

# 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](mailto:prenom.nom@ifop.com)

# Méthodologie

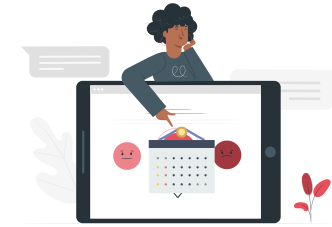
## Etude réalisée par l'Ifop pour Club 21ème siècle



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**.

● A ●

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**

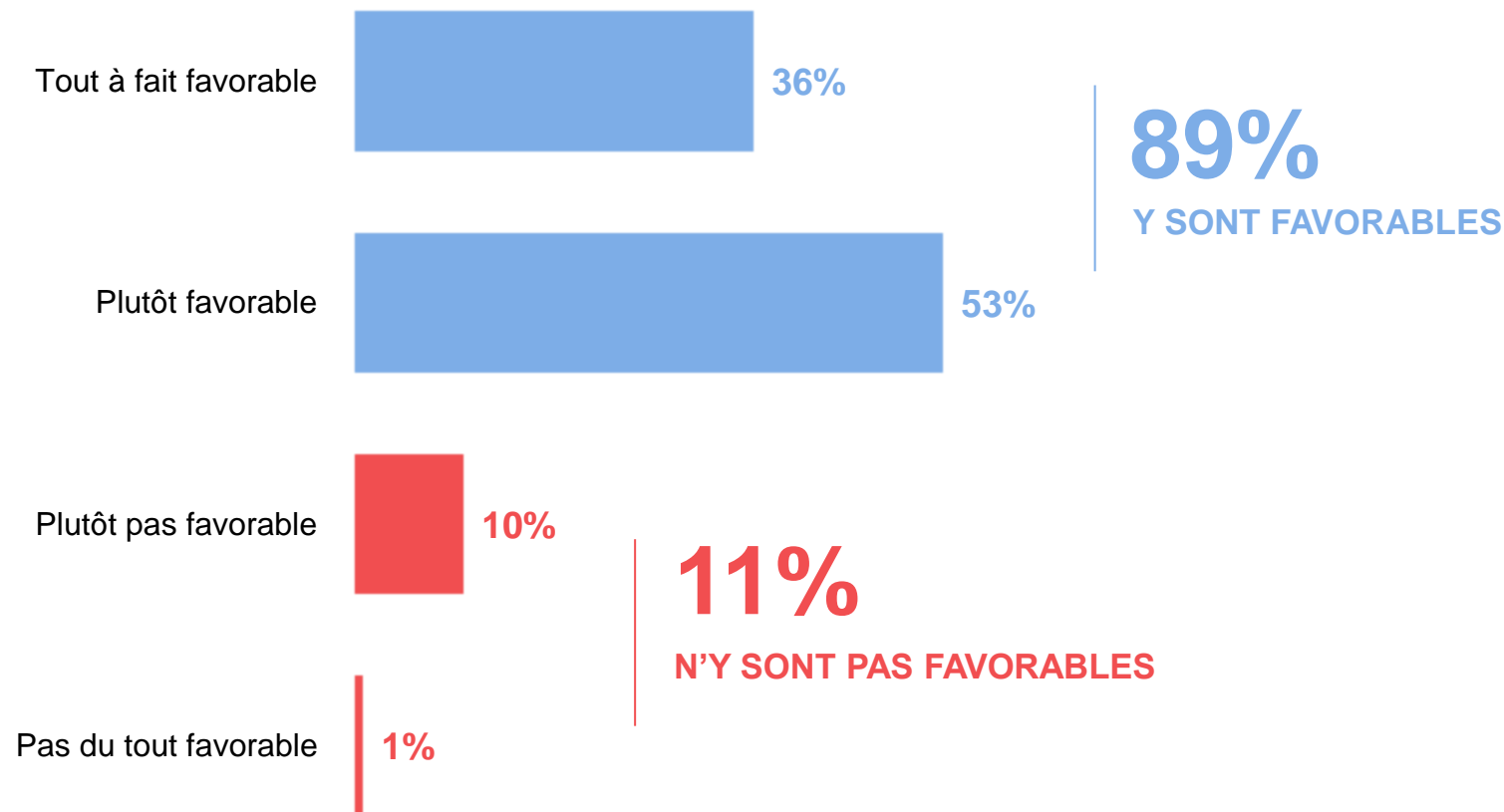
**Plus spécifiquement, la diversité socio-économique qualifie la diversité liée aux catégories socio-professionnelles et au parcours académique d'une personne et de ses ascendants.**

**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 ?**



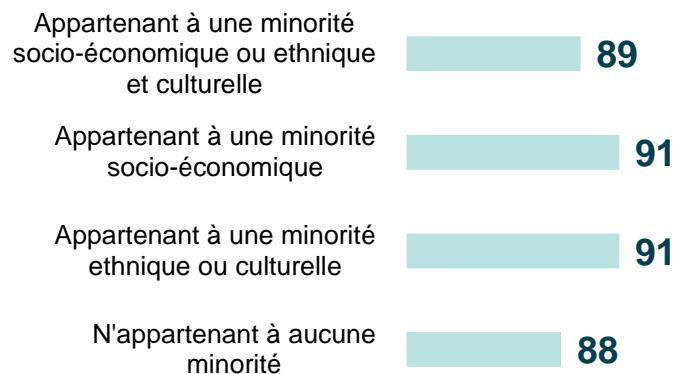
# L'adhésion de son organisation à la diversité comme culture d'entreprise



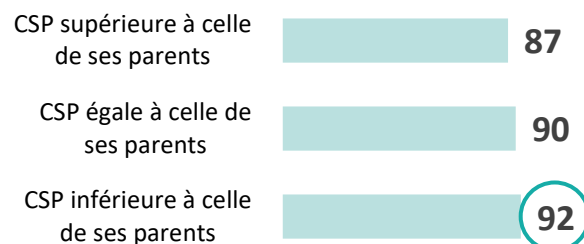
## TOTAL FAVORABLE

Moyenne : **89%**

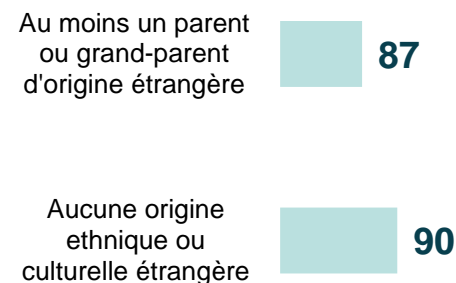
### LE SENTIMENT D'APPARTENANCE à une minorité socio-économique ou à une minorité ethnique ou culturelle



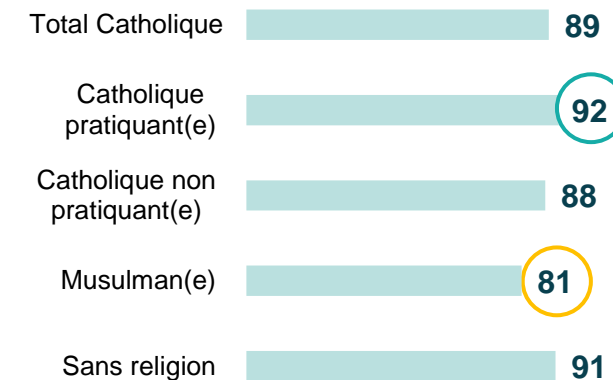
### SITUATION SOCIALE DE L'INDIVIDU PAR RAPPORT À L'ORIGINE SOCIALE DE SES PARENTS



### ORIGINE ETHNIQUE OU CULTURELLE ÉTRANGÈRE



### RELIGION



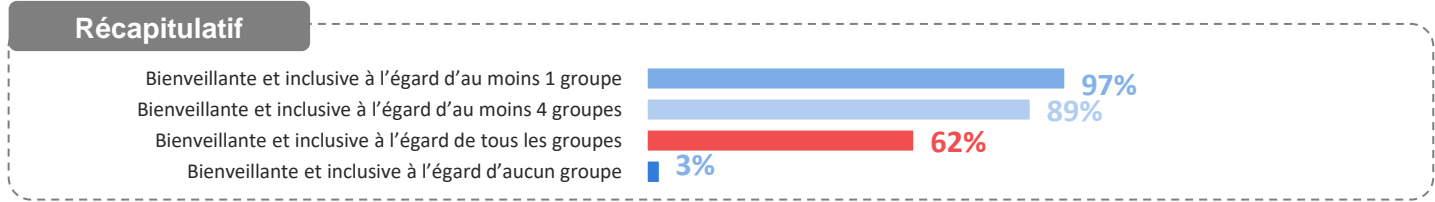
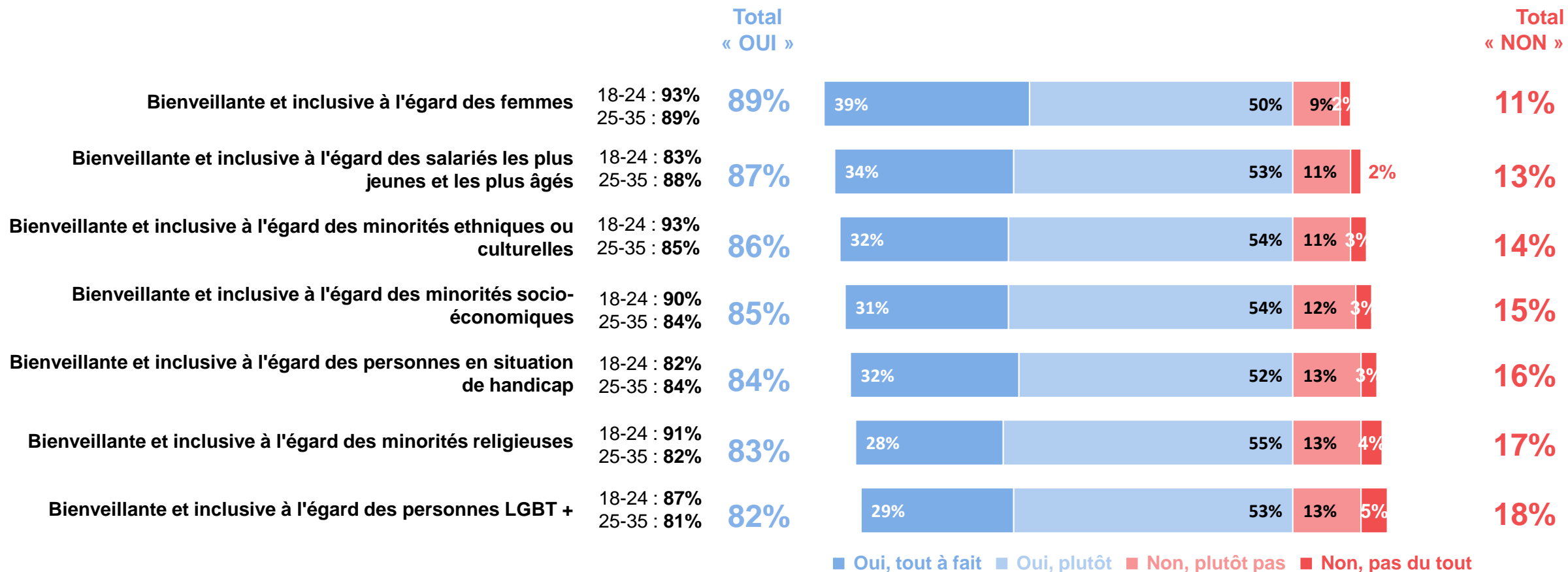
#### NOTE DE LECTURE

- 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... ?

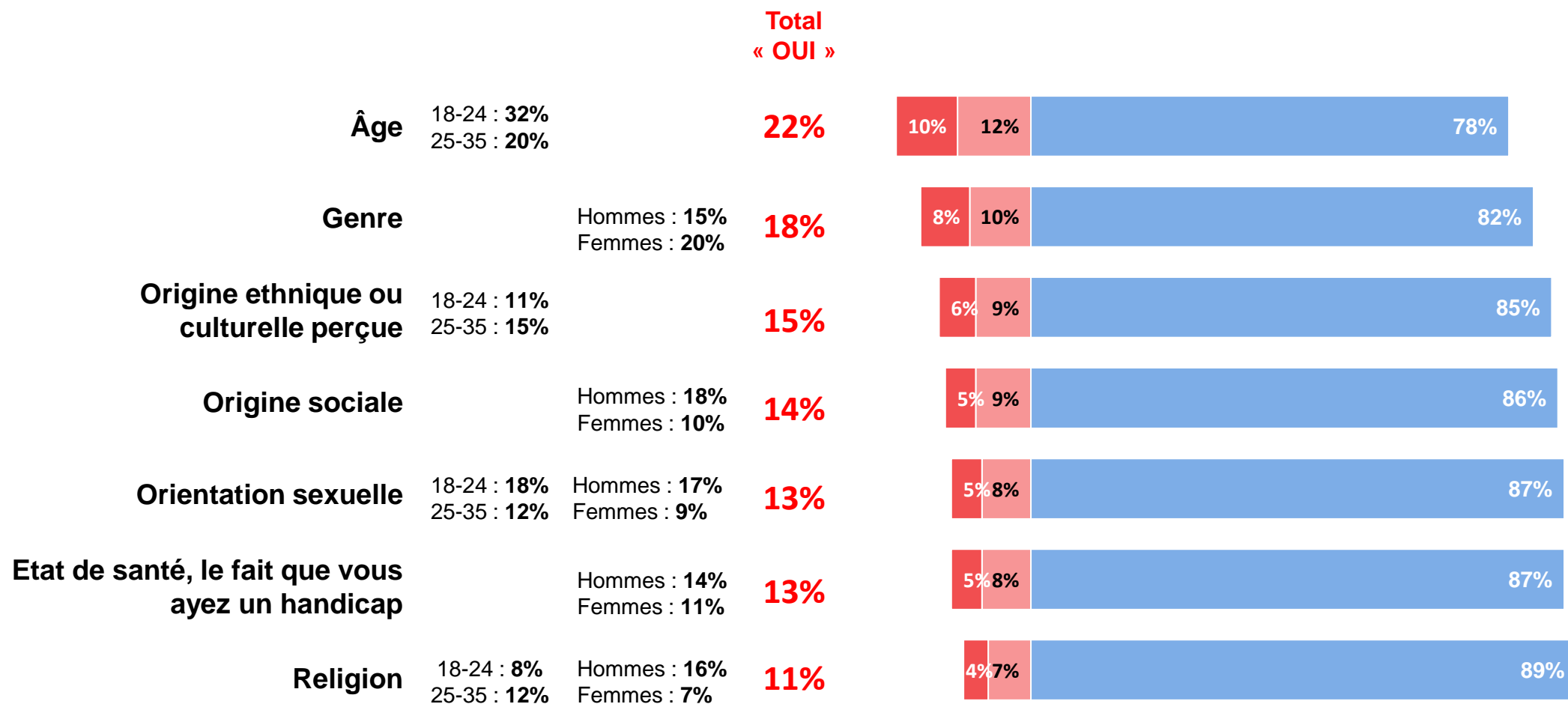




# L'expérience vécue de propos déplacés ou de comportements discriminants au sein de son entreprise



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

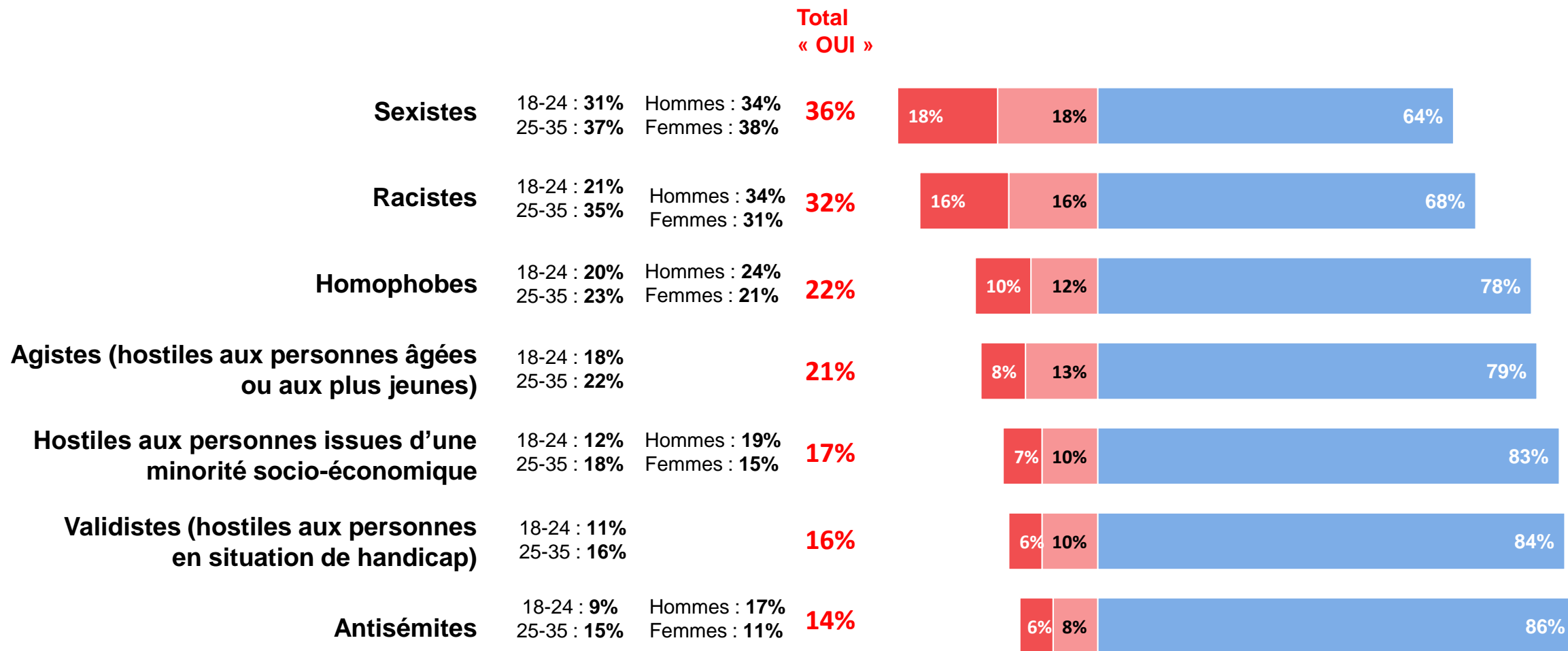


■ Oui, à plusieurs reprises ■ Oui, une fois ■ Non, jamais

# 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

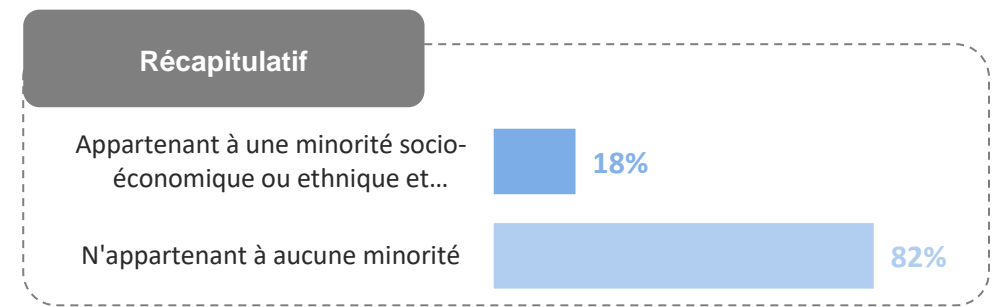
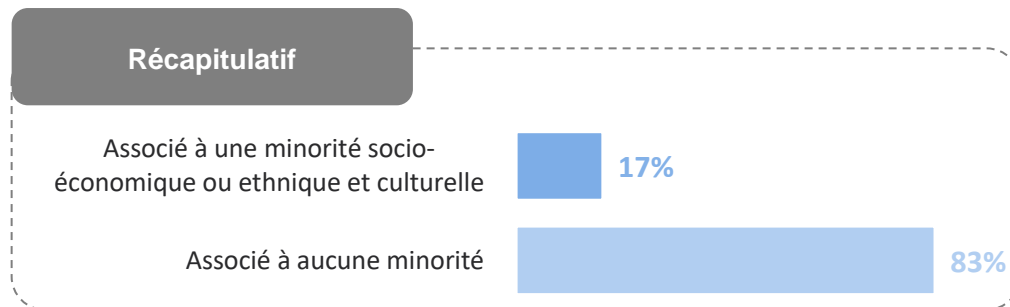
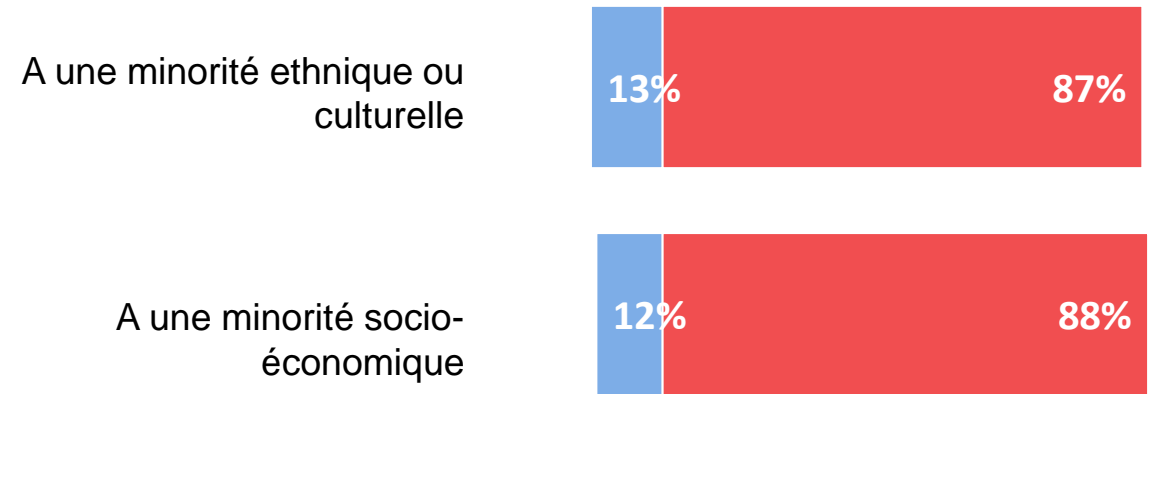
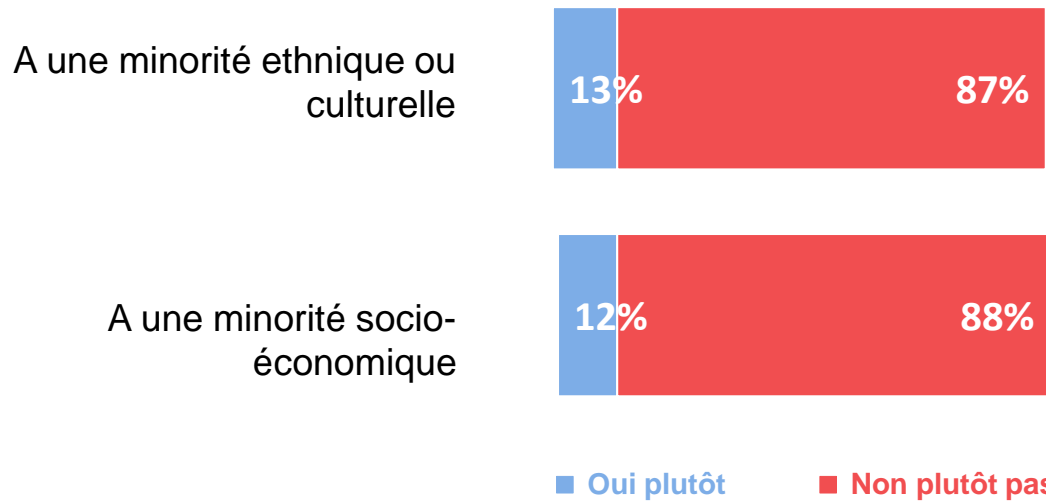
L'inclusion des minorités socio-économiques ou ethniques et culturelles au sein de l'entreprise



# 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... ?**

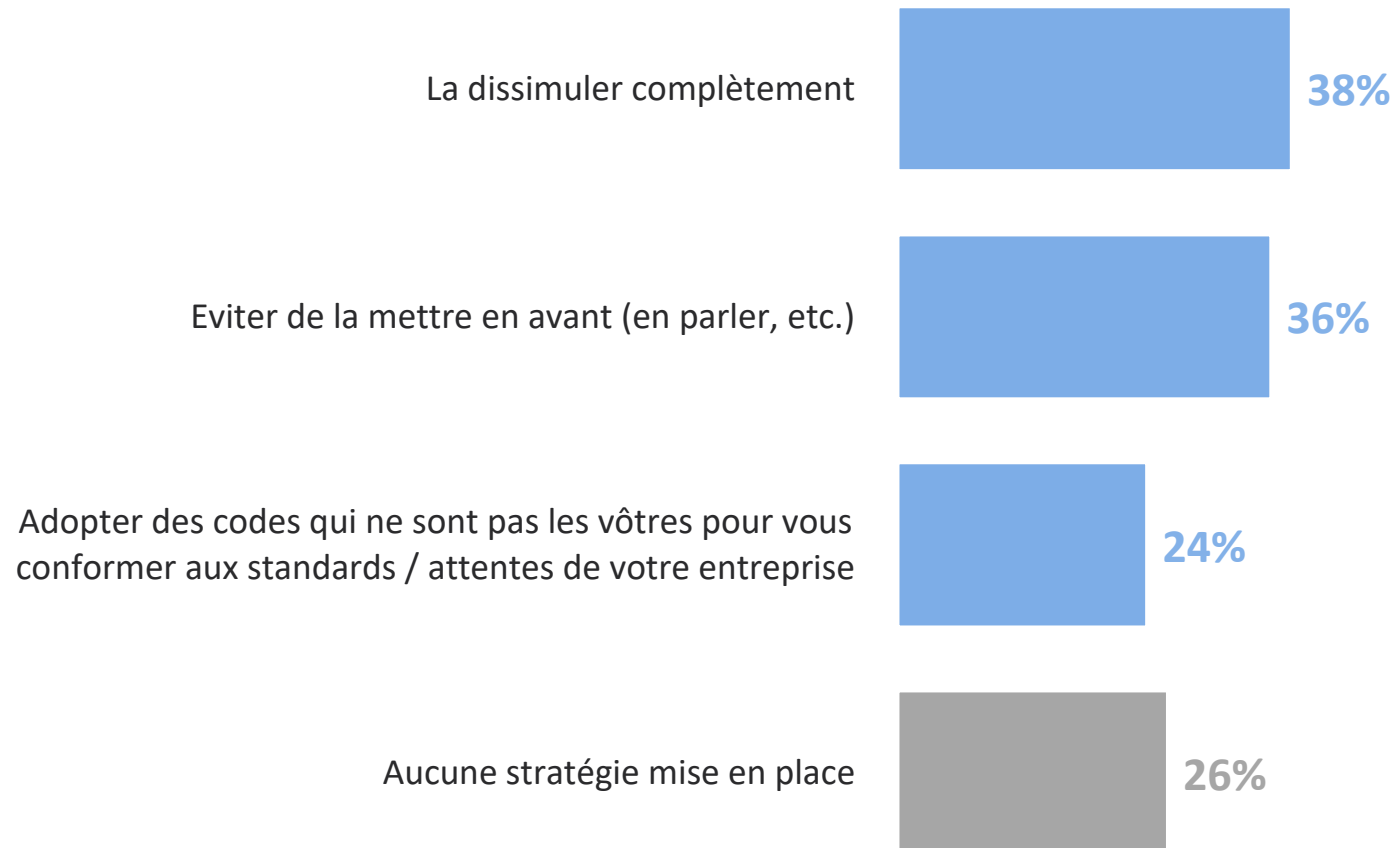
**QUESTION : Et vous personnellement, avez-vous le sentiment d'appartenir... ?**



# 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*



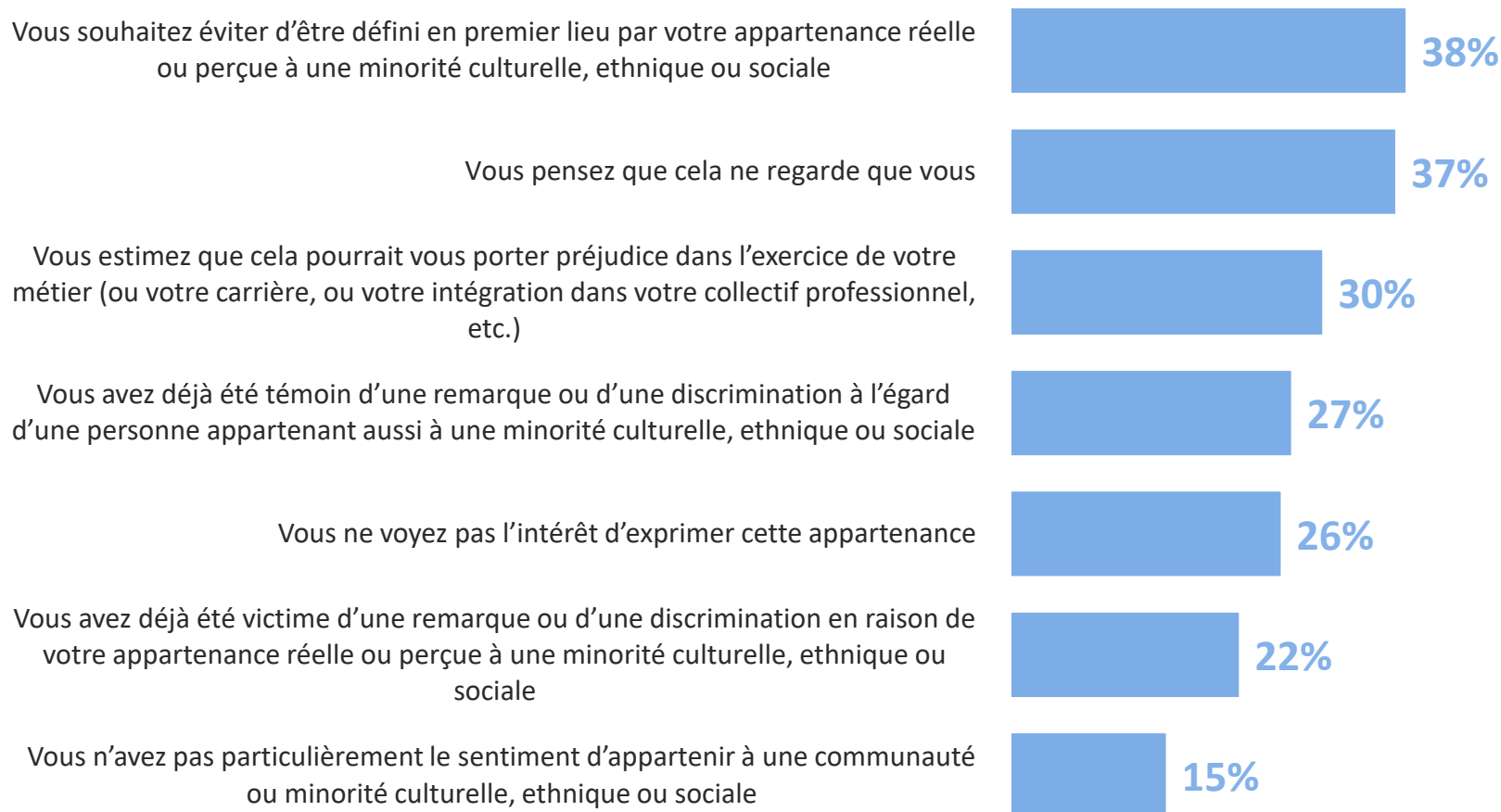
(\*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

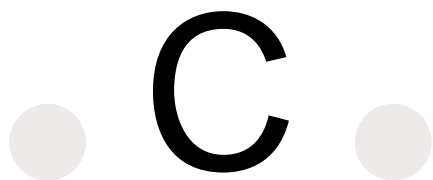
# Les raisons d'adopter ces stratégies en lien avec son appartenance à une minorité réelle ou perçue



## 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.





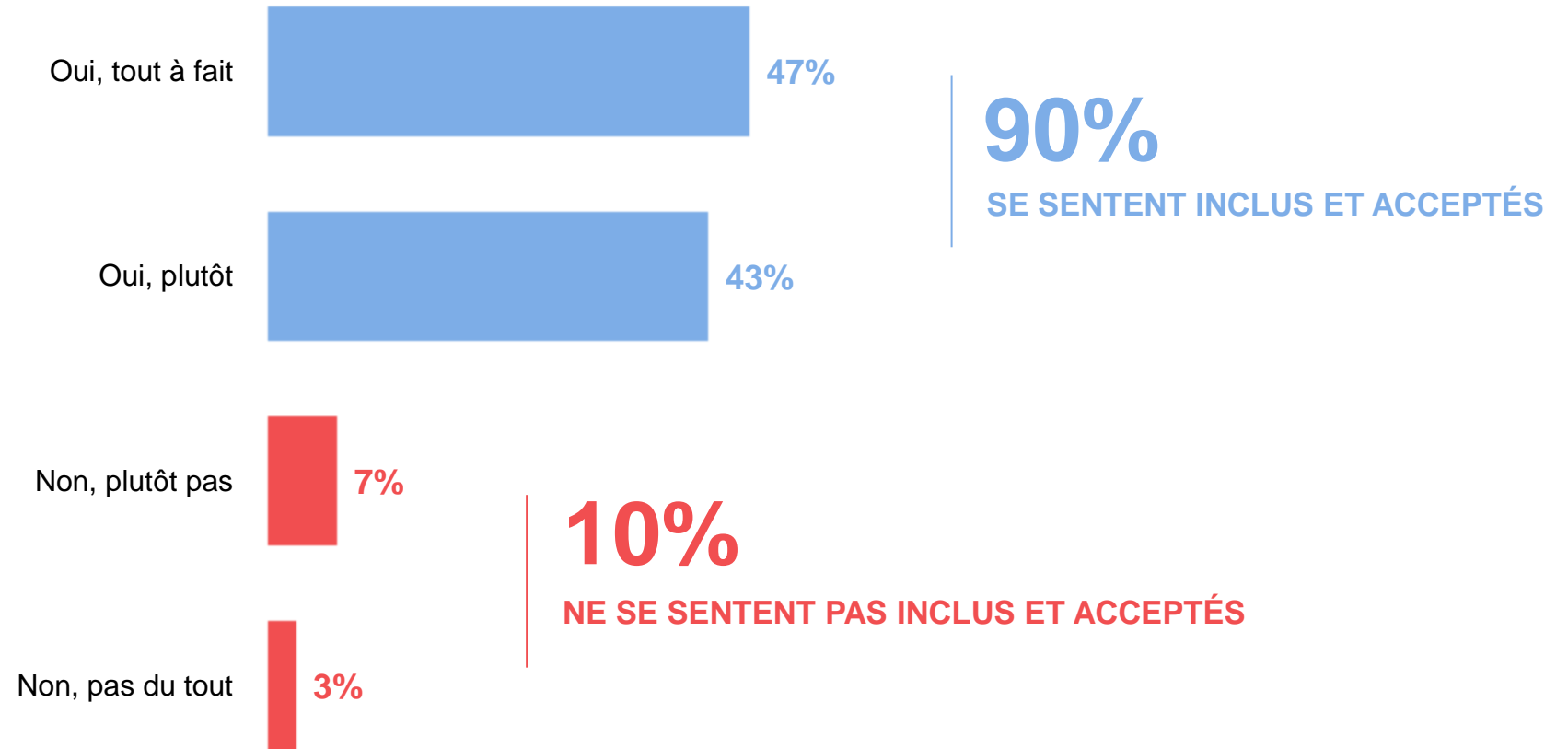
Regard sur sa situation  
personnelle en lien avec  
l'inclusivité en entreprise



# 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 ?



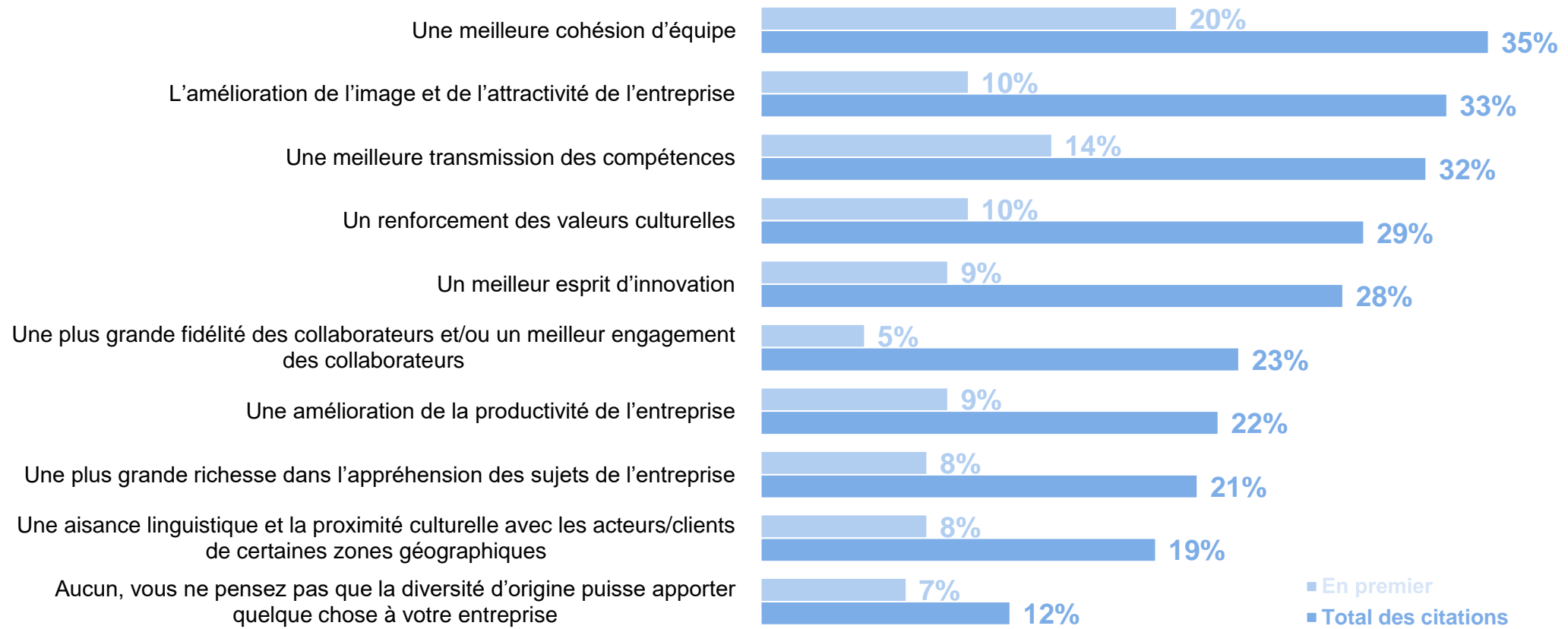


# Les apports perçus à son entreprise en lien à son appartenance à une minorité



**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*

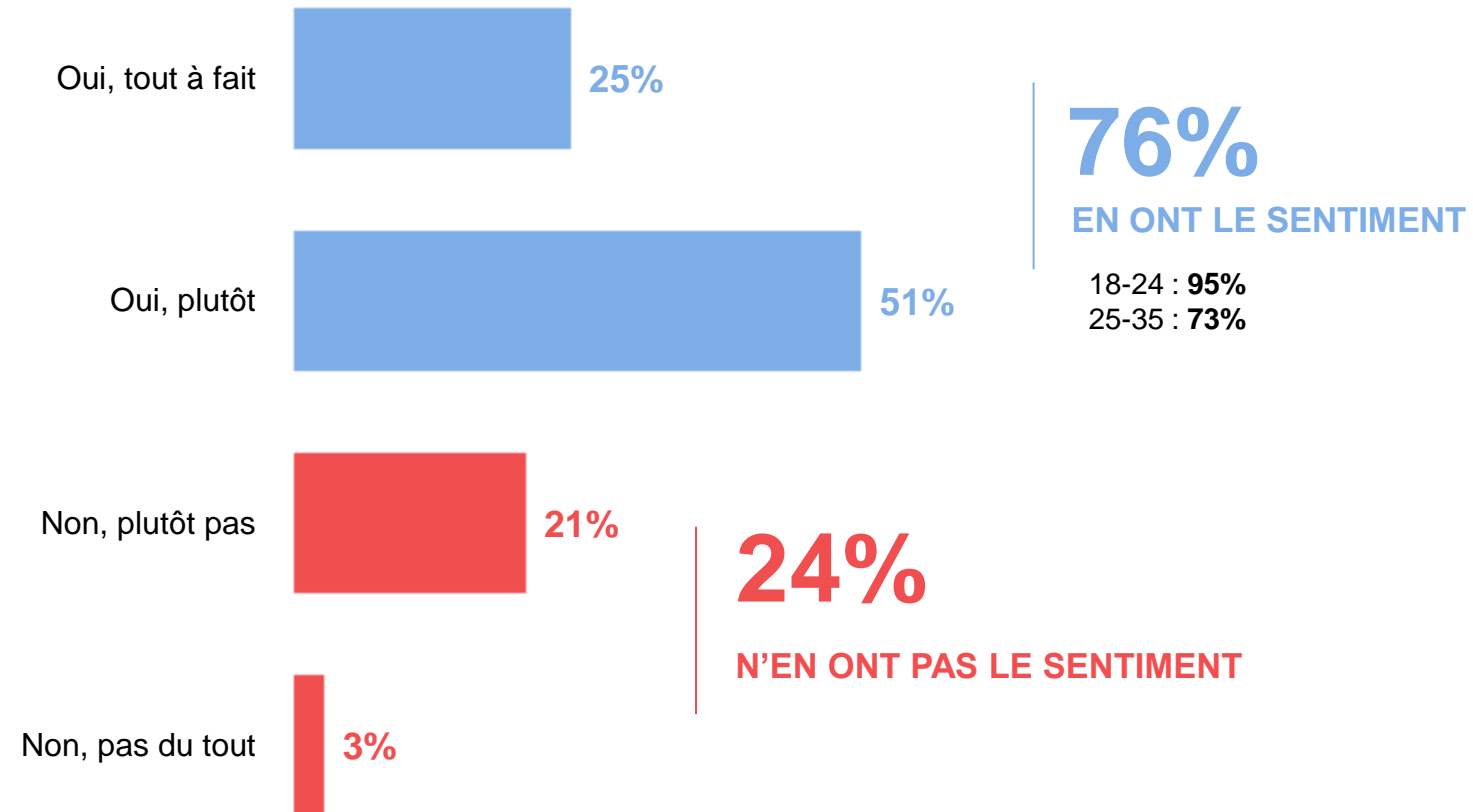


# Le sentiment d'être pleinement autorisé par son entreprise à exploiter ces atouts



**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 ●

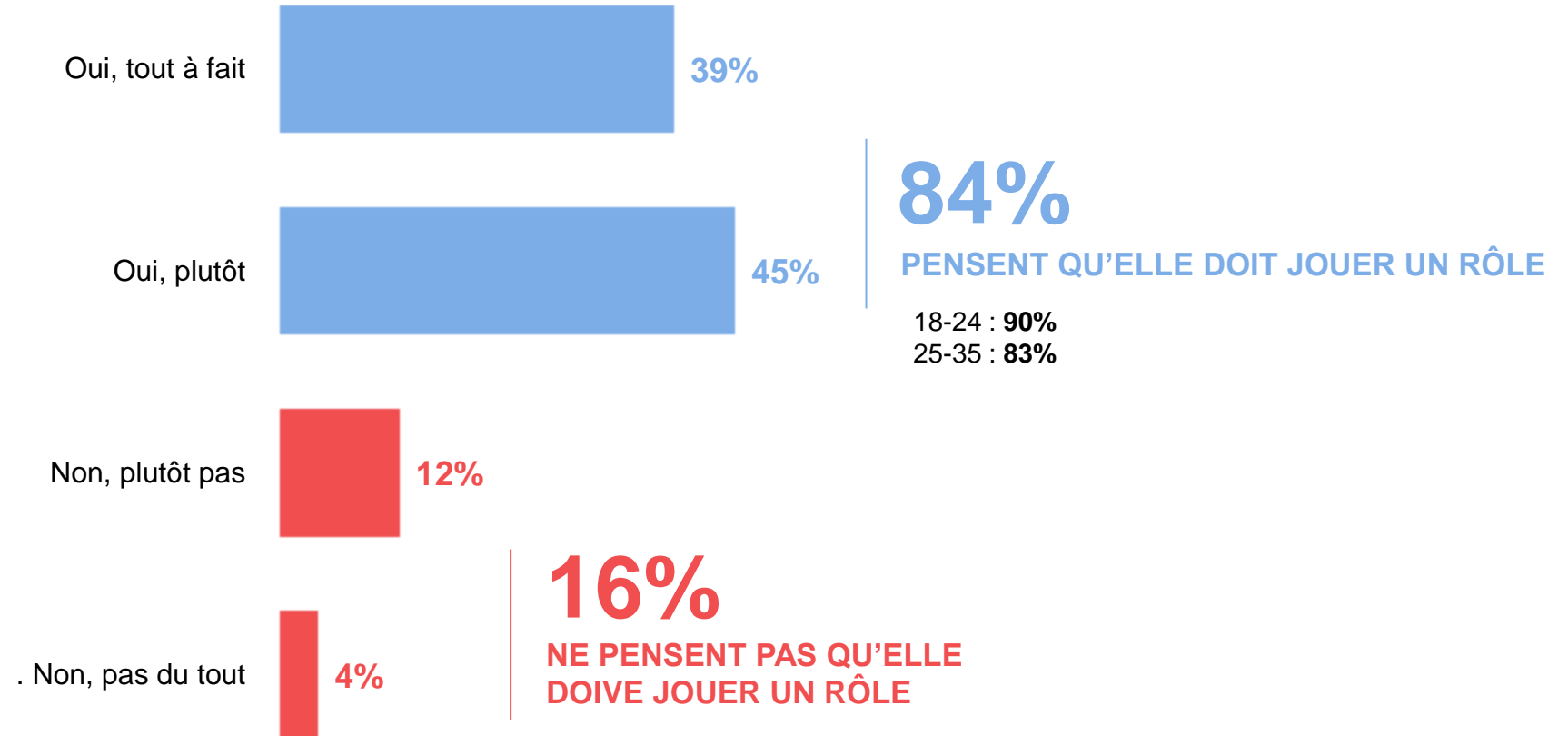
L'inclusivité comme levier  
d'attractivité et de fidélité en  
entreprise



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



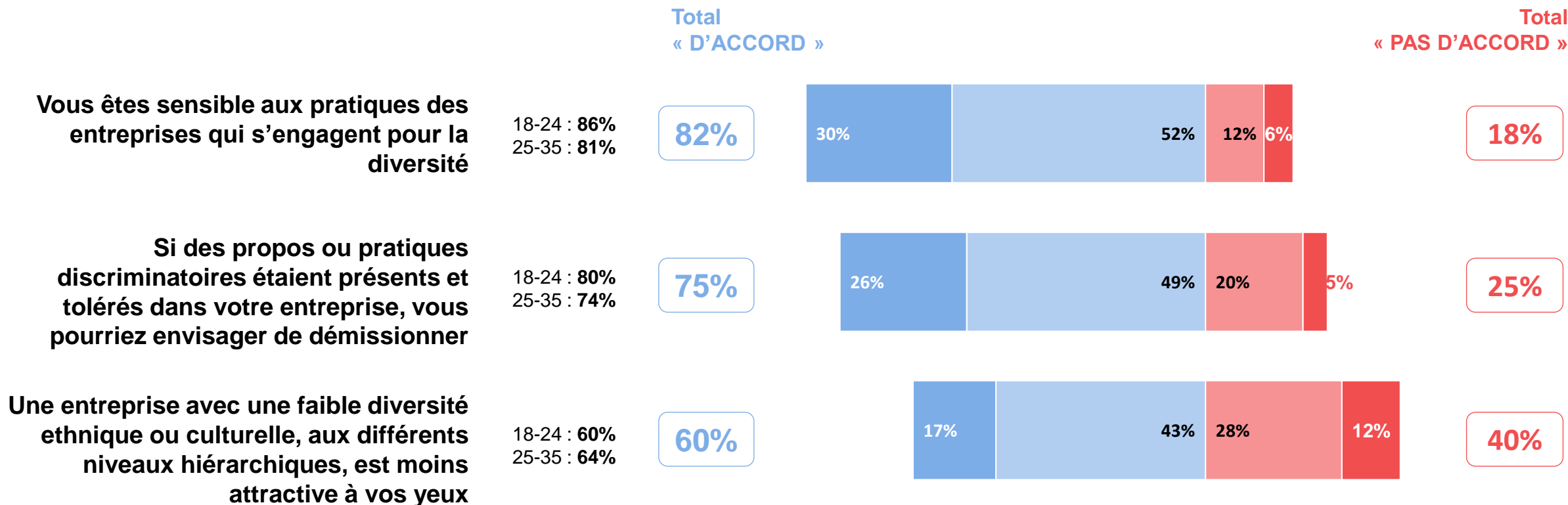
QUESTION : A votre avis, l'entreprise doit-elle jouer un rôle pour favoriser la diversité ethnique ou culturelle en son sein ?



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



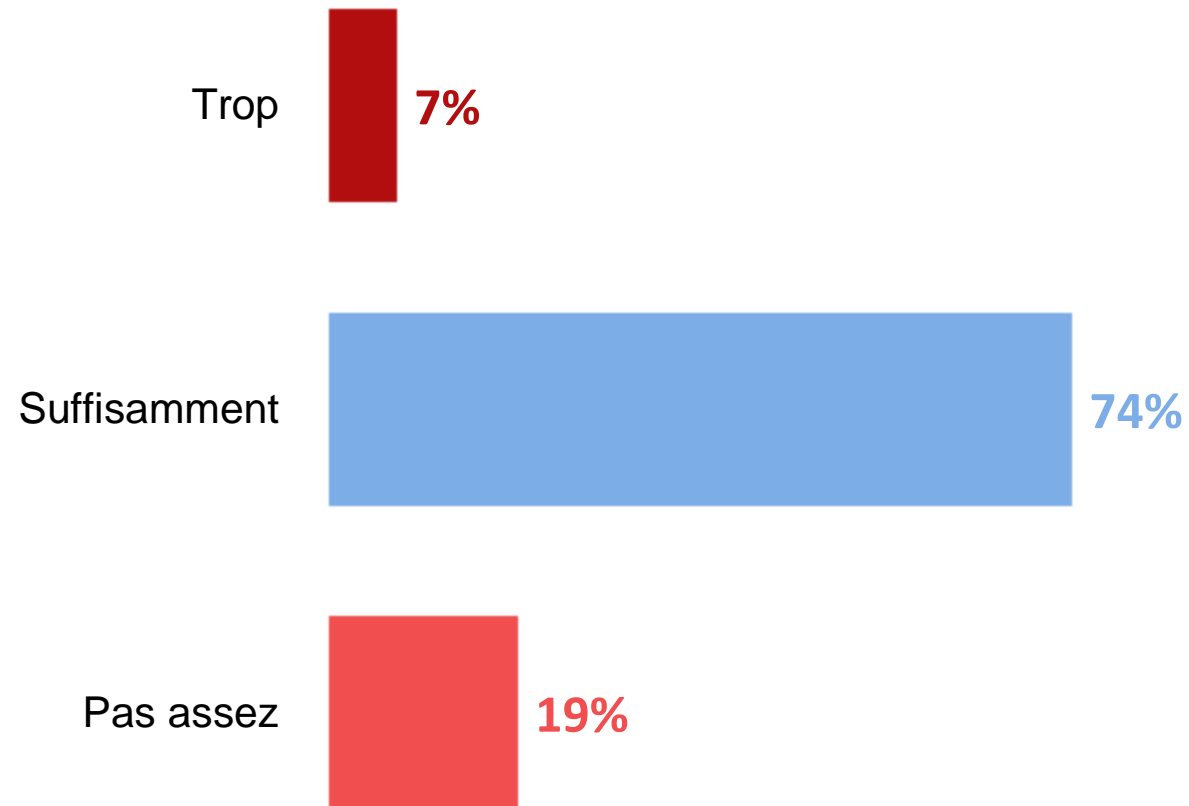
QUESTION : Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?



# 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



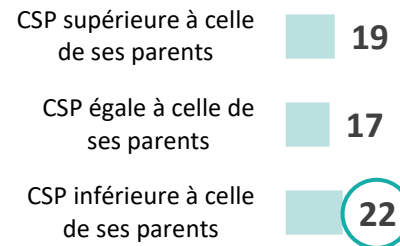
## TOTAL PAS ASSEZ D'EFFORTS RÉALISÉS

Moyenne : **19%**

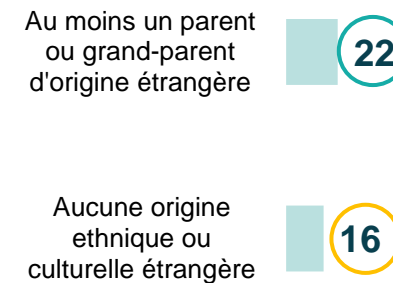
### LE SENTIMENT D'APPARTENANCE à une minorité socio-économique ou à une minorité ethnique ou culturelle



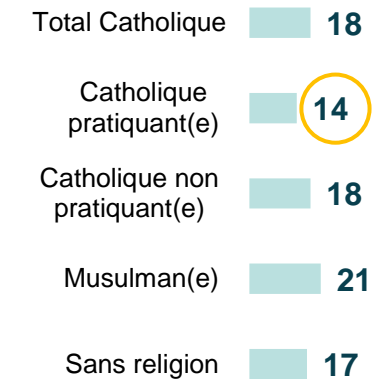
### SITUATION SOCIALE DE L'INDIVIDU PAR RAPPORT À L'ORIGINE SOCIALE DE SES PARENTS



### ORIGINE ETHNIQUE OU CULTURELLE ÉTRANGÈRE



### RELIGION

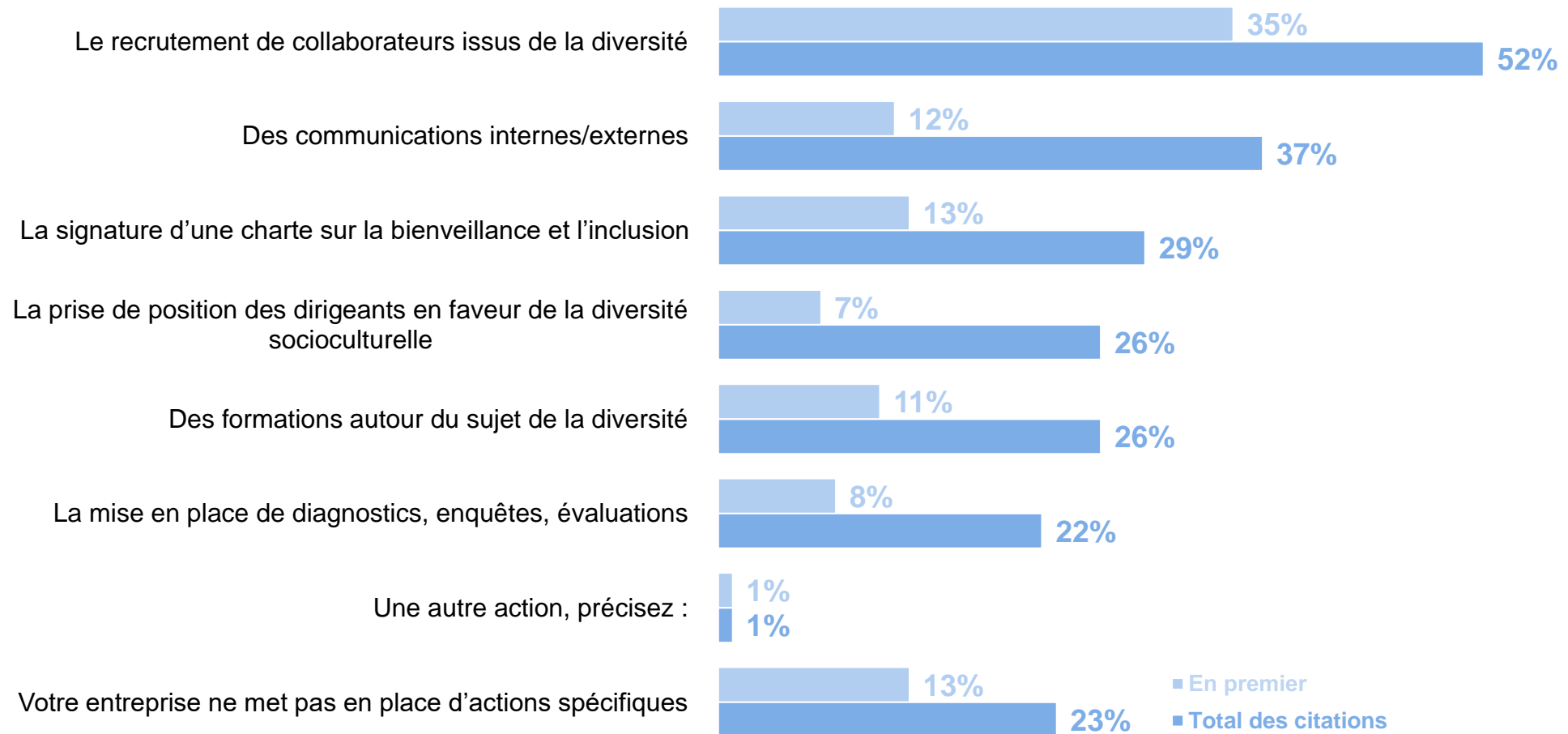


#### NOTE DE LECTURE

- 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