

Communiqué de presse – Lyon, 27 mars 2023

## **Pour plus de la moitié des salariés lyonnais, leur apparence physique peut être un frein à leur carrière**

*Création du premier outil d'analyse de la perception des salariés sur l'inclusion et la diversité en entreprise : In-Diag*

**Pour plus de la moitié des jeunes de moins de 35 ans (52%<sup>1</sup>), les actions menées par les entreprises en faveur de l'inclusion sont un critère important lorsqu'ils postulent à un emploi. En cette période de fortes tensions sur le marché du travail, l'inclusion et la diversité sont donc devenues des enjeux primordiaux pour les entreprises. Si elles sont de plus en plus nombreuses à déployer des mesures pour favoriser la diversité de genre, d'âge ou le handicap dans leurs rangs, les salariés perçoivent-ils leur organisation comme étant inclusive ? C'est dans ce contexte que le Groupe APICIL, 3ème groupe de protection sociale, Mix-r, réseau d'entreprises responsables, et Humando, groupe solidaire en ressources humaines filiale d'Adecco, ont mis en place un outil pour permettre aux entreprises d'évaluer la perception de leurs salariés sur l'inclusion et la diversité. Dans ce cadre, 6 entreprises pilotes basées à Lyon ont administré un questionnaire à leurs collaborateurs dont les résultats sont dévoilés aujourd'hui ; plus de 1000 salariés ont répondu à cette enquête.**

In-Diag, le dispositif de mesure de la perception des collaborateurs sur l'inclusion et la diversité dans les entreprises, qui comprend un questionnaire et un kit de communication, a été créé dans le cadre du programme « Wake Up Inclusion » lancé en février 2022 par le Groupe APICIL, en partenariat avec Mix'r et Humando.

En avril 2022, un groupe de travail a été lancé pour construire le questionnaire avec des entreprises du territoire lyonnais, de différents secteurs d'activités et de taille diverse. Au total, 12 organisations ont pris part à l'élaboration de cet outil et 6 d'entre elles l'ont administré auprès de leurs collaborateurs, entre juin et février 2023. Le questionnaire a été conçu autour de 11 thématiques : le handicap, l'état de santé, la situation de famille, l'origine, l'état de grossesse, l'apparence physique, l'identité sexuelle, la religion, le sexe, le genre et l'âge. Sur chacune de ces thématiques, deux à trois questions sont posées. Le but est de connaître l'avis des collaborateurs et collaboratrices sur chacune d'entre elles, mais également de permettre aux entreprises de se comparer grâce à une analyse globale et anonyme des réponses.

*« Mix'r est ravi d'avoir créé, avec l'aide du Groupe APICIL et d'Humando, cet outil In-Diag basé sur la perception des collaborateurs qui permet aux entreprises de mesurer leur niveau d'inclusivité. Les résultats de l'analyse réalisée auprès d'entreprises pilotes nous interpellent sur plusieurs points : tout d'abord, l'apparence physique qui peut représenter un frein à l'évolution professionnelle, mais également le niveau élevé de la perception de propos sexistes, ainsi que la réticence des salariés à partager avec leur employeur leur état de santé physique et surtout mentale, et enfin la difficulté qu'ils éprouvent à se prononcer sur la question du genre. Ce sont des sujets complexes que les entreprises doivent traiter si elles veulent progresser sur le sujet et être reconnues comme étant inclusives. »* indique **Stéphane Rivoire, Directeur Général de Mix'r.**

## Les principaux enseignements de l'analyse globale des 6 entreprises participantes sont :

- **Alors que 9 salariés sur 10 (90%) se sentent libres de pouvoir être eux-mêmes au sein de leur entreprise, près de la moitié d'entre eux (49%) jugent qu'elle est inclusive**, une opinion légèrement plus partagée par les hommes (51%). En outre, ils sont un peu plus de la moitié (54%) à reconnaître que leur organisation n'est pas représentative de la diversité de la société française. Parmi ceux qui trouvent leur entreprise moyennement, peu ou pas inclusive, ils sont 77% à affirmer également que la diversité des personnes n'y est pas assez représentative de la société. Pour qu'une entreprise soit perçue comme inclusive, la diversité des personnes qui la composent apparaît donc comme un critère essentiel.
- **62% des salariés identifient au moins un facteur de discrimination** qui serait susceptible de freiner leur intégration ou leur évolution dans l'entreprise, et qui pourrait également les empêcher de s'y sentir eux-mêmes. Selon eux, **les facteurs potentiels de discrimination dont ils pourraient être victimes sont l'âge (33%), le sexe (29%) et l'apparence physique (18%)**. Ces 3 thématiques sont ressorties en premier dans toutes les entreprises composant l'échantillon.
- Si l'âge est considéré comme un critère sensible de discrimination potentielle, la perception majoritaire est que l'âge reste un critère pénalisant en fin de carrière, mais peu au début de carrière. **Ainsi 28% des travailleurs jugent qu'un candidat de plus de 50 ans est défavorisé à l'embauche**. En revanche, être jeune n'est pas un frein à l'emploi ou à l'évolution au sein de leur entreprise selon près de 9 salariés sur 10 (90%).
- **Le sexe, fortement reconnu comme un critère de discrimination potentielle, est pour 26% des collaborateurs aussi ressenti comme un vecteur d'inégalité entre les femmes et les hommes**. Un chiffre qui est plus important chez les femmes puisqu'il atteint 36%. De plus, pour plus d'un tiers des répondants (34%), une culture sexiste subsiste au sein de leur entreprise, un constat particulièrement visible de nouveau chez les femmes (57%). Ces dernières sont 44% à estimer également que la grossesse peut avoir un impact sur la carrière professionnelle, alors que les hommes ne sont que 36 % à exprimer cette opinion.
- **Plus de la moitié des salariés (52%) estiment que leur apparence physique (tatouages, poids, coupe de cheveux, style vestimentaire, etc.) peut les défavoriser dans leur entreprise**. En revanche au cours des trois dernières années, ils sont près des deux tiers (64%) à ne s'être jamais sentis mal à l'aise vis-à-vis du regard de leurs collègues du fait de leur apparence physique.
- **Si 80% des salariés se sentent en confiance pour partager l'état de leur santé physique au sein de leur organisation, ils ne sont plus que 66% à exprimer ce sentiment concernant leur santé mentale**. Apparaissant donc comme plus compliqué à évoquer, le sujet de la santé mentale doit être traité par les entreprises afin qu'elles puissent s'améliorer en la matière.
- **Plus de deux tiers des salariés (66%) notent que leur entreprise est engagée pour favoriser et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap**. Une proportion de 23% n'a pas connaissance de l'engagement de son organisation sur ce sujet. Cela montre qu'il reste du travail à effectuer de la part des entreprises pour rendre plus visible leurs actions en faveur du handicap. A noter que les répondants sont plus nombreux (92%) à estimer que leur entreprise traite de manière équitable les personnes en situation de handicap.
- **Presque la totalité des salariés (95%) affirment que leur orientation sexuelle est respectée et n'a pas d'impact sur leur carrière au sein de leur entreprise**. Ils sont néanmoins un peu moins à penser (81%) qu'il est facile pour une personne non-hétérosexuelle de l'exprimer au sein de leur entreprise. Parmi les collaborateurs estimant pouvoir être discriminés en raison de leur orientation sexuelle, près de 35% pensent qu'il est difficile d'exprimer leur orientation sexuelle.

- **Si près de 3 travailleurs sur 10 (29%) considèrent qu'il est facile pour une personne d'assumer un genre différent de celui d'homme ou de femme, ils sont 6 sur 10 (60%) à ne pas avoir d'idée sur la question.**

« Nous sommes très satisfaits chez Ninkasi d'avoir pu administrer ce questionnaire à nos collaborateurs. Les résultats nous ont appris que malgré toutes les actions que nous avons déjà mises en œuvre, les propos sexistes étaient toujours présents. Nous allons donc poursuivre nos efforts sur cette thématique avec une campagne interne qui va prochainement être lancée. De plus, nous sommes très fiers que le sujet du genre ne génère pas d'appréhensions fortes et que plus de 90% de nos salariés expriment pouvoir se sentir eux-mêmes au sein de l'entreprise, cela constitue un véritable atout en termes de marque employeur. » souligne **Sandrine Sicard, DRH du Groupe Ninkasi.**

« Avec Mix'r et Humando, notre ambition est de créer une réelle communauté active d'entreprises qui veulent s'engager et consolider leur politique RH en matière d'inclusion et de diversité. Nos collaborateurs ont été invités à répondre au questionnaire. Nous nous sommes ainsi rendu compte que l'apparence physique suscitait chez eux des craintes et était ressentie comme un vecteur de difficultés dans l'intégration et les évolutions au sein de notre organisation. De nombreux salariés ne sont également pas en confiance pour partager leur état de santé mentale. En conséquence, nous avons intégré dans notre plan d'actions Diversité 2023 des mesures dédiées à la santé mentale et à l'apparence physique. Points encourageants : notre politique active autour du handicap est reconnue et nous sommes perçus comme une entreprise inclusive, ce qui nous conforte dans notre démarche de continuer à nous améliorer tout en incitant les autres entreprises à faire de même. » conclut **Damien Dumas, Directeur de la stratégie en charge de la RSE du Groupe APICIL.**

Le questionnaire et son kit de communication sont disponibles en accès libre à toute entreprise qui en fera la demande auprès de Mix'r ou d'APICIL.

**Les résultats de l'analyse de la perception des salariés sur l'inclusion et la diversité en entreprise sont disponibles [ici](#).**

<sup>1</sup> Baromètre Groupe APICIL / OpinionWay «Les Français et l'inclusion » - Mars 2023

### **Méthodologie**

L'analyse sur la perception des salariés sur l'inclusion et la diversité en entreprise a été réalisée au sein des 6 entreprises lyonnaises suivantes : Groupe APICIL, Groupe SEB, Ninkasi, Jeremias, Polyvia Formation et Equans Digital. Celles-ci ont administré le questionnaire à leurs collaborateurs qui ont été invités à y répondre en ligne entre juin et février 2023. Au total, l'échantillon groupé est composé de 1024 salariés répondants. L'objectif de l'analyse groupée est d'observer les tendances communes et les différences. Sa richesse repose sur une vision globale et comparative.

### **A propos du Groupe APICIL**

Le Groupe APICIL, 3<sup>e</sup> groupe français de Protection Sociale avec 3,3 Md€ de chiffre d'affaires, propose une gamme complète de solutions performantes et adaptées en santé- prévoyance, épargne et services financiers ainsi que retraite pour particuliers et professionnels. Chaque jour, les 2 180 collaborateurs du Groupe apportent leur expertise aux plus de 51 500 entreprises et 1.8 millions d'assurés protégés. Paritaire et mutualiste, le Groupe accompagne ses clients au plus près de leurs attentes en répondant à leurs besoins dans toutes les étapes de leur vie. En ligne avec sa raison d'être « Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie », le Groupe APICIL est très investi en matière de RSE avec un engagement fort : promouvoir l'inclusion.

Plus d'informations sur le [site du Groupe APICIL](#). Suivez notre actualité sur [Twitter](#)

### **A propos de Mix'r**

Société à mission depuis septembre 2020, Mix-R a été fondée en 2018 par le Groupe Seb, la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes, Terideal et Oraveo. L'objectif de ses créateurs est de rapprocher des entreprises et des organisations souhaitant s'engager et progresser dans la mise en place et le déploiement d'une politique de responsabilité sociétale.

Mix-r est une solution pour les entreprises qui ne savent pas comment organiser et structurer leur politique RSE. C'est un lieu unique où chacun apporte ses expériences, son savoir-faire et son expertise pour construire collectivement des actions responsables.

Le réseau fédère aujourd'hui plus de 90 entreprises de toute taille, représentant 24 secteurs d'activité.

### **A propos d'Humando**

Avec une expérience de plus de 27 ans et un réseau de plus de 55 agences sur le territoire national, Humando est la filiale du groupe Adecco qui crée et développe des solutions visant à favoriser la rencontre entre candidats et entreprises. Des solutions qui permettent chaque année à plus de 4500 personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accéder, par le travail, à une situation d'insertion durable et à plus de 2000 entreprises de trouver une solution RH innovante et socialement performante.

### **Contacts Presse**

Karine Marie – 06 99 15 66 59 / [karine.marie@apicil.com](mailto:karine.marie@apicil.com)

Agence Rumeur Publique

Marie Goislard – 06 21 23 37 75

Simon Lozach – 06 32 26 41 56

Soundoussia Soimadoue – 06 50 24 74 15

[apicil@rumeurpublique.fr](mailto:apicil@rumeurpublique.fr)