



Les Français  
et la diversité sociale, culturelle et  
ethnique dans le monde du travail

Novembre 2021

—  
ELABE



# Fiche technique

---

Etude ELABE réalisée pour la Fondation Mozaïk

## Cible interrogée

➤ Echantillon de **1 005** personnes **représentatif** de la population française âgée de 18 ans et plus.

## Constitution de l'échantillon

➤ La représentativité de l'échantillon a été assurée selon la **méthode des quotas** appliquée aux critères de genre, d'âge, de catégorie socio-professionnelle et de catégorie d'agglomération.

## Mode de recueil et dates de terrain

➤ Interrogation par **Internet** les **16 et 17 novembre 2021**

*Guide de lecture des écarts d'opinion par catégorie de population*

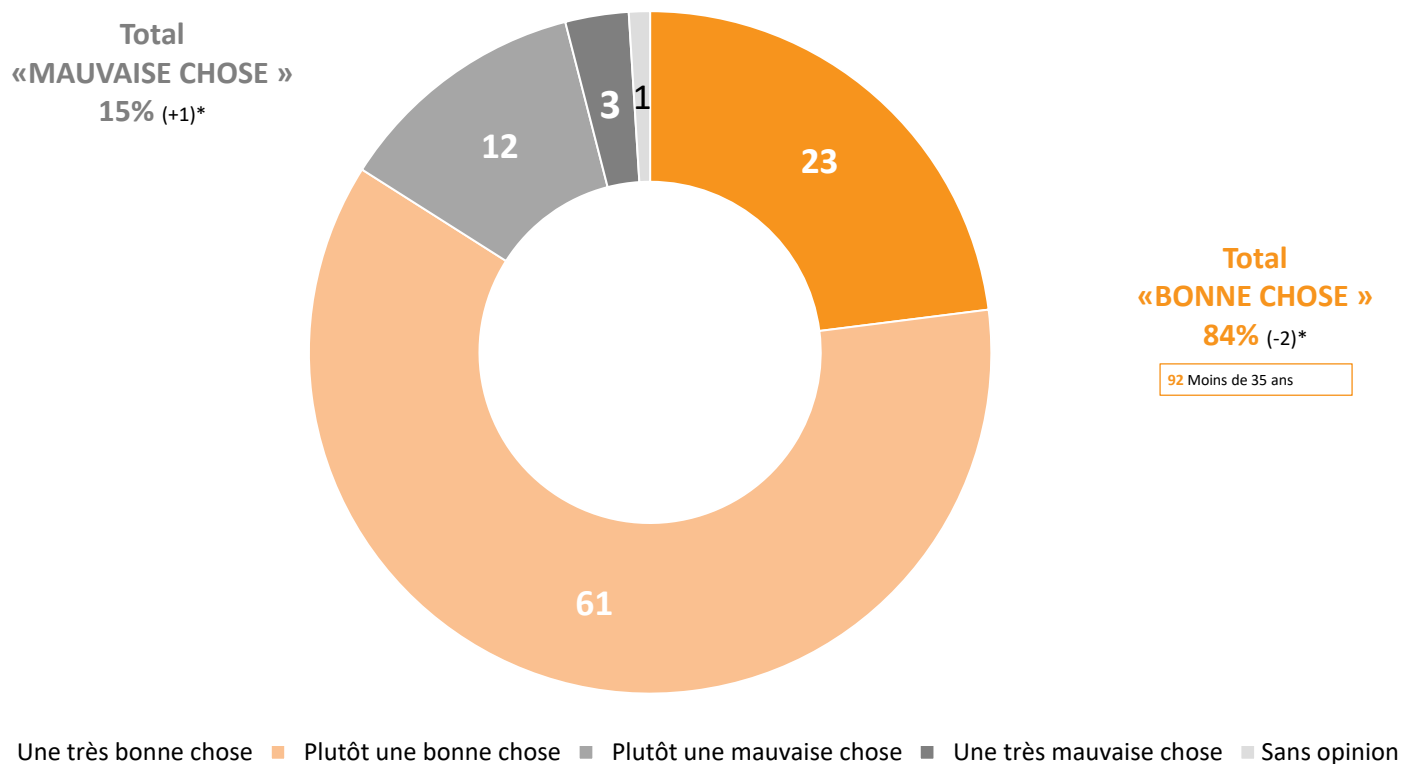
*Les sous-groupes dont les réponses se distinguent de la moyenne sont indiqués de la façon suivante :*

**73%** Sous-groupe

Les évolutions présentées font référence à l'étude ELABE pour la fondation Mozaïk réalisée les **19 et 20 Novembre 2019**

# La diversité sociale, culturelle et ethnique, un atout pour le monde du travail

**84 %** des Français estiment que la diversité sociale, culturelle et ethnique est une bonne chose pour le monde du travail



Question : Considérez-vous que pour le monde du travail, la diversité sociale, culturelle et ethnique soit une bonne ou une mauvaise chose ?

En %

(\* ) Evolutions par rapport à l'enquête ELABE/fondation Mozaïk réalisée les 19 et 20 Novembre 2019

# Créativité, cohésion, facilités linguistiques et culturelles sont perçues comme les principaux apports de cette diversité

Une hausse de la créativité et de l'innovation grâce à la présence d'une pluralité de points de vue



53 Femmes  
55 Plus de 65 ans

Une meilleure cohésion d'équipe



L'aisance linguistique et la proximité culturelle avec les acteurs de certaines zones géographiques



L'amélioration de l'image de l'entreprise



Une amélioration de la performance de l'entreprise



Une plus grande fidélité des collaborateurs



Rien de tout cela, il n'y a pas d'apports positifs de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail



Près d'1 Français sur 2 relève une hausse de la créativité et de l'innovation en présence d'une pluralité de points de vue comme un des principaux apports de la diversité, dont un tiers qui le cite en 1<sup>er</sup>.

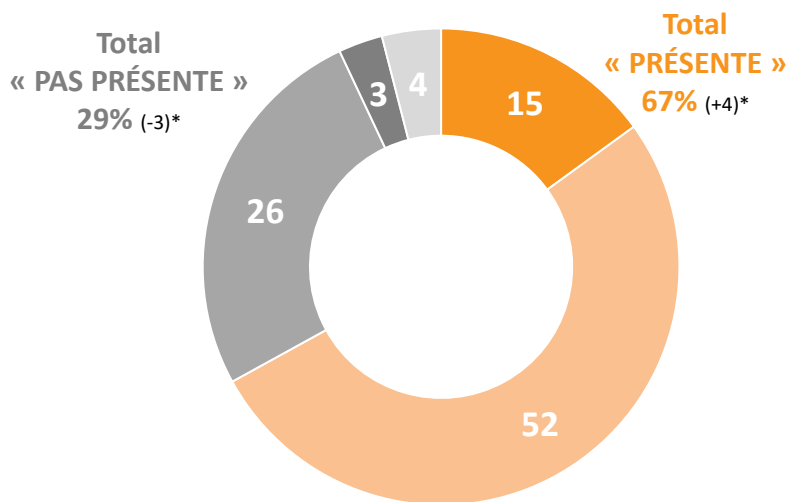
Autres citations  
Cité en premier  
51 Total des citations

Question : Selon vous, quels sont les principaux apports de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail ? En 1<sup>er</sup> ? En 2<sup>ème</sup> ?  
En %

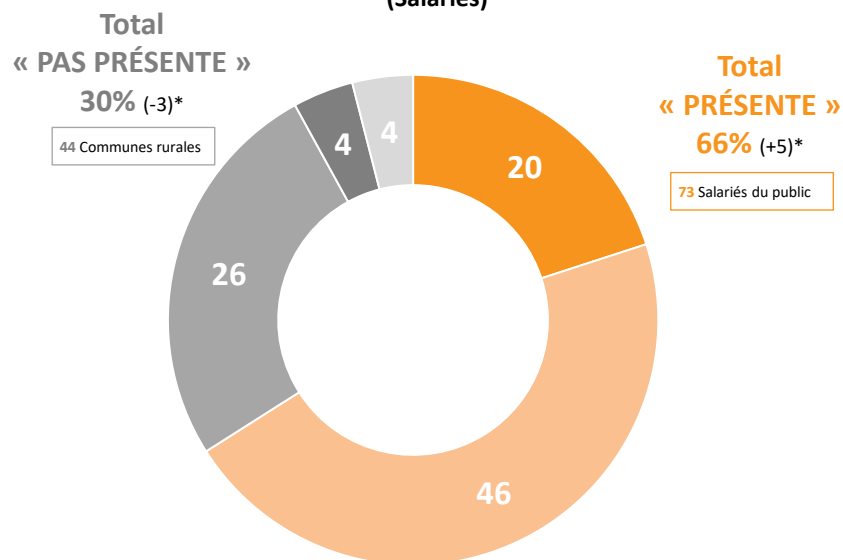
## 2 Français sur 3 estiment que la diversité sociale, culturelle et ethnique est présente dans le monde du travail mais près de 30% considèrent qu'elle est peu ou pas présente

67 % des Français estiment que la diversité sociale, culturelle et ethnique est présente dans le monde du travail en France (+4 points/2019) et 66 % des salariés estiment que cela est le cas dans leur entreprise ou organisation (+5 points/2019)

**Dans le monde du travail en général**  
(Ensemble des Français)



**Dans votre entreprise ou organisation**  
(Salariés)



■ Très présente ■ Assez présente ■ Peu présente ■ Pas du tout présente ■ Sans opinion

Question : Dans le monde du travail en France en général, estimez-vous que la diversité sociale, culturelle et ethnique est... ? (Base : 1 005 répondants)

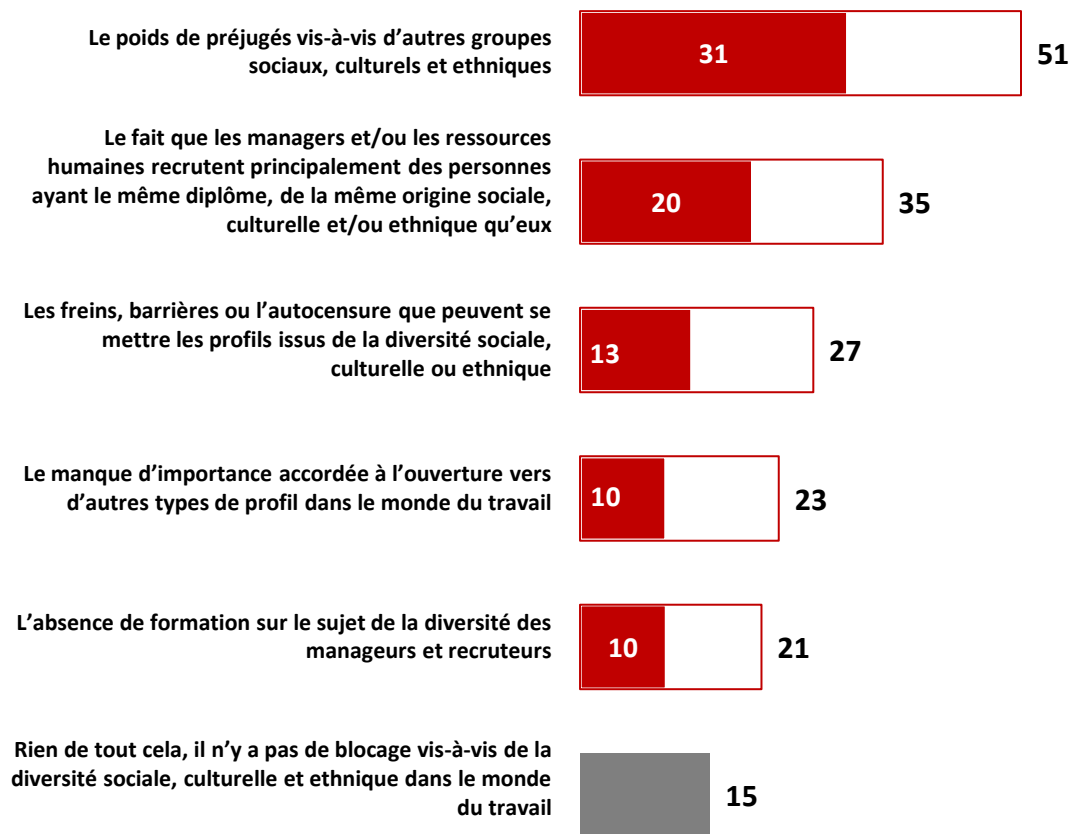
En %

Question : Et dans votre entreprise ou organisation, estimez-vous que la diversité sociale, culturelle et ethnique est... ? (Base : 515 salariés)

En %

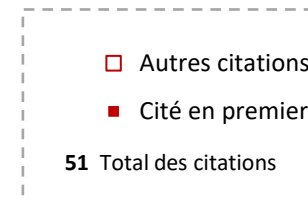
(\* ) Evolutions par rapport à l'enquête ELABE/fondation Mozaïk réalisée les 19 et 20 Novembre 2019

# Préjugés et endogamie dans les recrutements sont considérés comme les principaux freins à la diversité dans le monde du travail



**La moitié des Français citent le poids des préjugés comme critère qui freine la diversité dans le monde du travail, dont 31% qui le cite en 1<sup>er</sup>.**

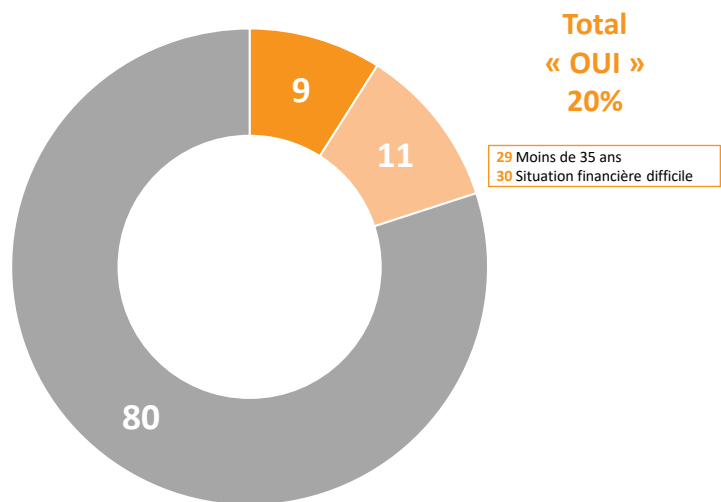
**27% des Français notent que l'autocensure des candidats est un frein pour la diversité dans le monde du travail.**



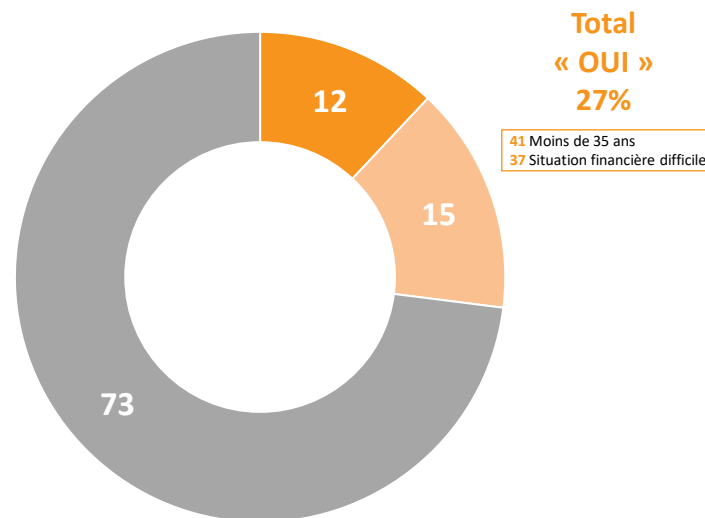
Question : Selon vous, quels sont les principaux blocages qui freinent la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail ? En 1<sup>er</sup> ? En 2<sup>ème</sup> ?  
En %

## 2 Français sur 10 ont le sentiment d'avoir été freinés dans le milieu professionnel, à cause de leur origine sociale, culturelle ou ethnique

...d'avoir été freiné ou empêché personnellement sur la base de votre origine sociale, culturelle ou ethnique ?



...qu'un proche ou collègue a déjà été freiné ou empêché sur la base de son origine sociale, culturelle ou ethnique ... ?



■ Oui à plusieurs reprises

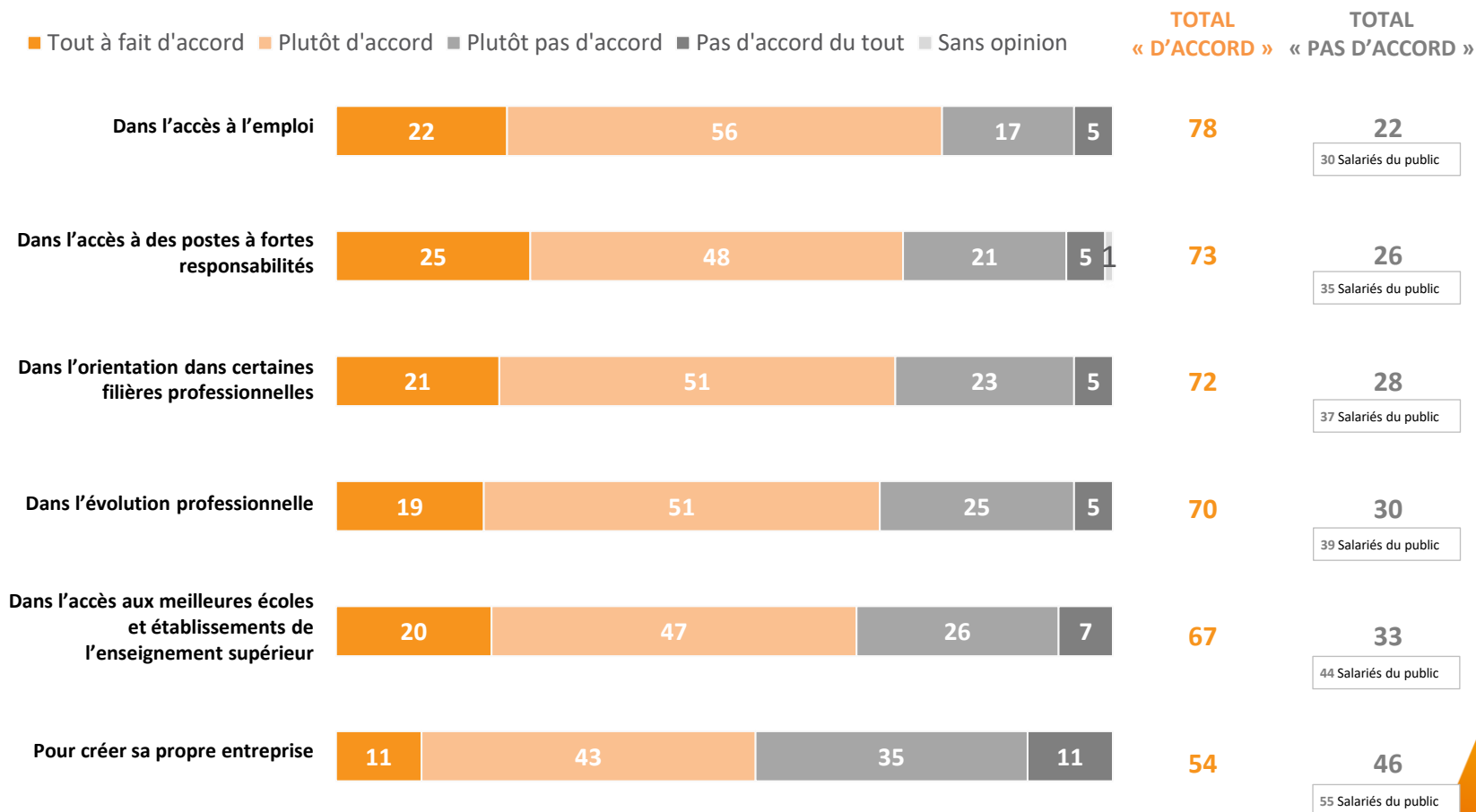
■ Oui une fois

■ Non

Question : Dans le cadre professionnel, avez-vous le sentiment... ?

En %

# Pour une très large majorité de Français, l'origine sociale, culturelle ou ethnique provoque des inégalités, notamment dans l'accès à l'emploi ou à des postes à responsabilités

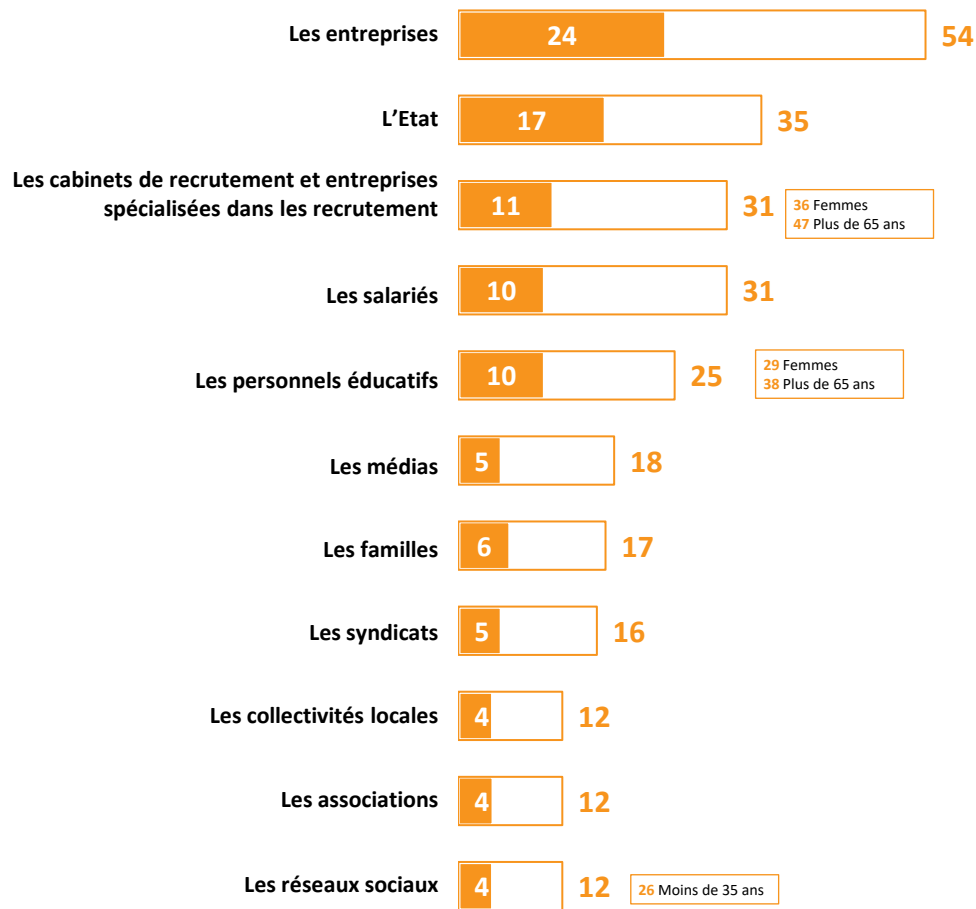


Question : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes à propos de l'impact de l'origine sociale, culturelle ou ethnique ? L'origine sociale, culturelle ou ethnique des personnes provoque parfois des inégalités...

En %



# Les entreprises sont perçues comme l'acteur clé pour faire changer les choses en matière de diversité, suivies par l'Etat, les cabinets de recrutement et les salariés

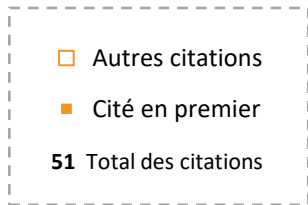


36 Femmes  
47 Plus de 65 ans

29 Femmes  
38 Plus de 65 ans

26 Moins de 35 ans

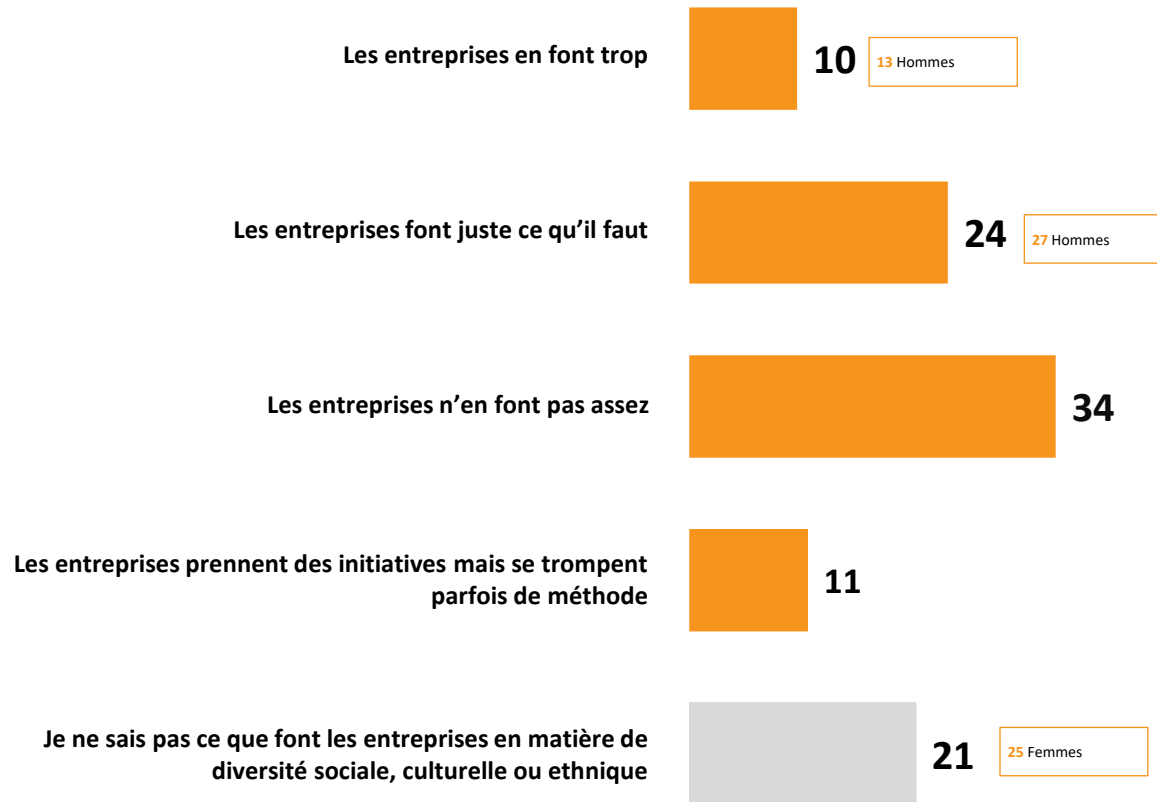
Plus de la moitié des Français citent les entreprises comme un acteur pouvant favoriser la diversité, dont 24% qui le cite en 1<sup>er</sup>.



Question : Selon vous, quels sont les acteurs qui ont le plus le pouvoir de faire changer les choses, en matière de diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail ?

En %

# Un tiers des Français considèrent que les entreprises ne font pas assez d'efforts pour favoriser la diversité dans le monde du travail



Question : En général, considérez-vous que les entreprises ou organisations en font trop ou pas assez pour favoriser la diversité sociale, culturelle et ethnique?

En %

# 6 Français sur 10 pensent qu'il faut faire confiance aux entreprises pour se responsabiliser sur le sujet de la diversité, plutôt que de leur imposer des contraintes

**Il faut faire confiance aux entreprises pour se fixer et atteindre des objectifs**

(dans la continuité de leur engagements RSE et de l'évolution de leur raison d'être)



**Il faut réglementer et ajouter des contraintes strictes aux entreprises comme pour la parité**

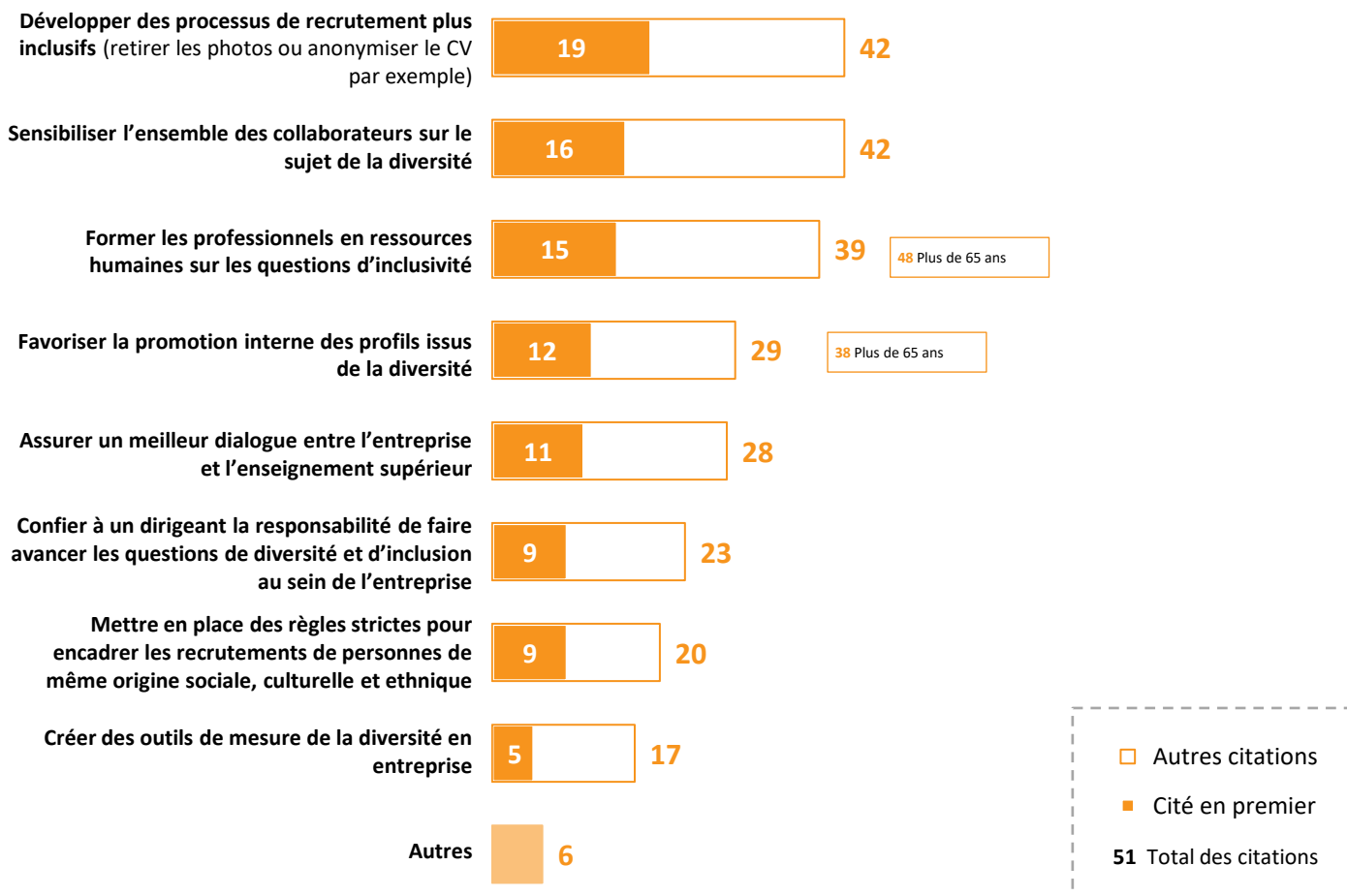


Sans opinion 1

Question : De manière générale, quand vous pensez aux solutions permettant de favoriser la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail, de laquelle des opinions êtes-vous le plus proche?

En %

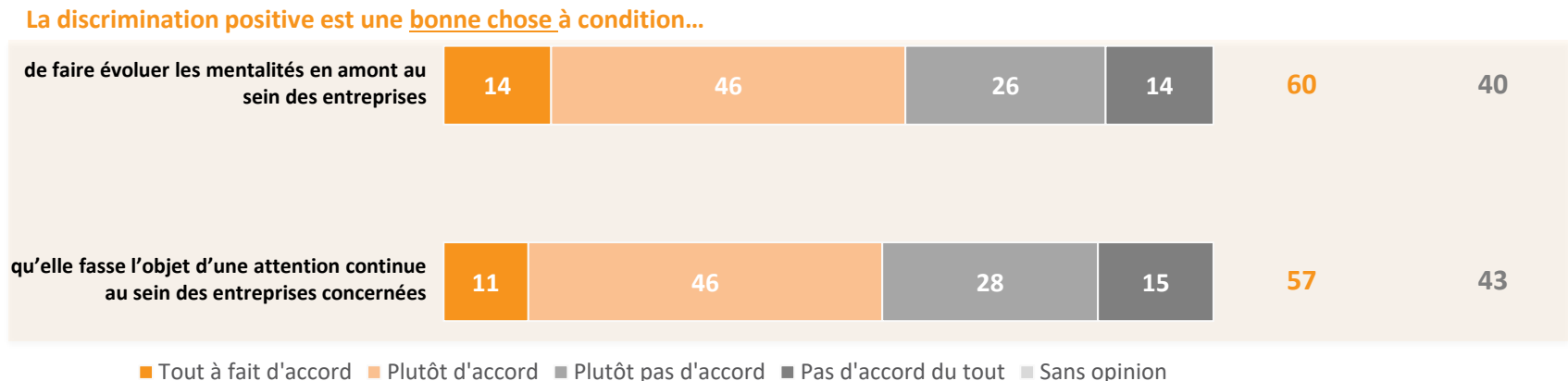
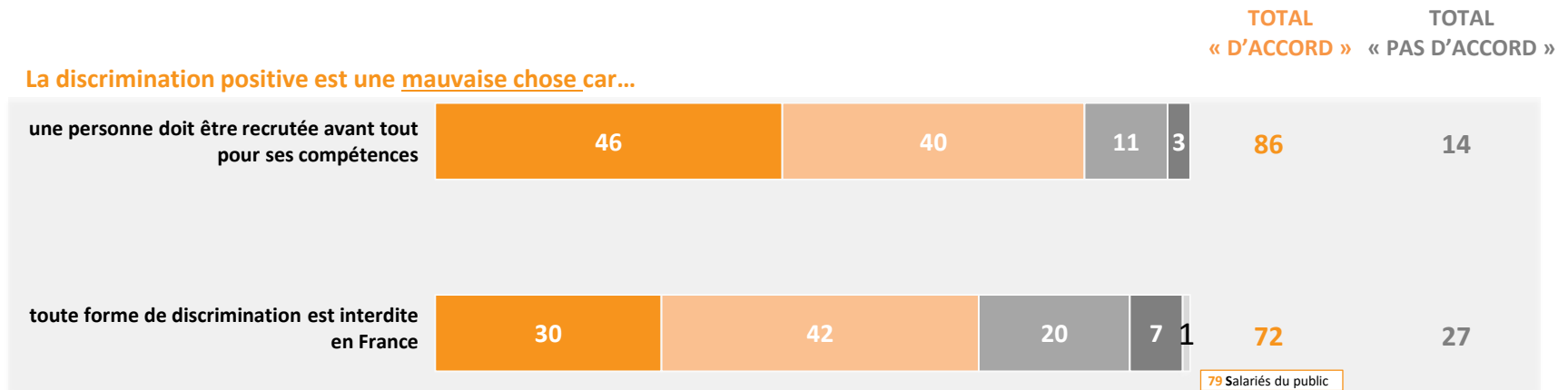
# Recrutement inclusif et sensibilisation des collaborateurs sont perçus comme des actions prioritaires pour favoriser la diversité en entreprise pour 4 Français sur 10



Question : Depuis plusieurs années, se développe la notion d' « entreprise inclusive », c'est-à-dire une entreprise qui intègre dans ses objectifs et sa gouvernance, le sujet de la diversité sociale, culturelle et ethnique. Selon vous, quelles sont les actions prioritaires qui doivent être mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail ?

En %

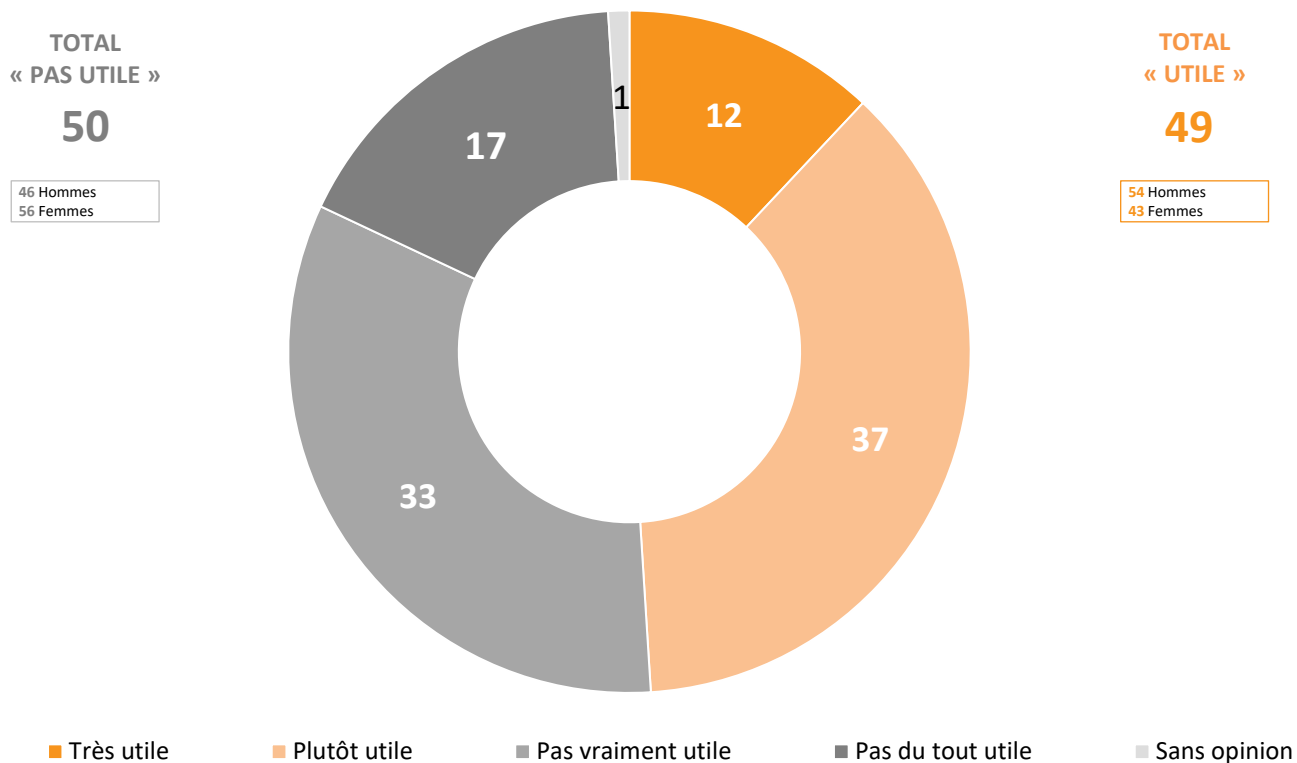
# La discrimination positive en entreprise est une solution largement rejetée sauf si la démarche fait l'objet d'un projet suivi, et partagé par l'ensemble des collaborateurs



Question : Certaines entreprises mettent en place une politique de discrimination positive, c'est-à-dire qu'elles favorisent le recrutement des profils issus de la diversité sociale, culturelle ou ethnique avec pour objectifs d'intégrer la diversité au sein de leurs équipes. Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant la discrimination positive ?

En %

# Les Français sont partagés sur la pertinence des statistiques ethniques comme solutions permettant de favoriser la diversité dans le monde du travail



Question : Les Etats-Unis disposent de statistiques ethniques, c'est-à-dire de données permettant de connaître la répartition raciale de la population du pays (noir, afro-américain, asiatique, blanc, amérindien, etc.). Pensez-vous que disposer de statistiques similaires en France serait utile ou pas utile pour favoriser la diversité sociale, culturelle et ethnique dans le monde du travail ?

En %

—  
14 place Marie-Jeanne Bassot  
92300 Levallois / Fr  
Tél. +33 (0)1 45 63 74 52  
@elabe\_fr  
[www.elabe.fr](http://www.elabe.fr)

—  
**ELABE**

