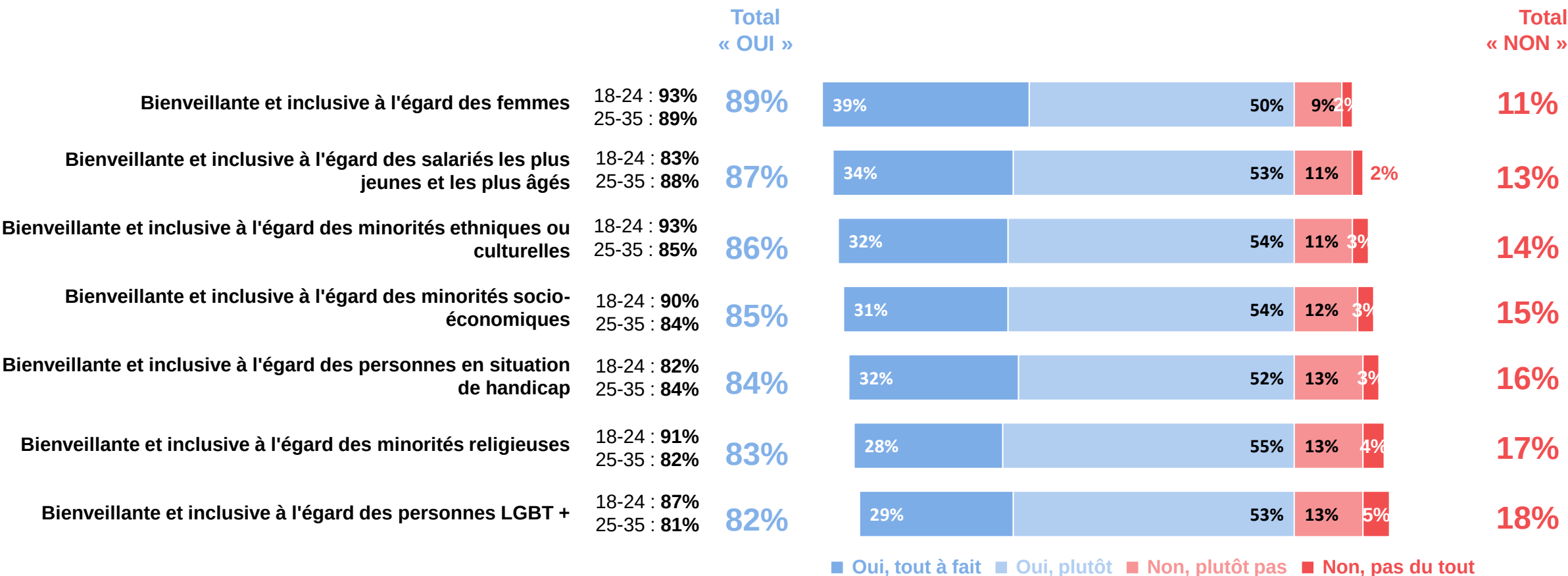


NOTE DE LECTURE

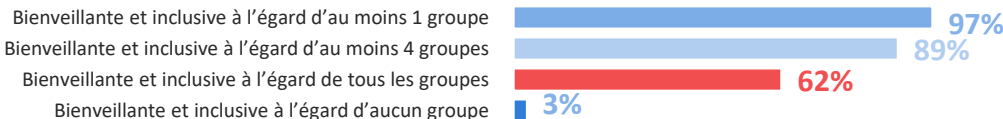
- Significativement plus nombreux
- Significativement moins nombreux

La perception de l'inclusivité dans son entreprise

QUESTION : Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est... ?



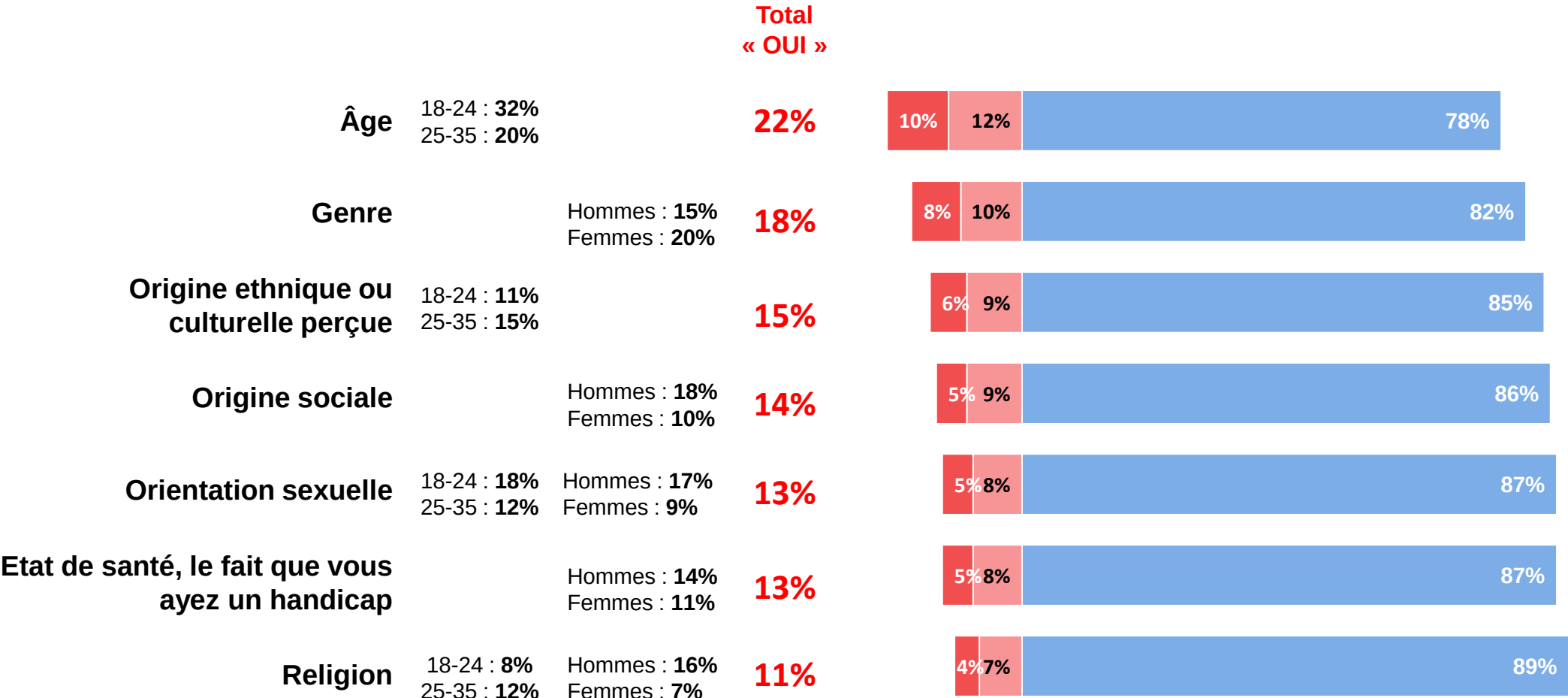
Récapitulatif



L'expérience vécue de propos déplacés ou de comportements discriminants au sein de son entreprise



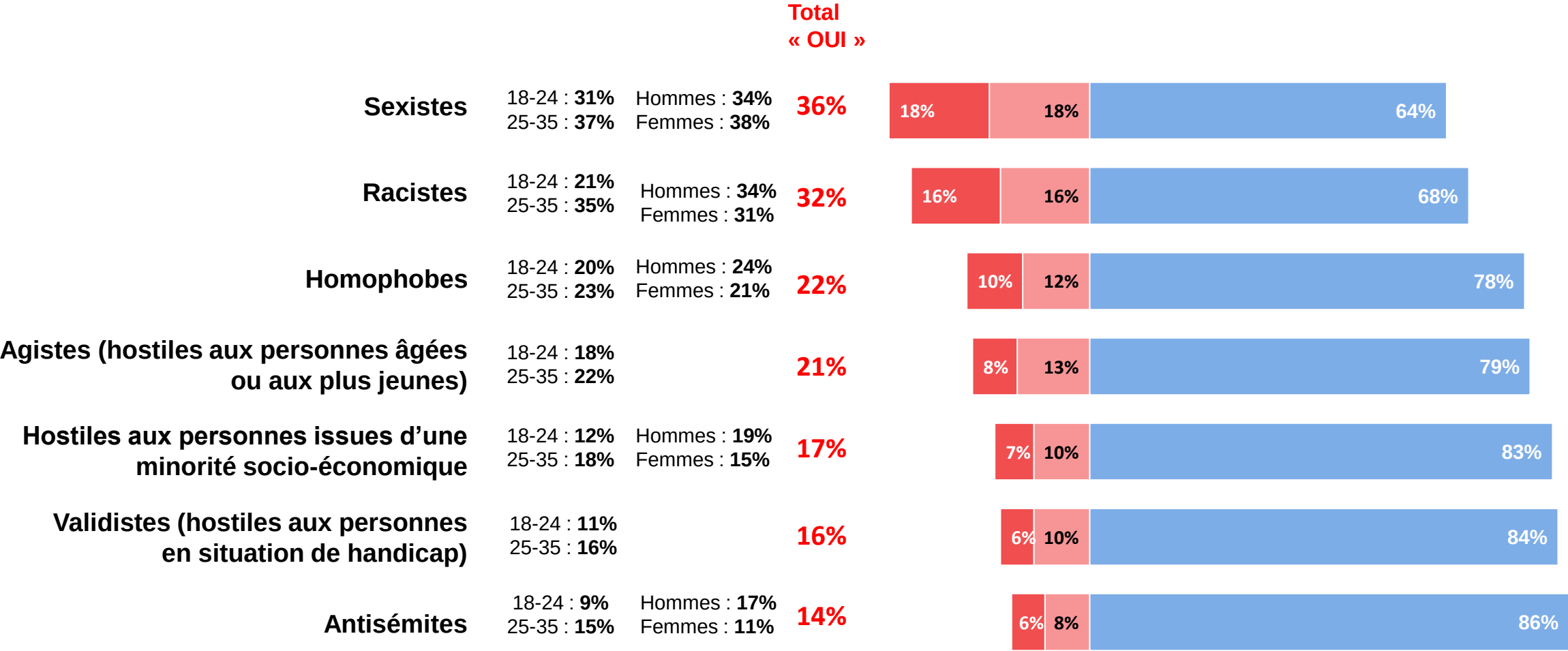
QUESTION : Au sein de votre entreprise, avez-vous déjà fait l'objet de propos déplacés ou de comportements discriminants liés à votre... ?



■ Oui, à plusieurs reprises ■ Oui, une fois ■ Non, jamais

Le fait d'avoir déjà été témoin de propos ou comportements discriminants au sein de son entreprise

QUESTION : Au sein de votre entreprise, avez-vous déjà été témoin de propos ou comportements... ?



■ Oui, à plusieurs reprises ■ Oui, une fois ■ Non, jamais

● B ●

L'inclusion des minorités socio-économiques ou ethniques et culturelles au sein de l'entreprise



Le sentiment d'être associé à une minorité par ses collègues de travail et le sentiment d'appartenance à une minorité socio-économique ou ethnique et culturelle

QUESTION : Avez-vous le sentiment que vos collègues vous associent... ?

QUESTION : Et vous personnellement, avez-vous le sentiment d'appartenir... ?

A une minorité ethnique ou culturelle



A une minorité ethnique ou culturelle



A une minorité socio-économique



A une minorité socio-économique



■ Oui plutôt ■ Non plutôt pas

Récapitulatif

Associé à une minorité socio-économique ou ethnique et culturelle



Associé à aucune minorité



Récapitulatif

Appartenant à une minorité socio-économique ou ethnique et...



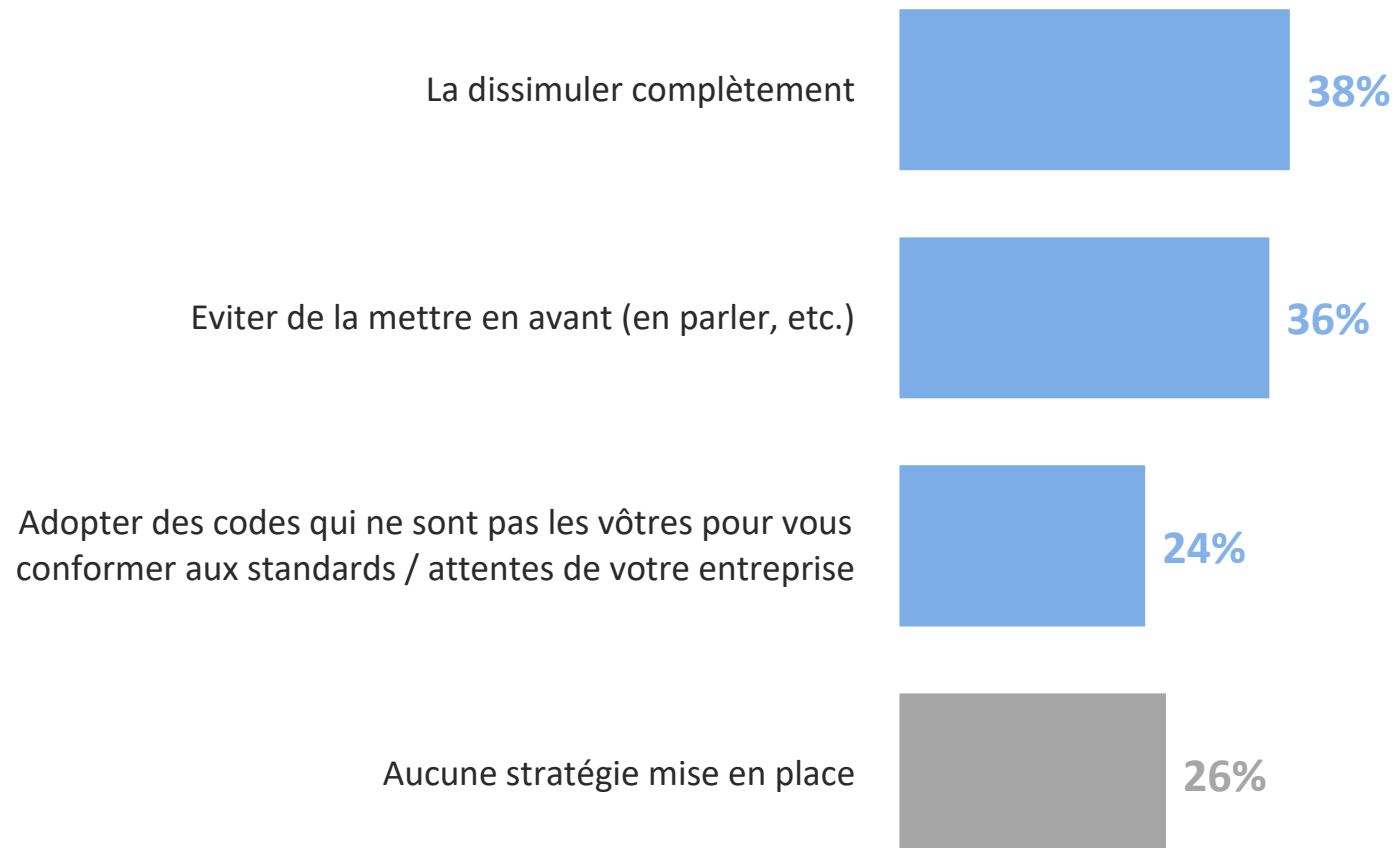
N'appartenant à aucune minorité



La mise en place de différentes stratégies au sein de son entreprise en lien avec son appartenance à une minorité réelle ou perçue

QUESTION : Vous est-il déjà arrivé de mettre en place les stratégies suivantes au sein de votre entreprise concernant votre appartenance à une minorité réelle ou perçue ?

Base : Question posée uniquement à ceux étant associé ou ayant le sentiment d'appartenir à une minorité socio-économique ou ethnique et culturelle, soit 22% de l'échantillon



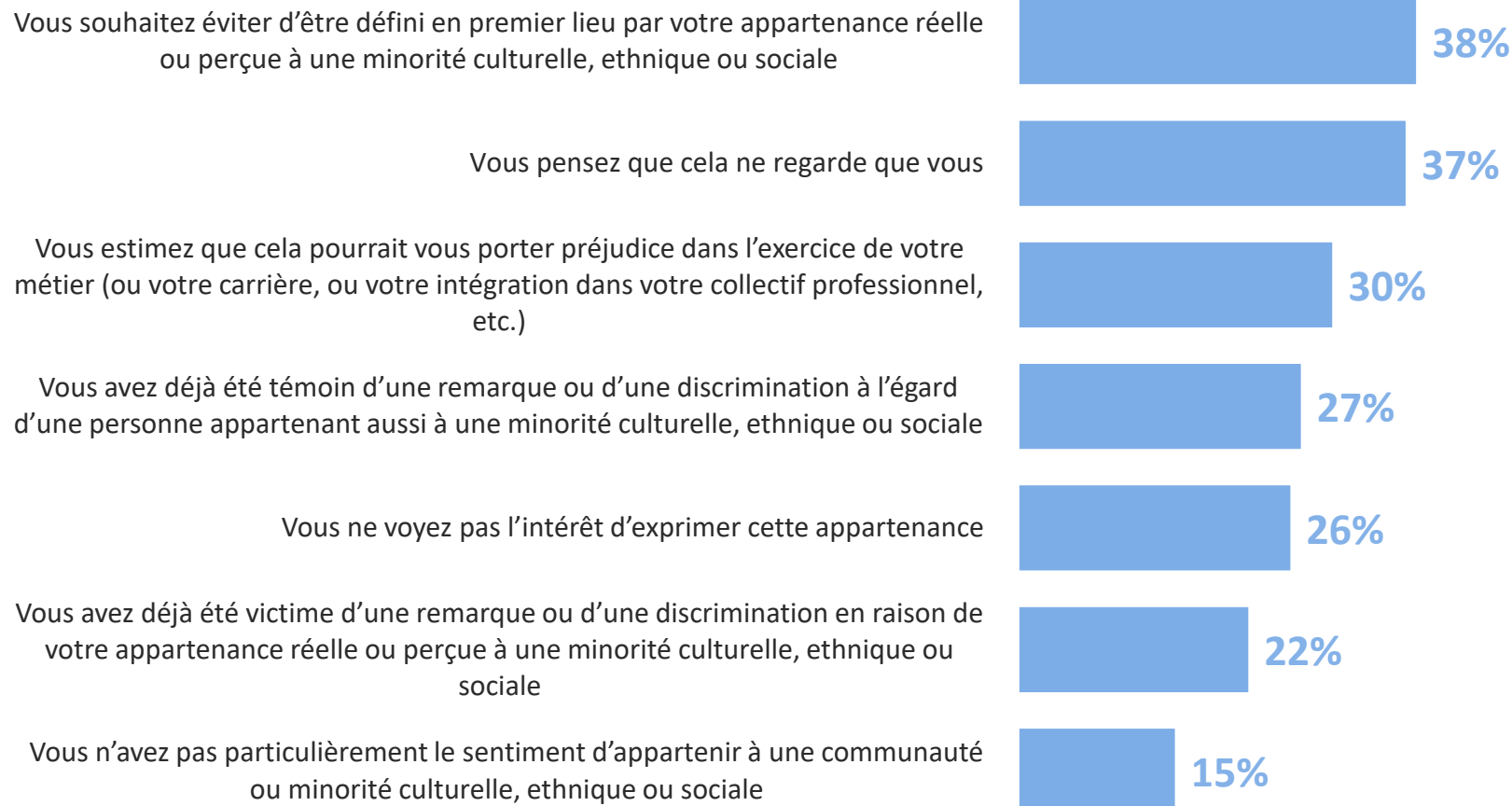
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

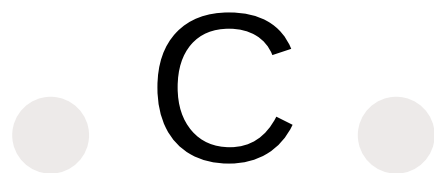
Les raisons d'adopter ces stratégies en lien avec son appartenance à une minorité réelle ou perçue



QUESTION : Et pourquoi adoptez-vous ces stratégies au sein de votre entreprise ?

Base : Question posée uniquement à ceux ayant déjà mis en place au moins une stratégie au sein de leur entreprise en rapport avec leur association ou appartenance à une minorité socio-économique ou ethnique et culturelle, soit **74%** des personnes concernées et **16%** de l'échantillon total.





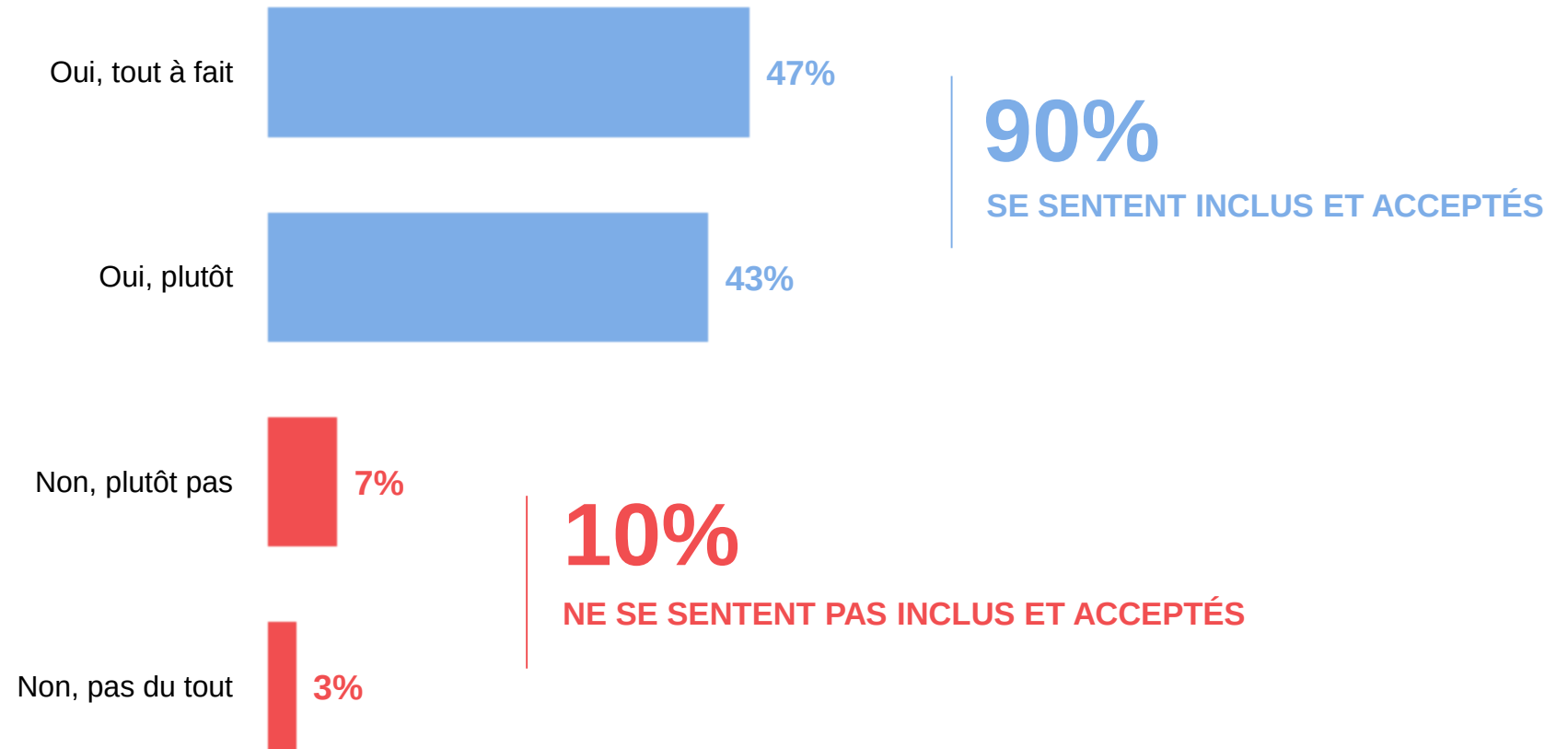
Regard sur sa situation
personnelle en lien avec
l'inclusivité en entreprise



Le sentiment d'être inclus et accepté au sein de son entreprise



QUESTION : Au sein de votre entreprise, diriez-vous que vous vous sentez inclus et accepté tel que vous êtes ?

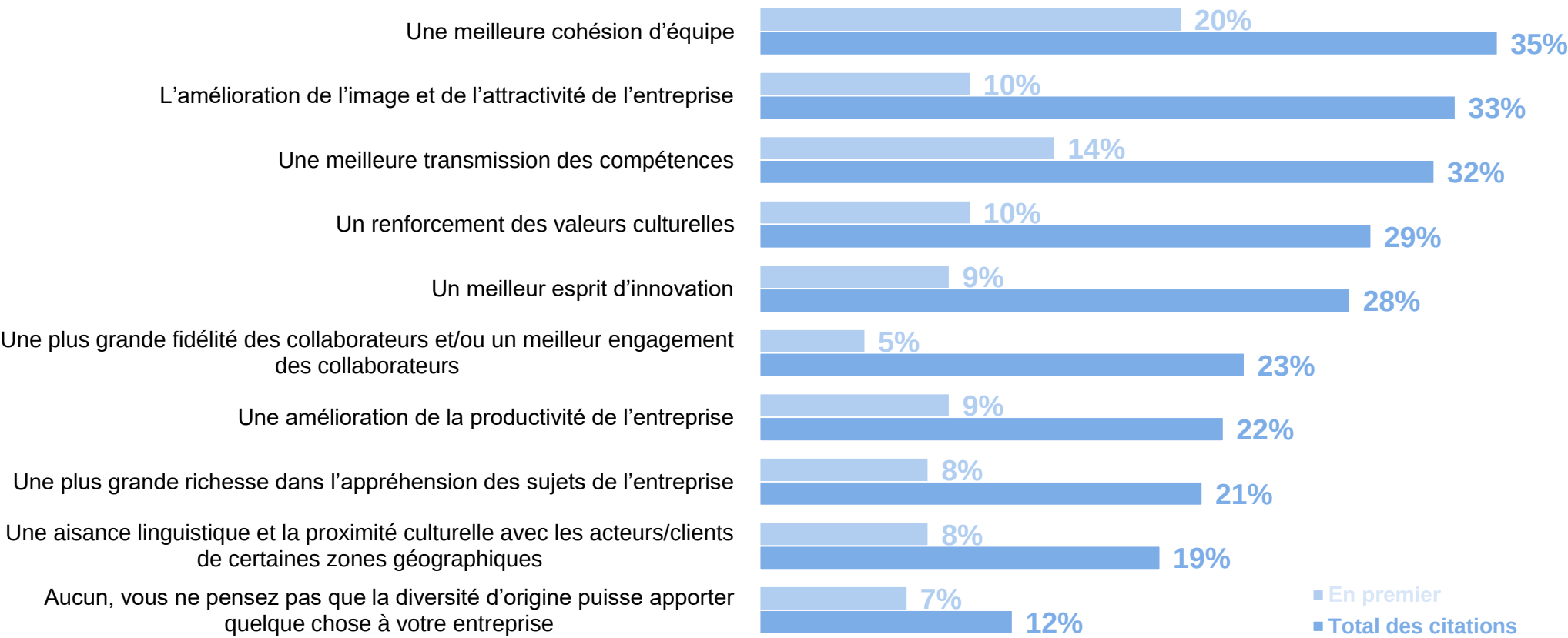


Les apports perçus à son entreprise en lien à son appartenance à une minorité



QUESTION : Vous-même, que pensez-vous pouvoir apporter à votre organisation (entreprise, collectivité...) du fait de votre appartenance à une minorité ethnique ou culturelle ?

Base : Question posée uniquement à ceux ayant le sentiment d'appartenir à une minorité socio-économique ou ethnique et culturelle, soit 18% de l'échantillon



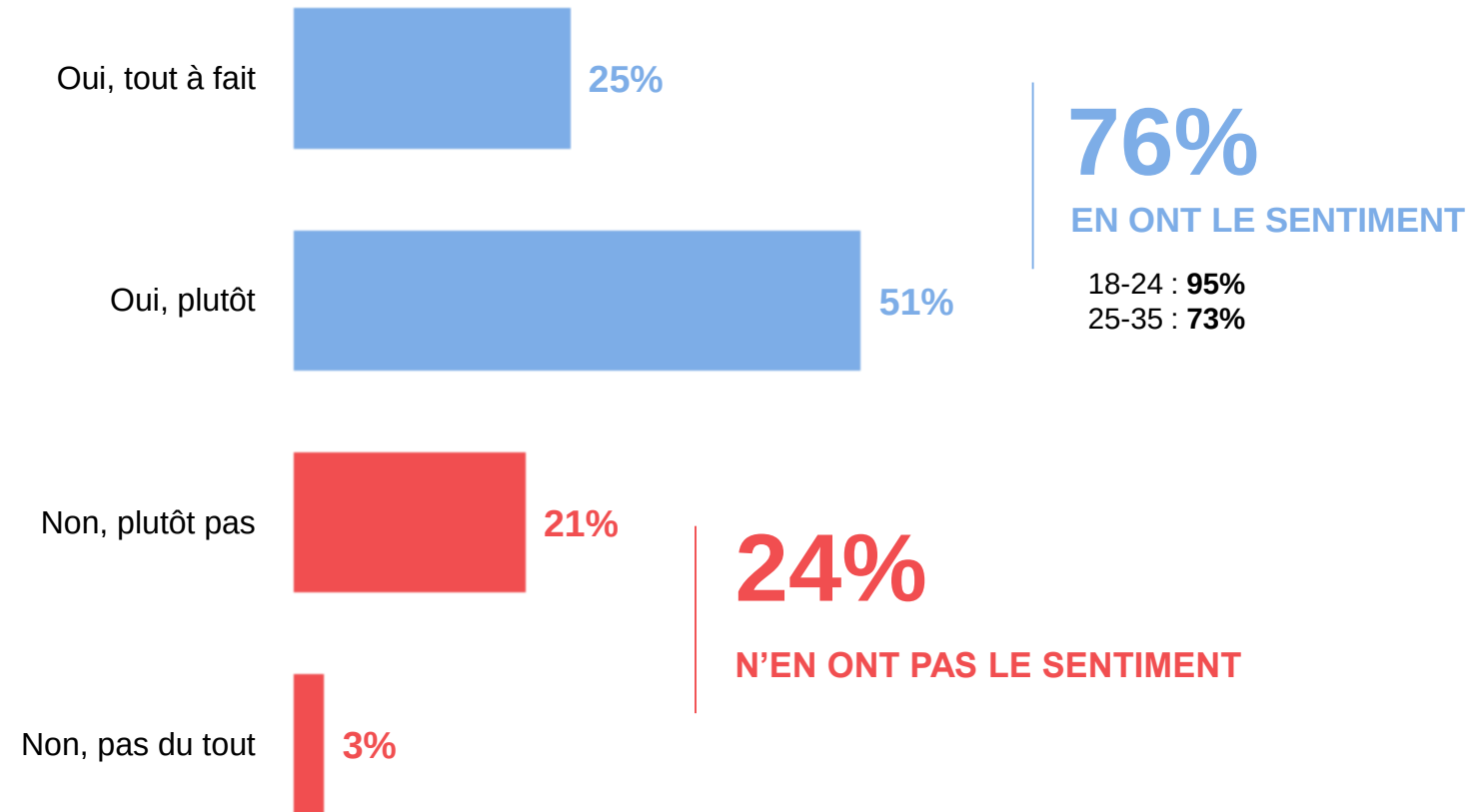
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Le sentiment d'être pleinement autorisé par son entreprise à exploiter ces atouts



QUESTION : Avez-vous le sentiment que votre entreprise vous autorise pleinement à exploiter ce ou ces atouts ?

Base : Question posée uniquement à ceux ayant le sentiment d'appartenir à une minorité socio-économique ou ethnique et culturelle et ayant identifié au moins un atout à apporter à leur entreprise, soit **93%** des personnes concernées et **16%** de l'échantillon total.



● D ●

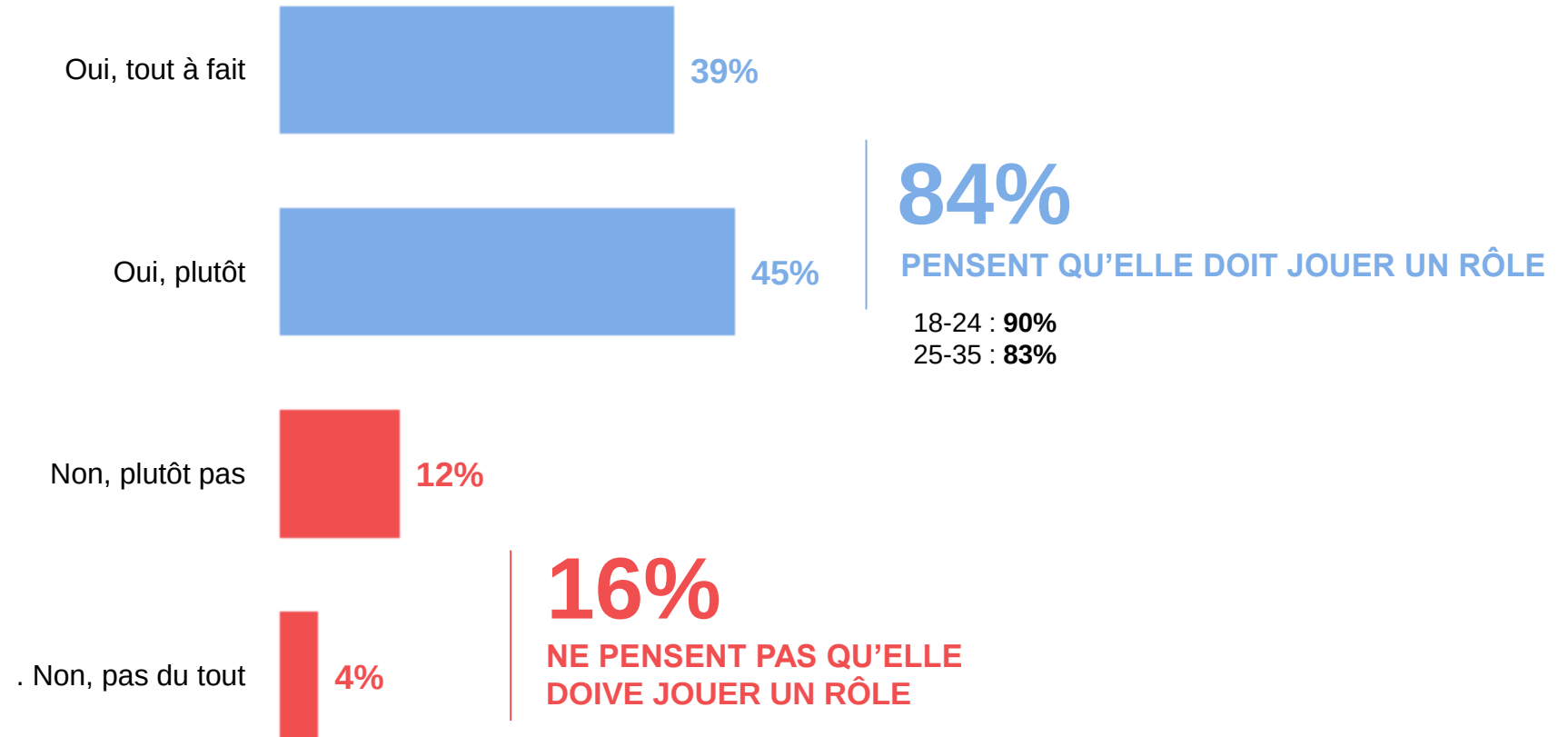
L'inclusivité comme levier
d'attractivité et de fidélité en
entreprise



Le rôle perçu de l'entreprise en faveur de la diversité ethnique et culturelle



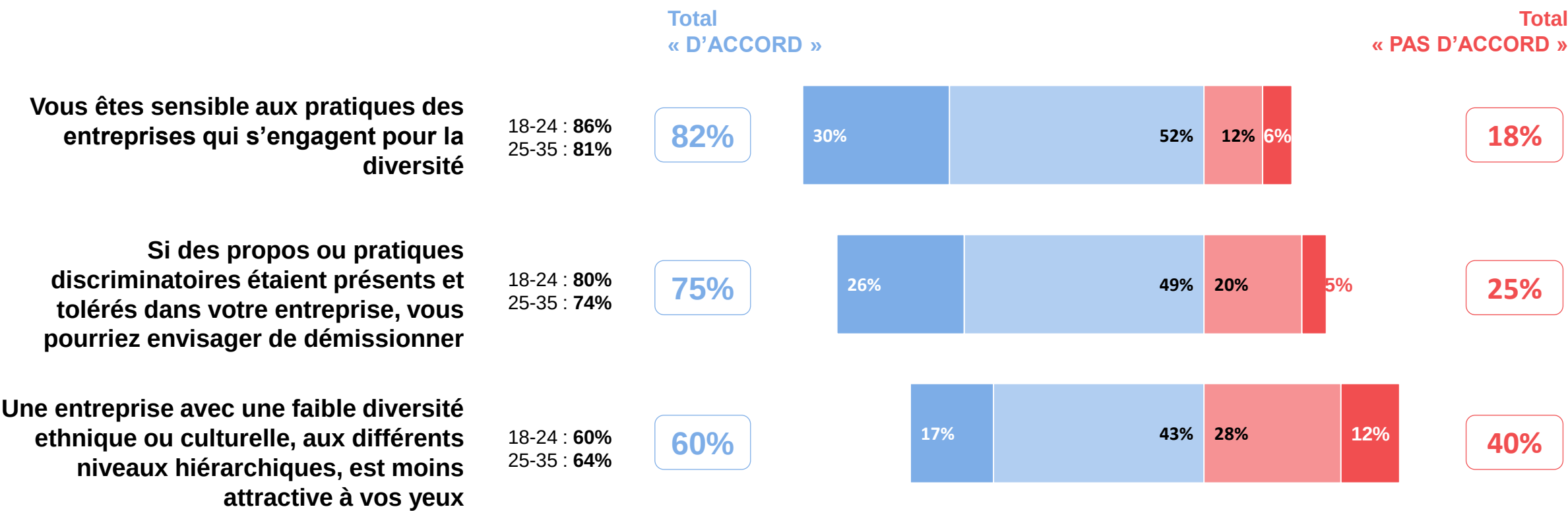
QUESTION : A votre avis, l'entreprise doit-elle jouer un rôle pour favoriser la diversité ethnique ou culturelle en son sein ?



L'adhésion à différentes affirmations relatives à la diversité en entreprise



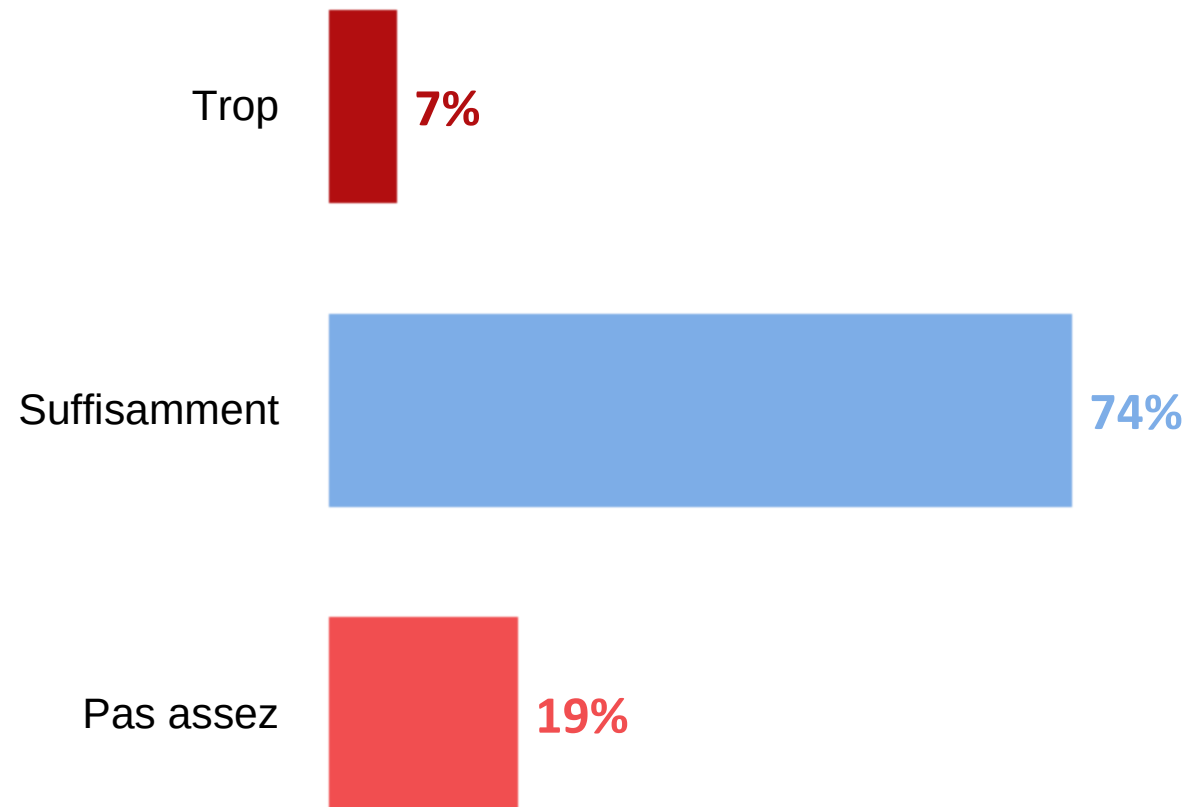
QUESTION : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?



Les efforts réalisés par l'entreprise pour valoriser les apports potentiels de la diversité d'origine



QUESTION : Selon vous, votre entreprise en fait elle trop, suffisamment ou pas assez pour valoriser les apports potentiels de la diversité d'origine ?



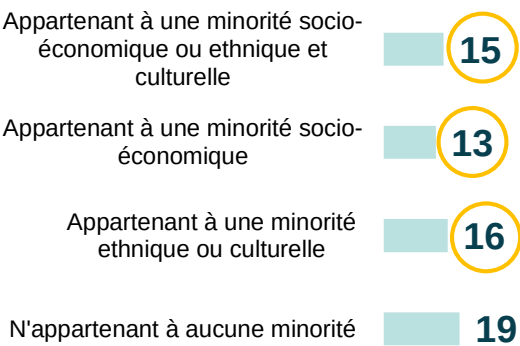
Les efforts réalisés par l'entreprise pour valoriser les apports potentiels de la diversité d'origine



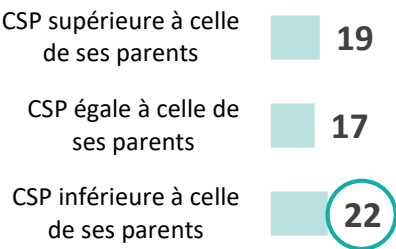
TOTAL PAS ASSEZ D'EFFORTS RÉALISÉS

Moyenne : **19%**

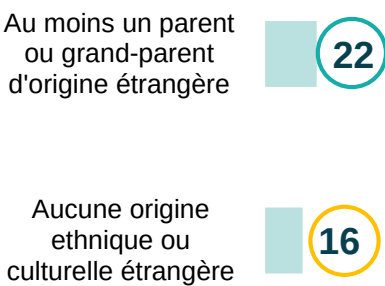
LE SENTIMENT D'APPARTENANCE à une minorité socio-économique ou à une minorité ethnique ou culturelle



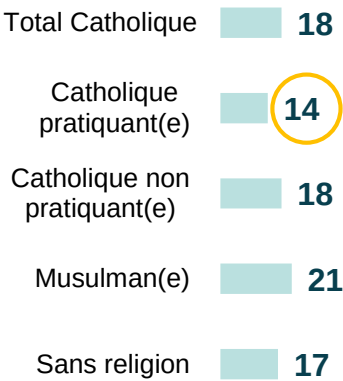
SITUATION SOCIALE DE L'INDIVIDU PAR RAPPORT À L'ORIGINE SOCIALE DE SES PARENTS



ORIGINE ETHNIQUE OU CULTURELLE ÉTRANGÈRE



RELIGION

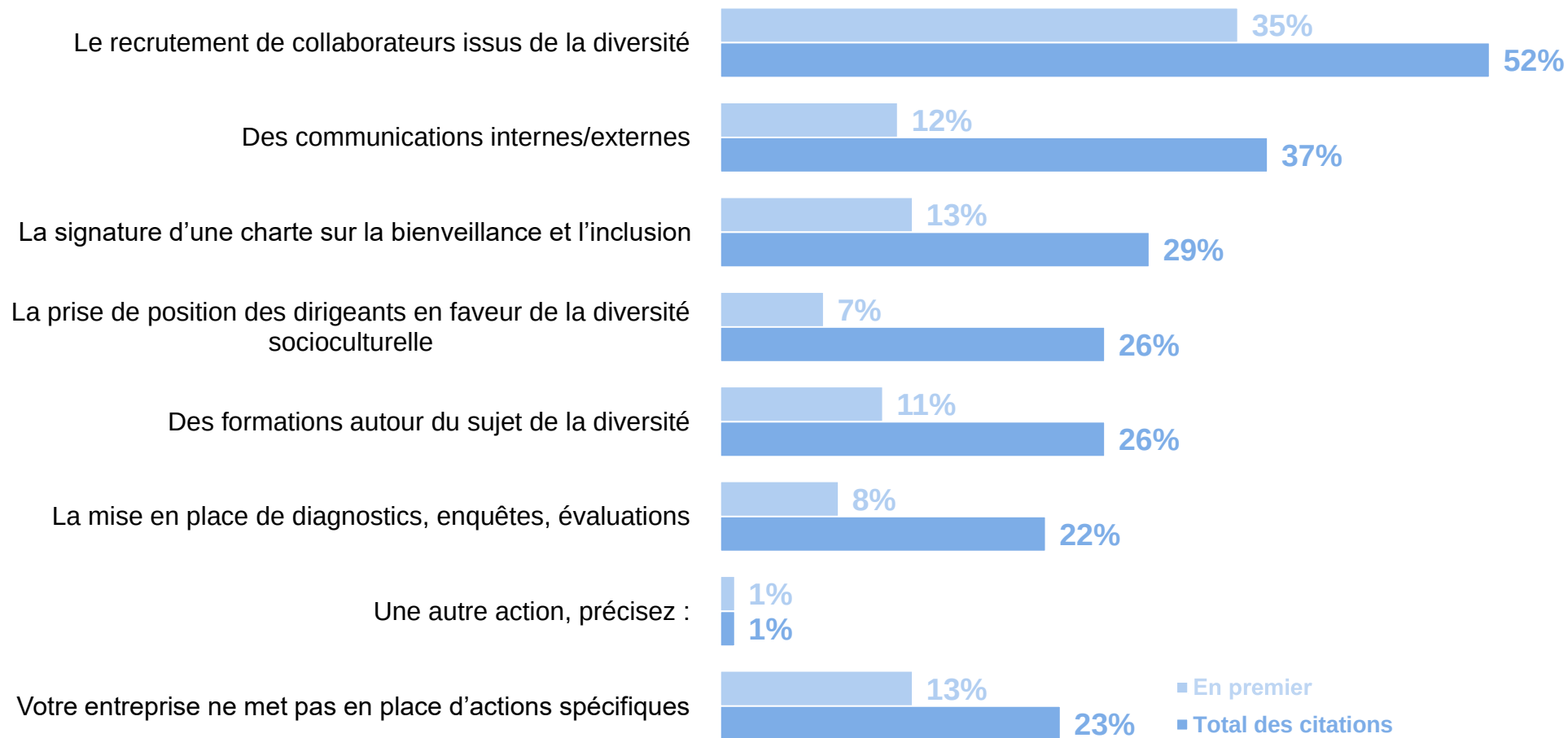


NOTE DE LECTURE

- Significativement plus nombreux
- Significativement moins nombreux

Les actions concrètes de l'entreprise pour une meilleure inclusion de la diversité d'origine

QUESTION : Que fait concrètement votre entreprise pour une meilleure inclusion de la diversité d'origine ?



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses