

Près d'un salarié sur deux considère avoir été victime de discrimination

La nouvelle étude réalisée par le cabinet Occurrence pour Diversidays révèle que 31% des salariés les plus jeunes estiment que l'âge est un frein à l'embauche.

Temps de lecture : minute

7 octobre 2021

48% des salariés du secteur privé estiment avoir été victimes de discrimination dans leur entreprise. C'est ce que révèle une étude réalisée par le cabinet Occurrence pour Diversidays, association d'égalité des chances dans le numérique, en partenariat avec le cabinet de Conseil PwC. Celle-ci est le fruit d'un travail de collecte de réponses auprès de 1318 salariés et de 32 dirigeants d'entreprises, DRH ou responsables de la diversité. L'enquête révèle également que 66% des salariés indiquent avoir été au moins une fois témoin de discrimination dans le contexte professionnel.

Dans cet état des lieux, qui s'attache à montrer la perception de la diversité et de l'inclusion des salariés français dans leur entreprise, on apprend que, pour plus d'un tiers des sondés, le moment où le risque de discrimination se manifeste le plus est celui du recrutement. Sur ce point, c'est d'ailleurs la question de l'âge qui semble être la plus grande crainte de source de discrimination. En effet, pour 31% des salariés les plus jeunes - alternants ou premier emploi - leur âge constitue un frein à l'embauche, suivi de l'apparence physique, du genre puis de l'origine ethnique ou géographique.

La mesure de la diversité, une clé pour progresser

En revanche, l'étude souligne qu'en cas de discrimination, les salariés n'incriminent pas systématiquement leur entreprise, mais en réfèrent plutôt à leur manager de proximité. Pour 21% des personnes interrogées, c'est lui qui est à l'origine des discriminations, et pour 23% d'entre elles, il est le plus à même d'agir afin de lutter contre ces discriminations.

Plus de 85% des actifs affirment vouloir que leur entreprise s'engage davantage pour l'inclusion et la diversité, en mettant des politiques concrètes en place pour le bien-être des collaborateurs comme pour la stimulation de l'innovation et de la créativité en entreprise. Si 54% des salariés affirment ne pas vraiment maîtriser la notion de diversité, le premier levier d'action selon eux est donc de sensibiliser et de communiquer sur les enjeux du sujet. Mounira Hamdi et Anthony Babkine, cofondateurs de l'association Diversidays, concluent en insistant sur l'importance de la mesure de la diversité : *" C'est elle qui permettra d'aligner sur ce qu'est la diversité et d'adresser ce qui constitue aujourd'hui encore les parents pauvres de ces politiques, de l'âge à la diversité sociale "*.



À lire aussi

Les lois anti-discrimination peuvent-elles suffire à assurer l'inclusion ?

Article écrit par Heloïse Pons