

Une étude



pour



Des entreprises attendues en matière de diversité

Juin 2021

Jean-Daniel Lévy, Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion
Gaspard Lancrey-Javal, Directeur d'études au Département Politique – Opinion
Anaïs Prunier, Chargée d'études au Département Politique – Opinion



Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
Les entreprises sont attendues pour promouvoir la diversité	P.5
La diversité en entreprise : perçue en priorité sous le prisme du genre, du handicap ou de la génération, elle représente un bénéfice potentiel aux yeux des Français	P.9
Le regard des actifs sur leur entreprise : une promotion de la diversité qui existe, mais qui reste perfectible	P.14

Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **en ligne** du **25** au **28 juin** 2021.



Échantillon de **1 081** personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : **sexe**, **âge**, **catégorie socioprofessionnelle** et **région** de l'interviewé(e).



Aide à la lecture des résultats détaillés :

- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les chiffres en italique sont ceux qui apparaissent significativement au-dessus de la moyenne.

Intervalle de confiance

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

Taille de l'échantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100 interviews	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10
200 interviews	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300 interviews	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400 interviews	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500 interviews	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600 interviews	1,8	2,4	3,3	3,8	4,0	4,1
800 interviews	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
1 000 interviews	1,4	1,8	2,5	2,9	3,0	3,1
2 000 interviews	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,3
3 000 interviews	0,8	1,1	1,5	1,7	1,8	1,8
4 000 interviews	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6 000 interviews	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4



Les entreprises sont attendues pour promouvoir la diversité

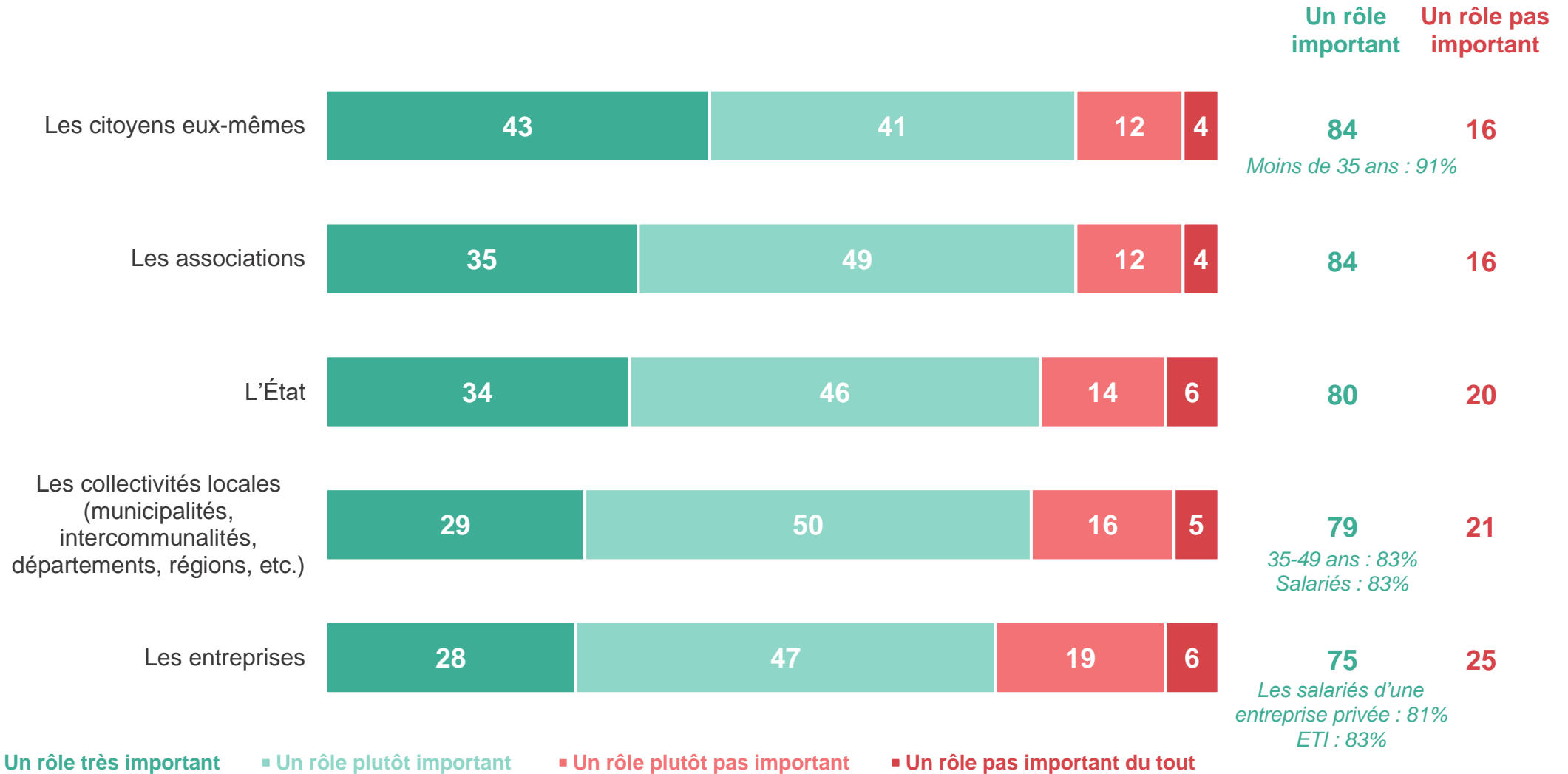
Dans le cadre de ce questionnaire, nous allons parler de la diversité : d'origine, de sexe, d'orientation sexuelle, d'apparence physique, d'état de santé, de situation familiale, de lieu de résidence, d'opinions religieuses, etc.



Quel que soit le type d'acteurs, au moins les trois quarts des Français estiment qu'il joue aujourd'hui un rôle important en faveur de la diversité. Notamment les entreprises, dont le rôle est perçu comme important par 75% des Français

Selon vous, quel rôle chacun des acteurs suivants joue-t-il aujourd'hui en faveur de la diversité ?

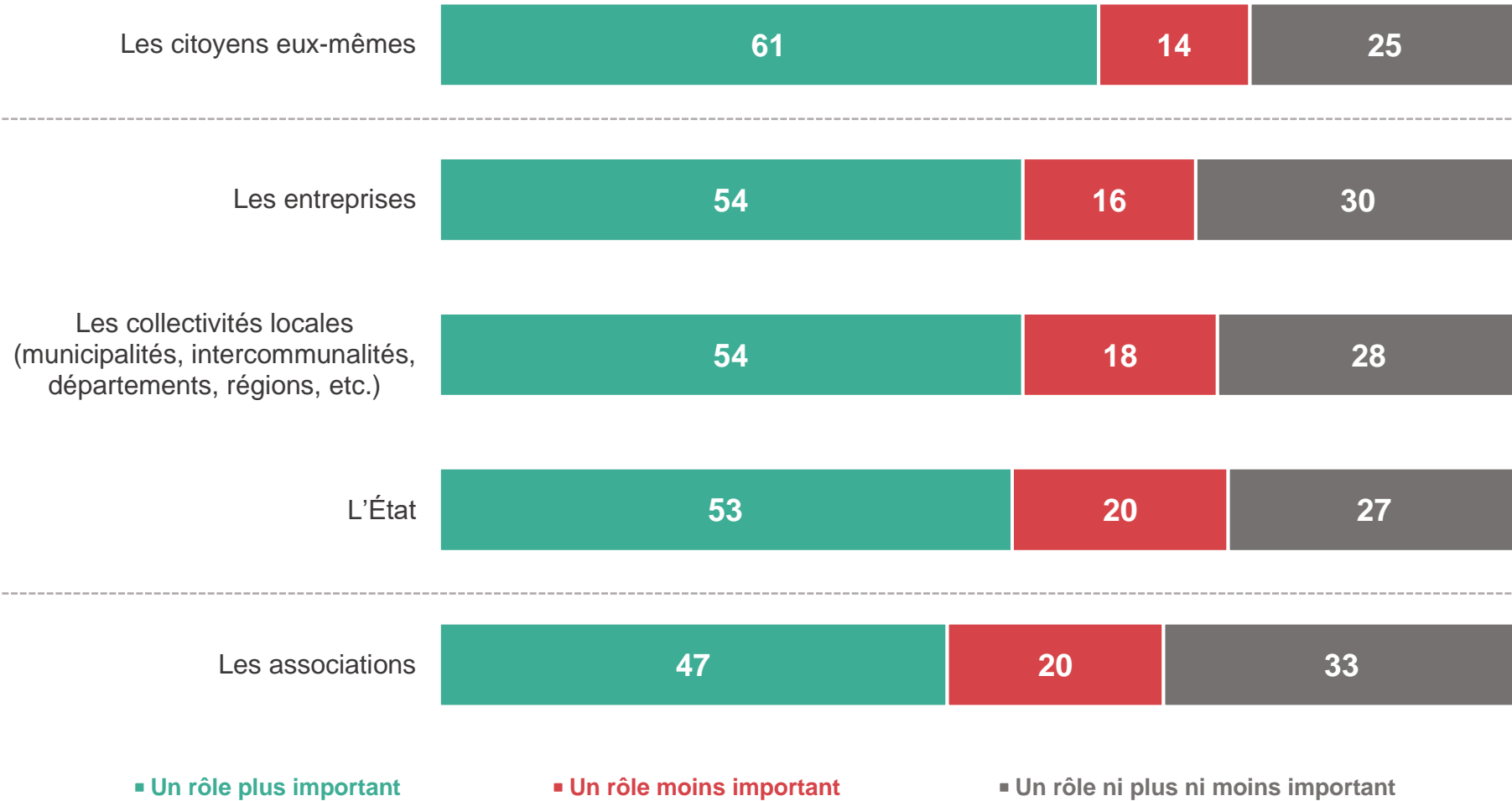
- À tous, en % -



Et pour l'avenir, une majorité absolue de Français estime que de multiples acteurs devront accroître leur action en faveur de la diversité : en premier lieu les citoyens eux-mêmes, mais aussi les entreprises, les collectivités locales ou encore l'Etat

Et à l'avenir, souhaitez-vous que chacun des acteurs suivants joue un rôle plus important, moins important ou ni plus ni moins un important en faveur de la diversité ?

- À tous, en % -

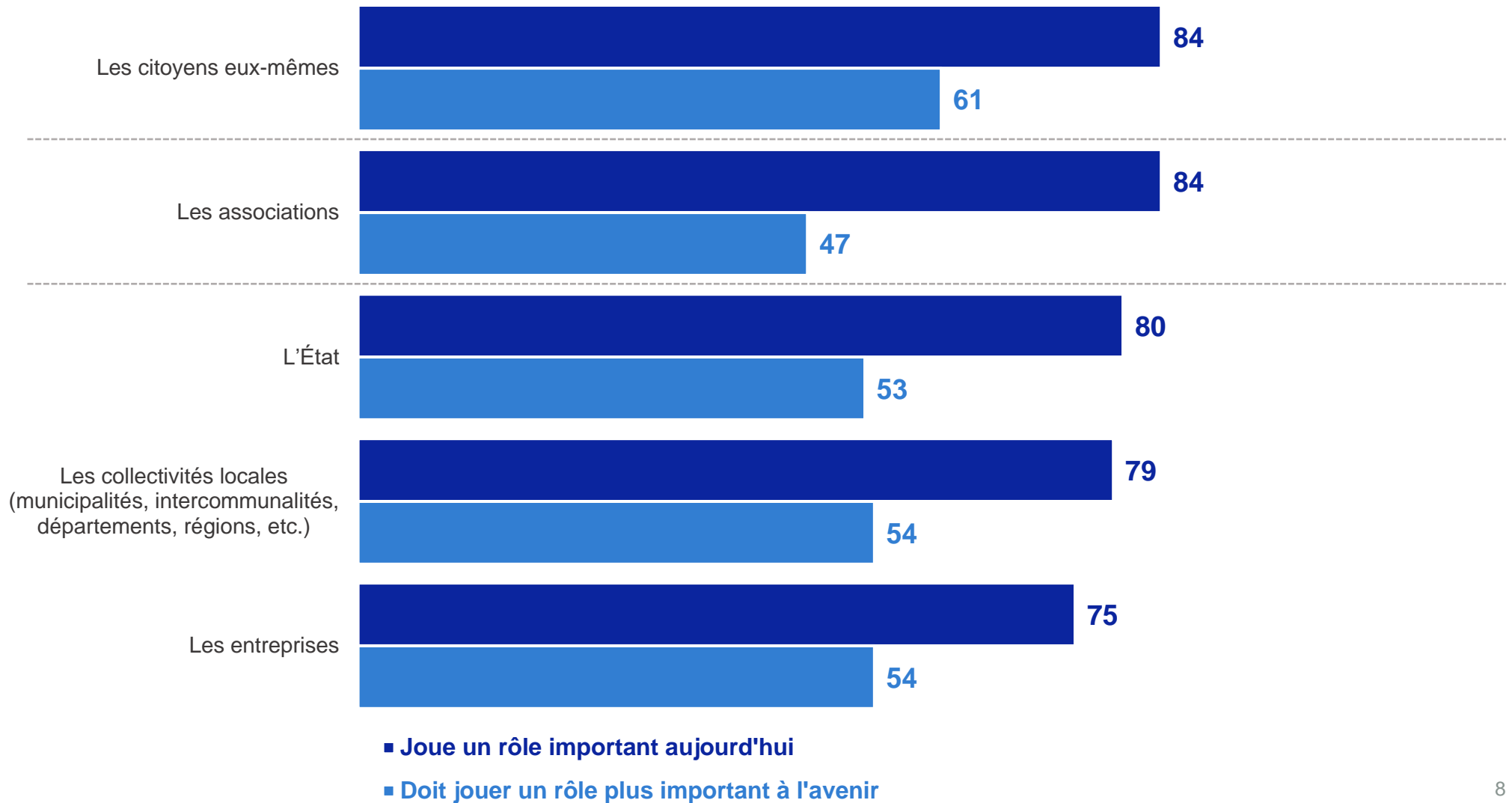


Pour récapituler, les Français distinguent 3 grandes catégories d'acteurs : les citoyens sont importants aujourd'hui mais aussi attendus à l'avenir ; les associations sont importantes aujourd'hui mais un peu moins attendues à l'avenir ; tandis que les entreprises et les pouvoirs publics jouent un rôle légèrement moins important aujourd'hui, mais sont fortement attendus à l'avenir

Selon vous, quel rôle chacun des acteurs suivants joue-t-il aujourd'hui en faveur de la diversité ?

Et à l'avenir, souhaitez-vous que chacun des acteurs suivants joue un rôle plus important, moins important ou ni plus ni moins un important en faveur de la diversité ?

- À tous, en % de réponses « un rôle important » -





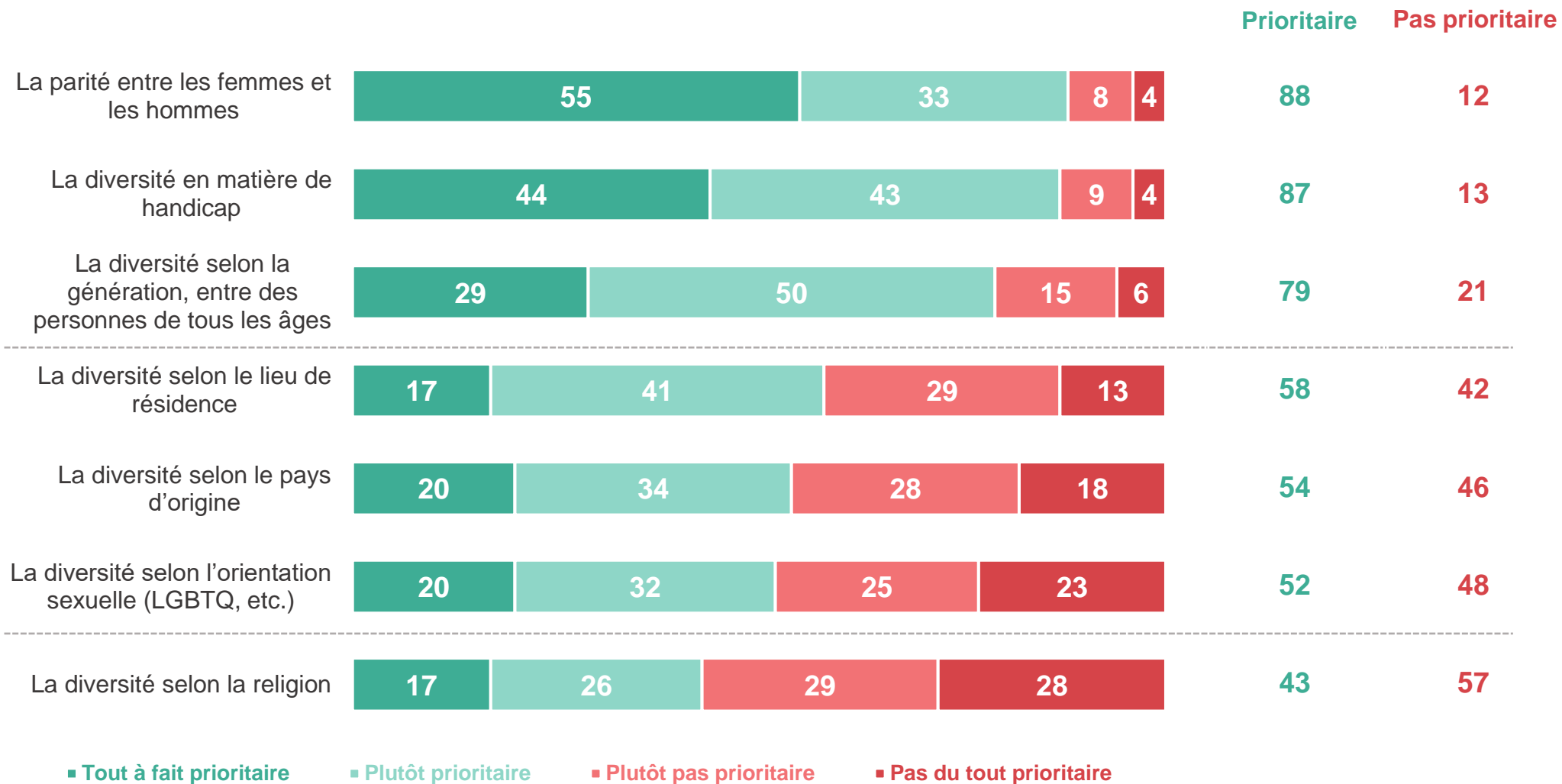
La diversité en entreprise : perçue en priorité sous le prisme du genre, du handicap ou de la génération, elle représente un bénéfice potentiel aux yeux des Français



Plus des ¾ des Français estiment qu'il est prioritaire pour les entreprises de développer la parité entre les femmes et les hommes, ainsi que la diversité en matière de handicap et entre les générations. Dans une moindre mesure, une courte majorité de Français juge prioritaire le développement de la diversité liée au lieu de résidence, au pays d'origine ou encore selon l'orientation sexuelle

Selon vous, devrait-il être prioritaire ou pas prioritaire pour les entreprises de développer... ?

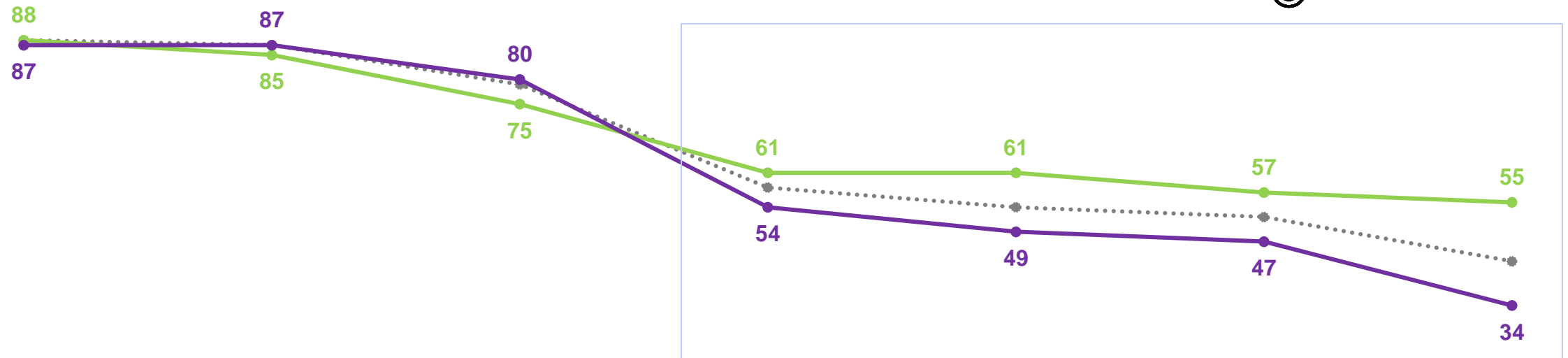
- À tous, en % -



Des priorités jugées différentes selon l'âge des Français : les jeunes estiment davantage que leurs aînés qu'il est prioritaire pour les entreprises de développer la diversité selon le lieu de résidence, selon le pays d'origine, selon l'orientation sexuelle ou encore selon la religion

Selon vous, devrait-il être prioritaire ou pas prioritaire pour les entreprises de développer... ?

- À tous, en % de réponses « Prioritaire » -



La parité entre les femmes et les hommes

La diversité en matière de handicap

La diversité selon la génération, entre des personnes de tous les âges

La diversité selon le lieu de résidence

La diversité selon le pays d'origine

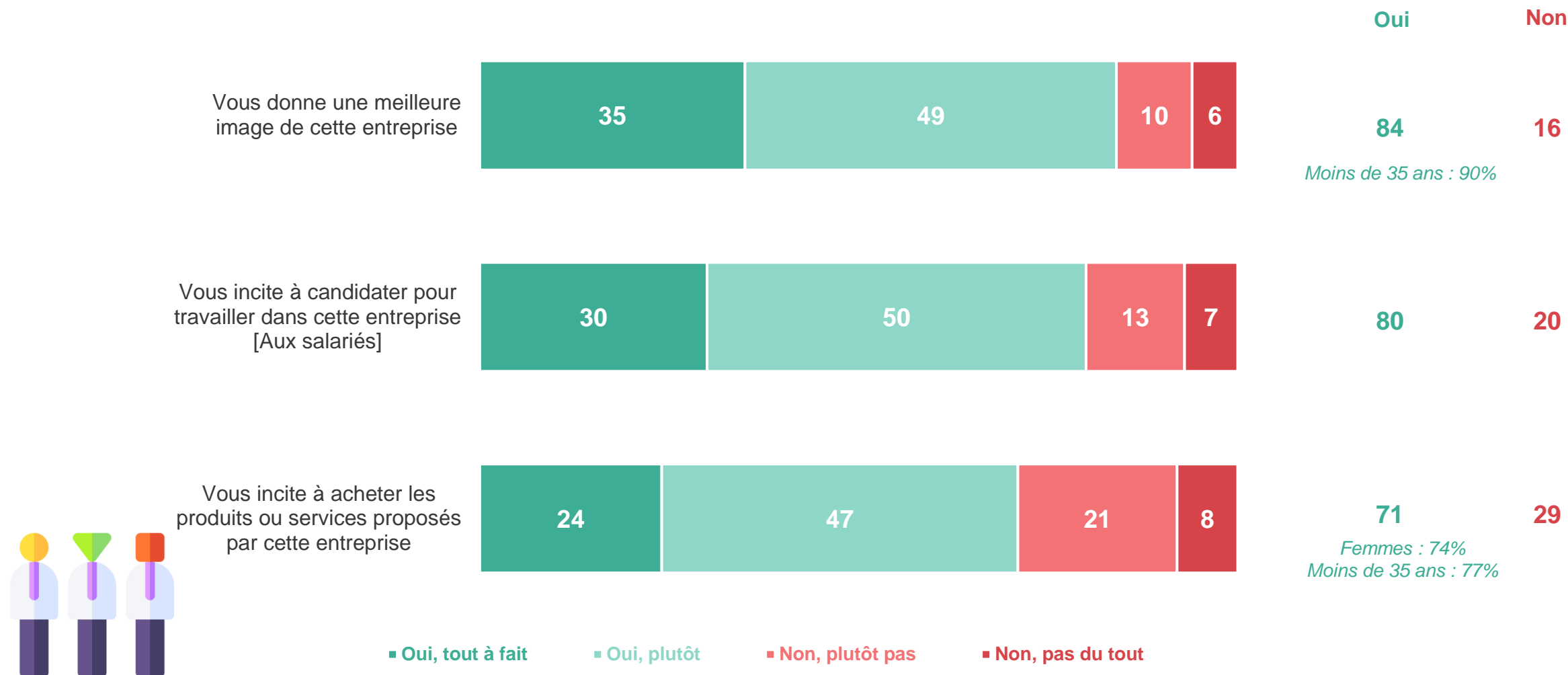
La diversité selon l'orientation sexuelle (LGBTQ, etc.)

La diversité selon la religion

Agir en faveur de la diversité permet à une entreprise d'avoir une meilleure image et incite davantage les Français à consommer des produits ou des services auprès de celle-ci. Parmi les salariés, une entreprise qui agit en faveur de la diversité incite 80% d'entre eux à candidater auprès d'elle

Lorsque qu'une entreprise agit en faveur de la diversité, diriez-vous que cela... ?

- À tous, en % -





**Le regard des actifs sur leur entreprise :
une promotion de la diversité qui existe,
mais qui reste perfectible**



Dans leur entreprises actuelles ou dans les précédentes, les actifs n'ont observé que peu d'actions mises en place pour agir en faveur de la diversité

Au cours de votre vie professionnelle, dans votre entreprise actuelle ou dans les précédentes, quelles sont toutes les actions qui ont été mises en place pour agir en faveur de la diversité sur votre lieu de travail ? – *Question ouverte, réponses spontanées*

- Aux actifs travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés, en % -



« Des postes à responsabilités pour les femmes. »

« Par l'intégration des personnes handicapées. »

« Pas grand chose malheureusement. »



« Choisir tous les profils de personnes lors des recrutements. »

« Je n'en ai vu aucune en particulier. »

« Pas de différences entre les communications et les applications des mesures en faveur de cette diversité. »

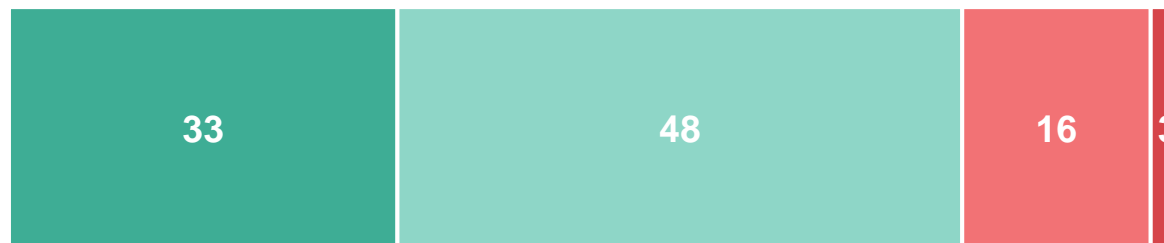
Environ 80% des actifs estiment que leur entreprise emploie aujourd'hui, mais aussi cherche à employer pour l'avenir, des personnes aux profils relativement diversifiés

Concernant votre entreprise (ou établissement) actuelle, diriez-vous que... ?

- Aux actifs travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés, en % -



Elle emploie aujourd'hui des personnes aux profils diversifiés



Oui

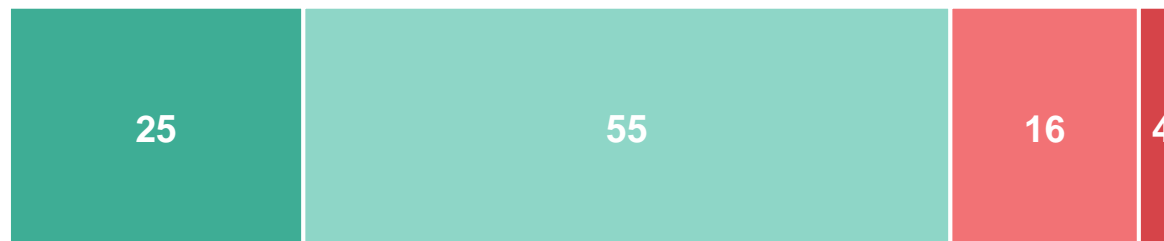
Non

81

19

Hommes : 85%

Elle cherche à employer à l'avenir des personnes aux profils diversifiés



80

20

Grandes entreprises (GE) : 93%



■ Oui, tout à fait

■ Oui, plutôt

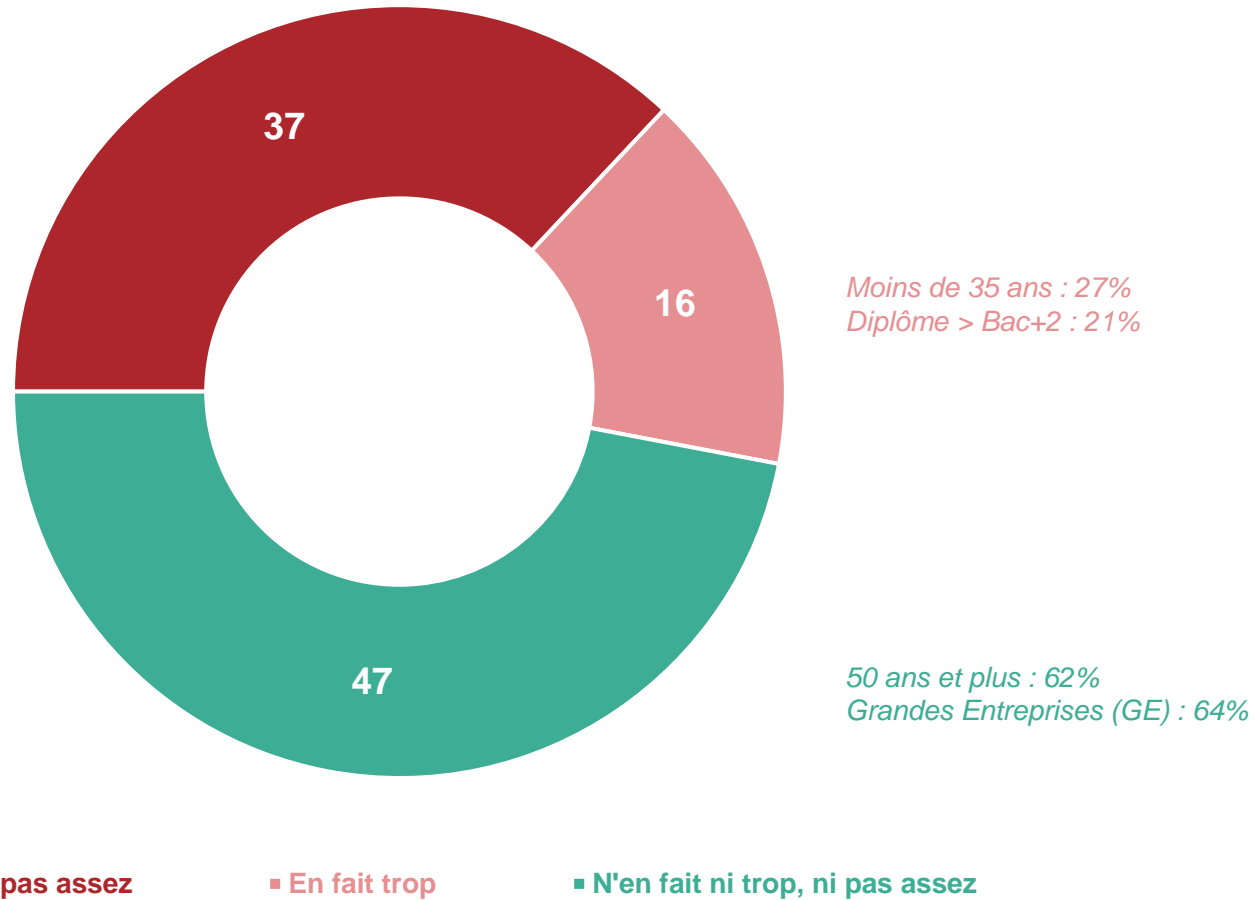
■ Non, plutôt pas

■ Non, pas du tout

37% des actifs estiment que leur entreprise n'agit pas suffisamment aujourd'hui en faveur de la diversité

Avez-vous le sentiment que votre entreprise (ou établissement) en fait actuellement trop, pas assez, ou ni trop ni pas assez pour agir en faveur de la diversité ?

- Aux actifs travaillant dans des entreprises d'au moins 10 salariés, en % -



Contacts

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée des éléments techniques suivants : le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire** de l'étude, la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



www.harris-interactive.com



[Facebook](#)



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

Contact Harris Interactive en France :

- Jean-Daniel Lévy – Directeur délégué – Stratégies politiques et d'opinion – 01 44 87 60 66 – jdlevy@harrisinteractive.fr