



27 mars 2023

In-Diag

Questionnaire de perception de
l'inclusion en entreprise

mix-r
ACTEURS POUR ENTREPRISES RESPONSABLES

GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

 **humando**

➤ Méthodologie



Identifier les tendances globales et les écarts avec les résultats de son organisation



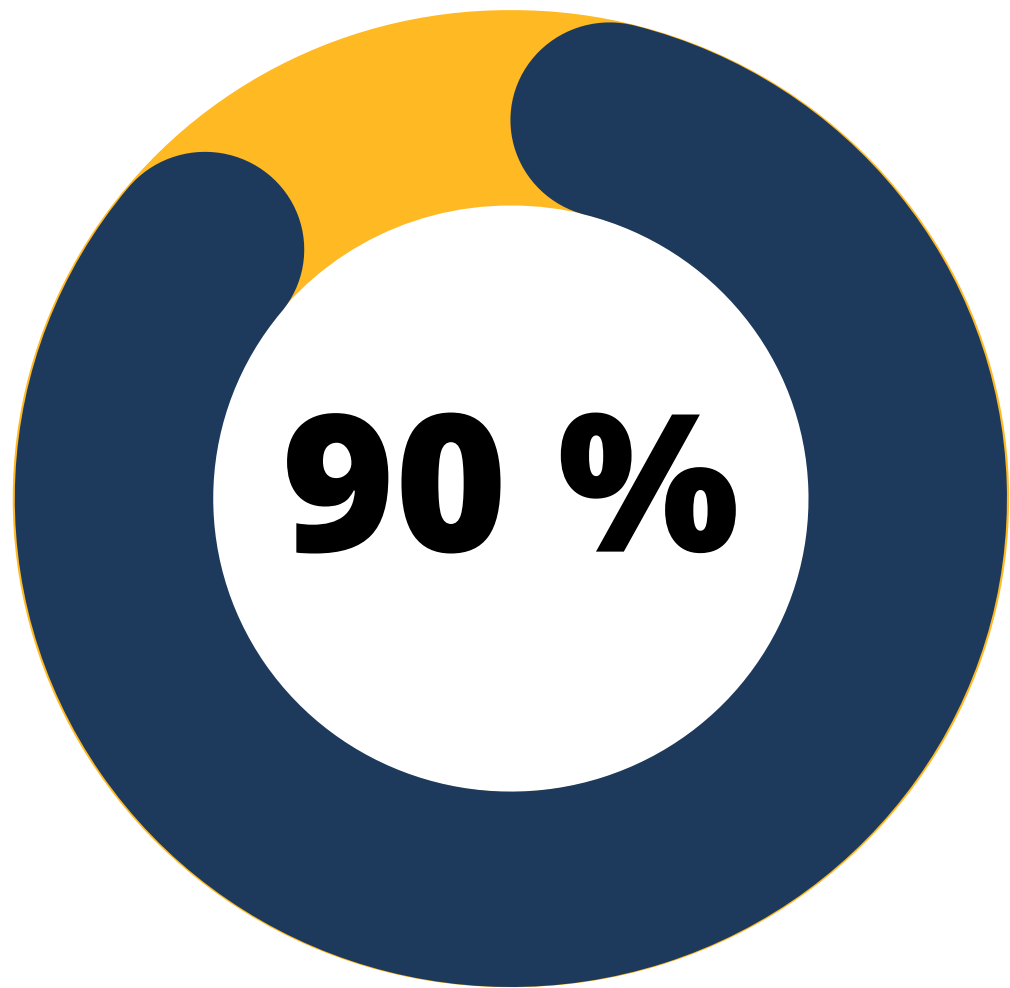
6 entreprises participantes
2 secteurs d'activités représentés :
industriel et tertiaire



3447 interrogés-ées
1024 répondants-es

- 55% de femmes
- 65 % ont entre 26 et 49 ans
- Un taux de réponse de 19% à 67%

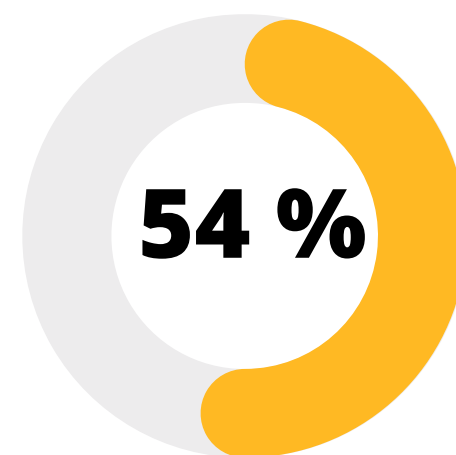




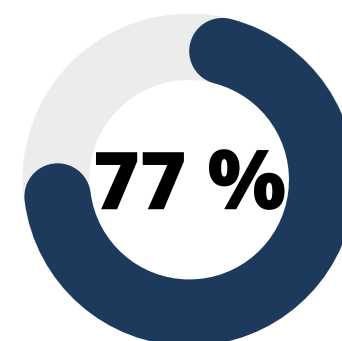
**se sentent eux-mêmes au sein
de leur entreprise**

**Se sentir libre de
pouvoir être soi-
même dans
l'entreprise.**

La diversité. Un critère essentiel pour l'inclusion.



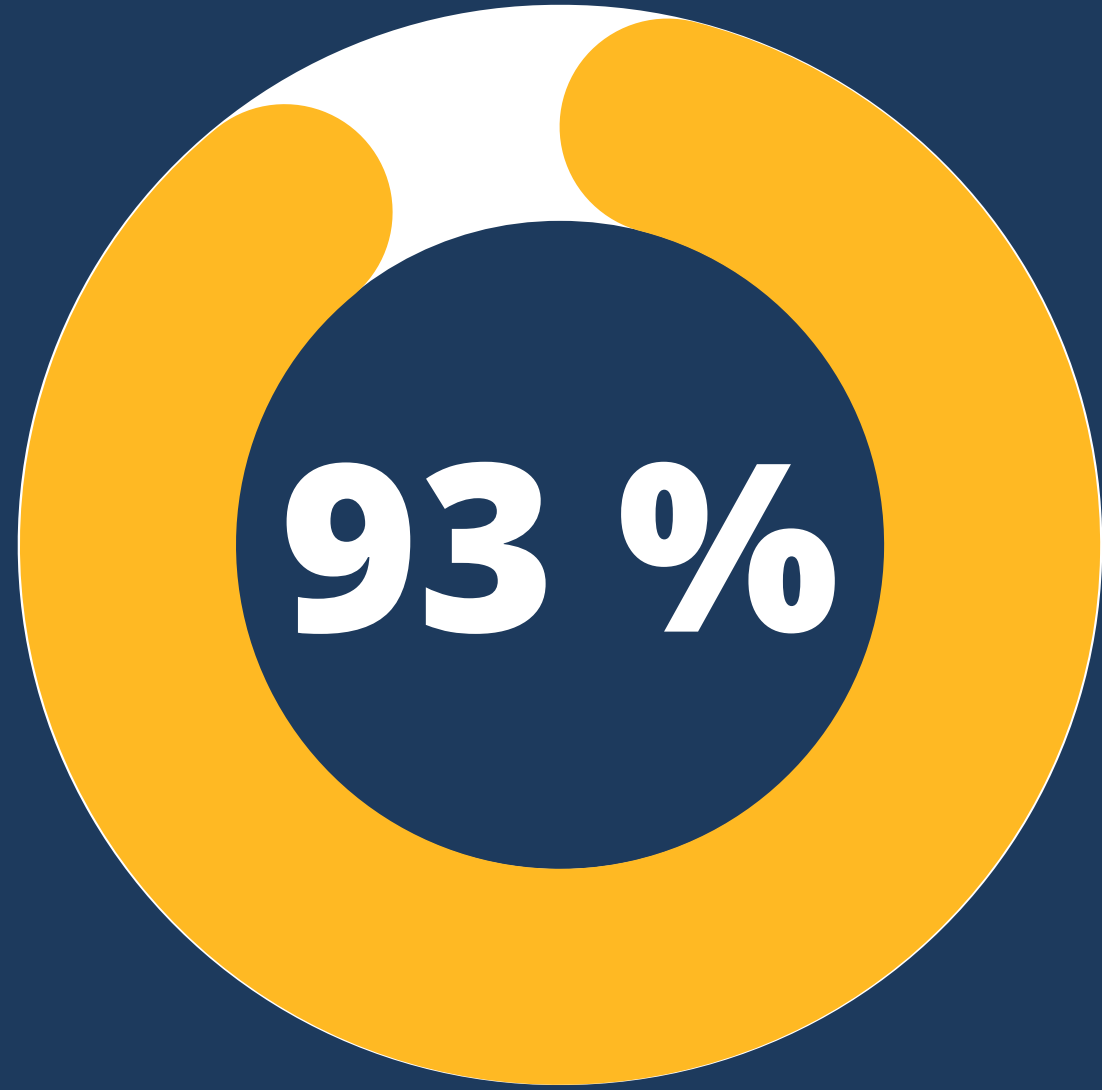
CONSIDÈRENT LEUR ENTREPRISE
COMME PEU, MOYENNEMENT OU
PAS INCLUSIVE



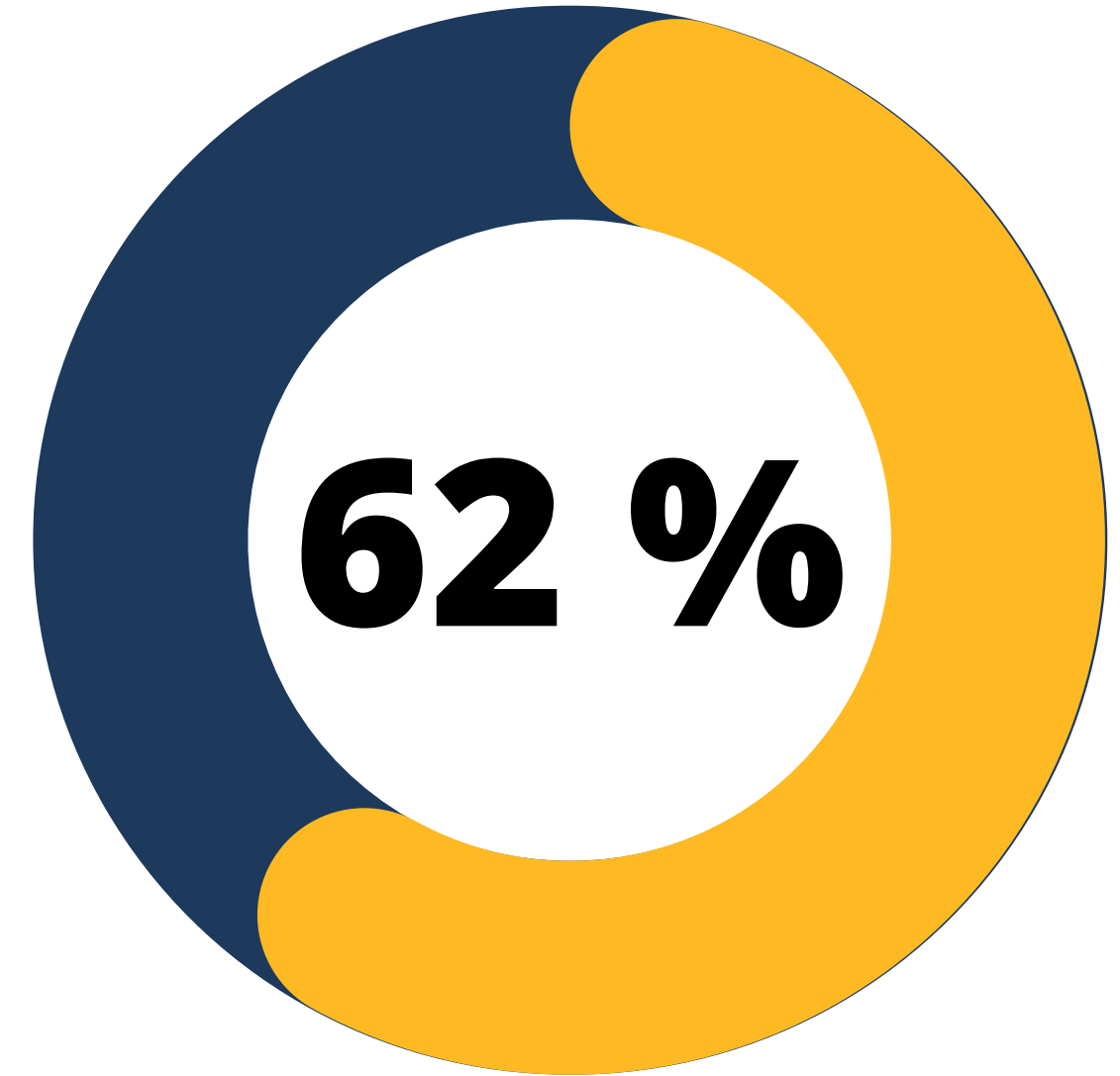
PARMI CES 54 %,

77 % ESTIMENT QUE LA DIVERSITÉ
DES PERSONNES AU SEIN DE LEUR
ENTREPRISE N'EST PAS ASSEZ
REPRÉSENTATIVE DE LA SOCIÉTÉ

**LA DIVERSITÉ DES PERSONNES EFFECTIVEMENT
PRÉSENTES DANS L'ENTREPRISE, APPARAÎT DONC
COMME UN CRITÈRE ESSENTIEL POUR QUE
L'ENTREPRISE SOIT PERÇUE COMME INCLUSIVE**

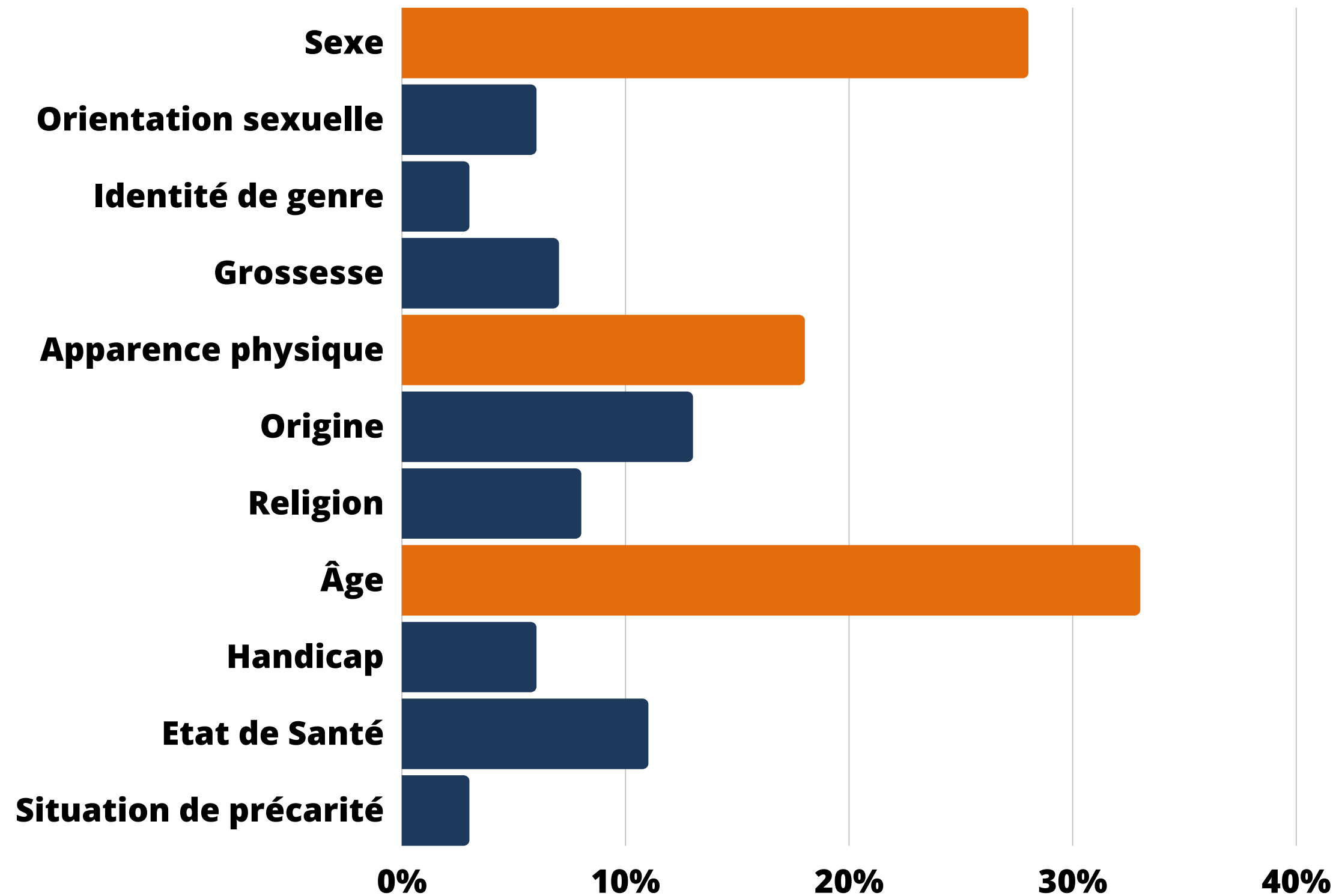


**ont à coeur la thématique
de l'inclusion**

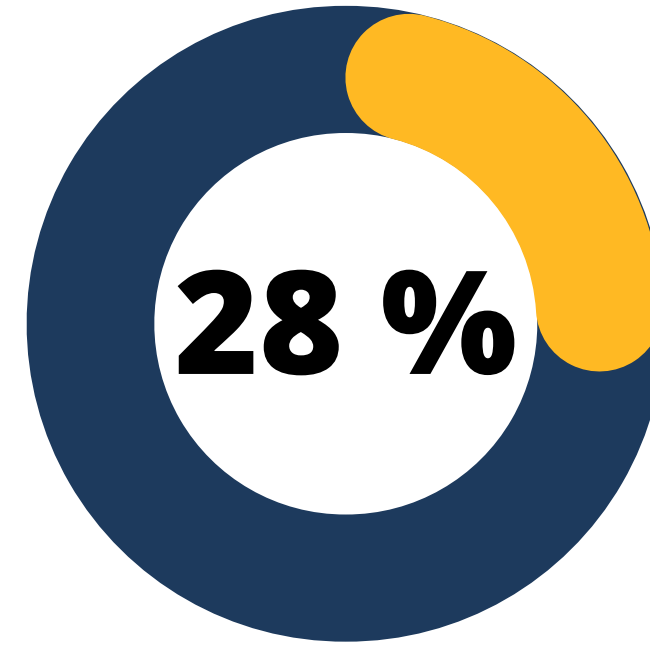


**identifient, pour eux, au moins un
facteur de risques pouvant
conduire à freiner leur intégration
ou leur évolution dans l'entreprise**

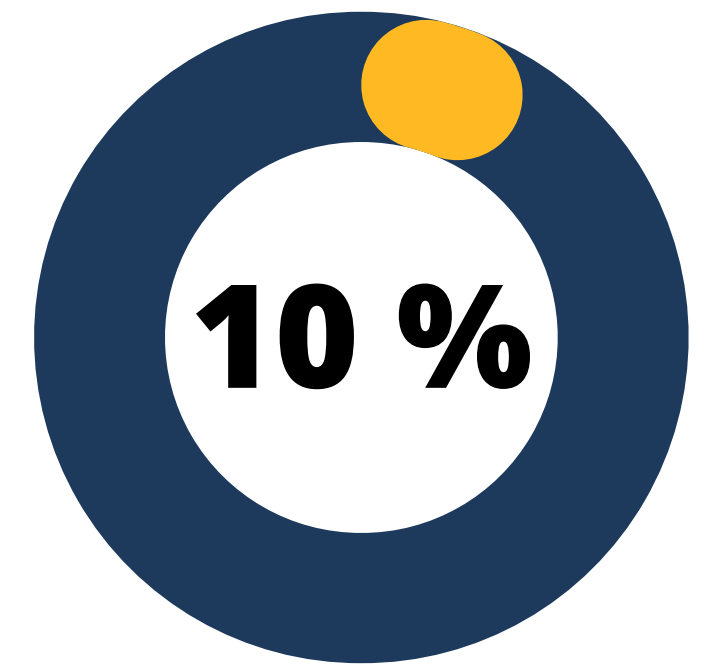
➤ 3 facteurs de risques majeurs



L'âge.
Un critère vu comme
pénalisant en fin de
carrière.



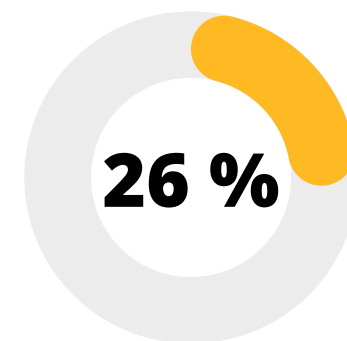
estiment qu'un candidat de plus de 50 ans est défavorisé à l'embauche ou lors d'une évolution professionnelle



estiment qu'un candidat jeune entre 18 et 35 ans est défavorisé

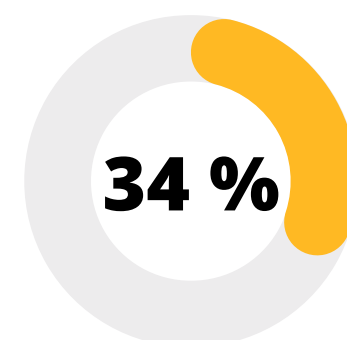
L'égalité des sexes. Un sexisme encore encore significatif.

EGALITE DE TRAITEMENT



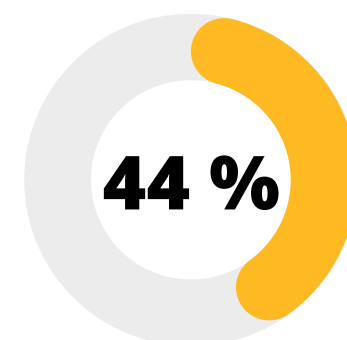
pensent que les hommes et les femmes **ne sont pas traités de manière égale dans leur entreprise**. Les femmes sont plus nombreuses à le penser (36%)

PROPOS SEXISTES



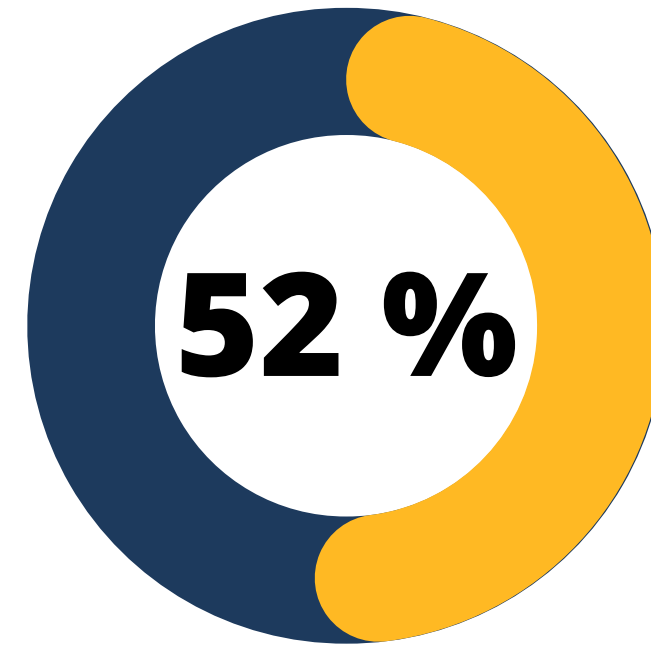
ont **souvent** ou **parfois** entendu des propos sexistes **au cours des 3 dernières années** sur leur lieu de travail avec une **surreprésentation des femmes**

PARENTALITÉ : IMPACT SUR LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

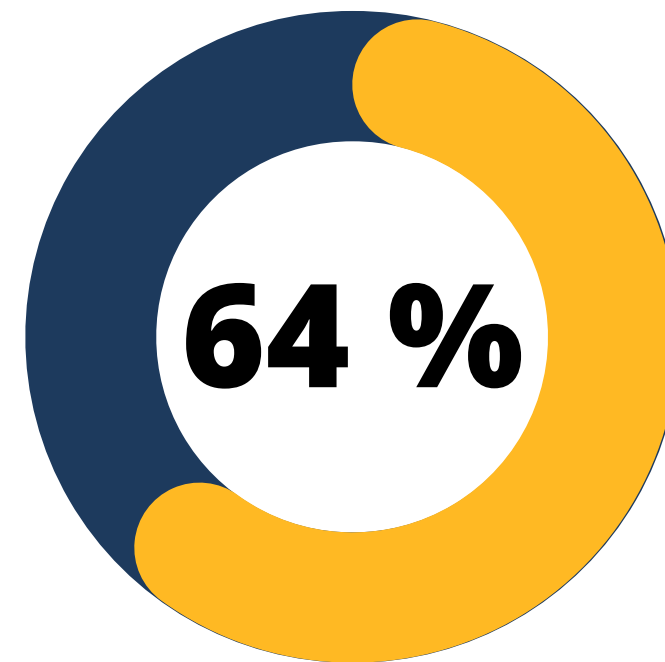


des femmes estiment que **la grossesse peut avoir un impact sur la carrière professionnelle**, alors que les hommes ne sont que 36 % à exprimer cette opinion

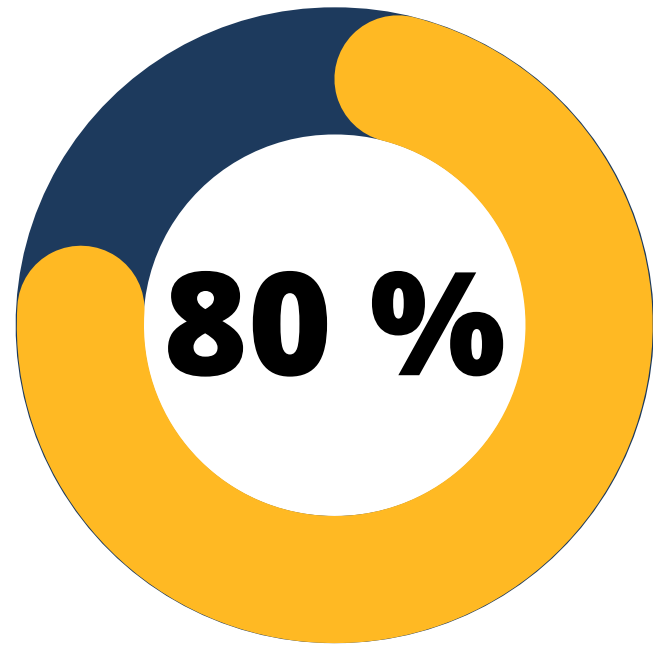
L'apparence
physique.
Un sujet qui
préoccupe les
collaborateurs.rices.



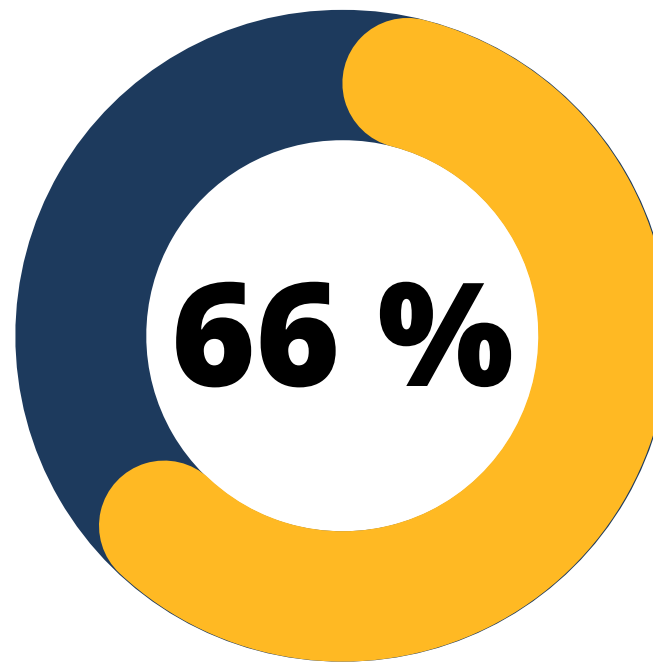
estiment que leur apparence physique peut les **défavoriser** dans leur entreprise, avec un **sentiment plus marqué pour les femmes**



En revanche, ils sont 2/3 à ne s'être **jamais senti mal à l'aise** du fait de leur apparence physique



se sentent **en confiance** pour partager l'état de leur santé physique



En revanche, ils ne sont plus que 66% à exprimer ce sentiment concernant leur **santé mentale**

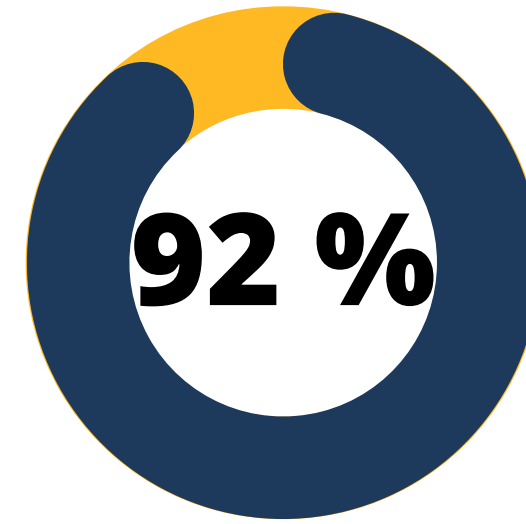
L'état de santé. Un sujet de défiance pour une minorité significative des collaborateurs·rices.

“ Une faiblesse de la santé psychologique est assimilée à une faiblesse globale, une incapacité à tenir sa fonction ”

“ Sujet très personnel ”

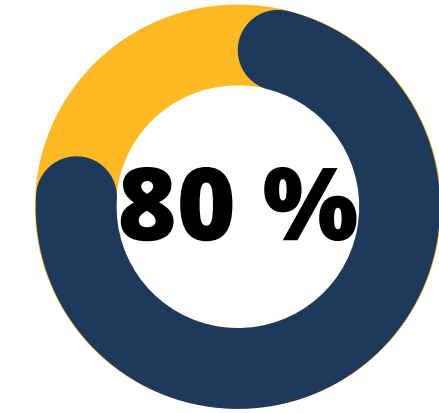
Handicap. Une perception positive.

EGALITE DE TRAITEMENT



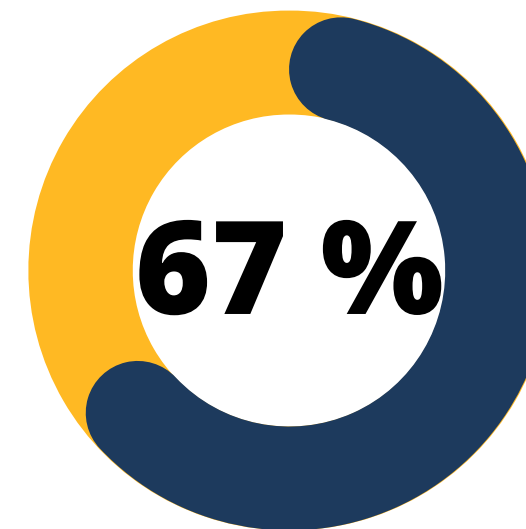
estiment que leur entreprise traite de manière **équitable** les personnes en situation de handicap

Parmi les **collaborateurs·rices** estimant pouvoir être discriminés en raison de leur situation de **handicap**,

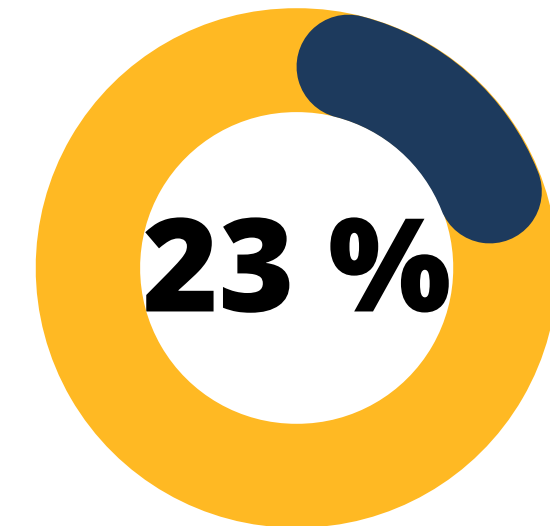


pensent **qu'ils sont traités de manière équitable**

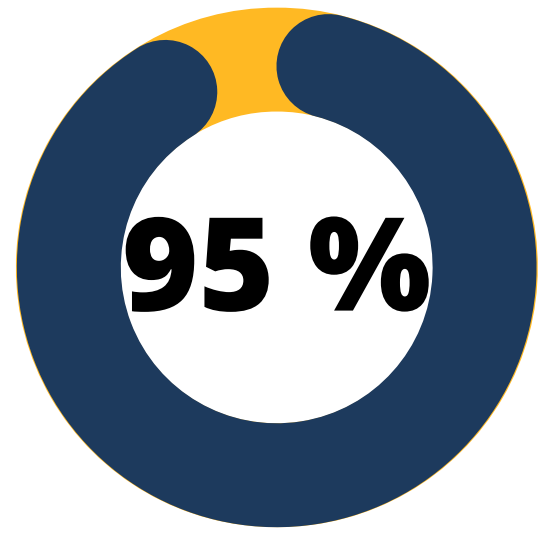
ENGAGEMENT DES ENTREPRISES



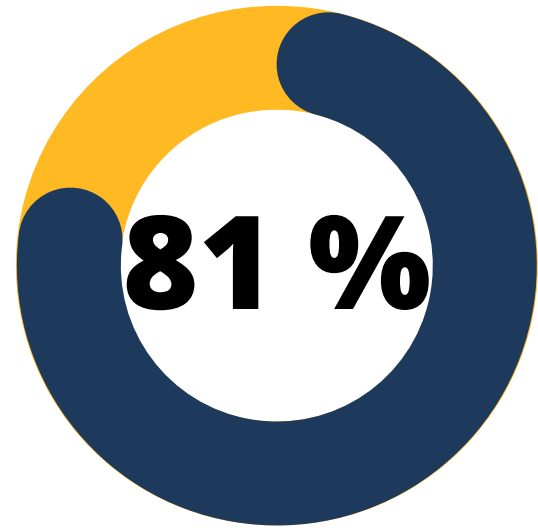
estiment que leur entreprise est **engagée** pour favoriser et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap



Ne savent pas si leur entreprise est engagée dans ce domaine

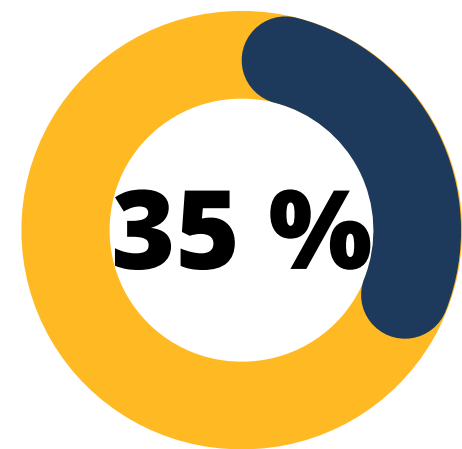


pensent que **leur orientation sexuelle est respectée** au sein de leur entreprise



Ils sont néanmoins un peu moins à penser qu'il est **facile pour une personne non-hétérosexuelle de l'exprimer** au sein de leur entreprise

Parmi les **collaborateurs·rices estimant pouvoir être discriminés** en raison de leur orientation sexuelle, près de

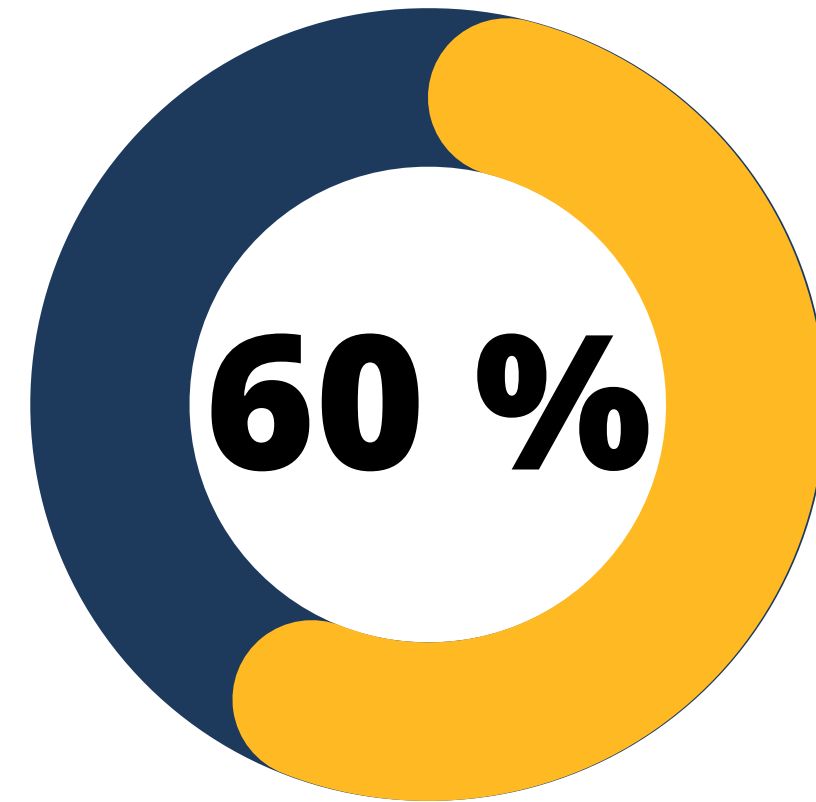


pensent qu'il est **difficile d'exprimer leur orientation sexuelle**

“ *Sujet trop personnel et peur du jugement des autres* ”

L'orientation sexuelle. Un sujet encore sensible.

L'identité de
genre.
Un sujet qui
questionne.



ne savent pas si il est facile
d'assumer un genre différent de
celui d'homme ou de femme



In-DIAG

LE QUESTIONNAIRE DE PERCEPTION DE L'INCLUSION EN ENTREPRISE



UN QUESTIONNAIRE FORMS

AVEC DES QUESTIONS PREPAREES SUR
DES THEMATIQUES CHOISIES



UN KIT DE COMMUNICATION

NOTICE EXPLICATIVE POUR LES RH ET
DIRIGEANTS

UN SUPPORT EXPLICATIF POUR LES
COLLABORATEURS



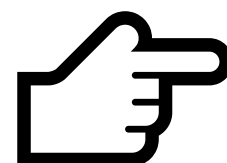
UNE ANALYSE GLOBALE

UNE ANALYSE DES TENDANCES GLOBALES
DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

UNE VISION SUR LES AXES A TRAVAILLER



COMMENT L'OBTENIR ?



CONTACTER

Anne-Sophie PETIT

Responsable communication externe et RSE

Groupe APICIL

anne-sophie.petit@apicil.com

Et Damien Dumas

Directeur de la stratégie Groupe APICIL

damien.dumas@apicil.com