

Janvier 2014

N° 111 711

Contacts :
01 45 84 14 44
Fabienne Gomant
Marion Chasles-Parot
prenom.nom@ifop.com

Présentation des résultats

Baromètre sur la perception des discriminations au travail

- Vague 7 -

« Focus 2013 : l'égalité femme / homme »

Paris
Toronto
Shanghai
Buenos Aires

ifop

Connection creates value

pour

LE DÉFENSEUR
DES DROITS
defenseurdesdroits.fr



Organisation
Internationale
du Travail

1



La méthodologie

Etude réalisée pour :	Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail
Echantillons :	<p>Salariés du privé : Echantillon de 501 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge profession, taille de l'entreprise et secteur d'activité) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p> <p>Agents de la fonction publique : Echantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge profession, type de fonction publique) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p>
Mode de recueil :	Les interviews ont eu lieu par téléphone.
Dates de terrain :	Du 25 novembre au 12 décembre 2013
Note de lecture :	<p>○ Ecart significativement supérieur^(*) par rapport aux salariés du privé / public</p> <p>⊕ / ⊖ Ecart significativement supérieur / inférieur^(*) par rapport au sexe opposé, au sein de la même cible</p>

NB : Les résultats ci-après correspondent à un extrait de la 7^{ème} vague du Baromètre sur la perception des discriminations au travail.

	En pourcentages redressés 100%	En effectifs redressés 501
SEXE DE L'INTERVIEWE (quota)		
Masculin	54,0%	271
Féminin	46,0%	230
AGE DE L'INTERVIEWE (quota)		
18-24 ans	10,2%	51
25-34 ans	25,3%	127
35-49 ans	41,4%	208
50-64 ans	22,7%	114
65 et plus	0,3%	2
REGION (quota)		
Région parisienne	20,7%	103
Nord, Pas de Calais	5,9%	30
Est	9,1%	46
Champagne, Picardie, Bourgogne	7,6%	38
Normandie, Centre	9,3%	47
Pays de Loire, Poitou-Charentes, Bretagne	13,6%	68
Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin	10,3%	52
Rhône Alpes, Auvergne	12,7%	63
PACA, Languedoc	10,7%	54
CATEGORIE D'AGGLOMERATION (quota)		
Communes rurales	22,6%	113
Agglomérations de moins de 20 000 habitants	17,4%	87
Agglomérations de 20 000 à 100 000 habitants	12,0%	60
Agglomérations de 100 000 habitants et plus	29,3%	146
Agglomération parisienne	18,7%	93
PROFESSION DE L'INTERVIEWE (quota)		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,4%	82
Professions intermédiaires	24,1%	121
Employés	30,5%	153
Ouvriers	29,0%	145
NIVEAU DE DIPLÔME DE L'INTERVIEWE		
Sans diplôme	5,3%	26
Certificat d'études primaires	1,2%	6
Ancien brevet, BEPC	3,3%	16
Certificat d'aptitude professionnelle : CAP, BEP, etc.	26,0%	130
Bac général	8,1%	41
Bac technique ou professionnel	14,9%	75
Bac +2 ou niveau Bac+2	19,4%	97
Diplôme supérieur	21,8%	109
CONTRAT DE TRAVAIL DE L'INTERVIEWE		
CDI	81,3%	407
CDD	12,5%	63
Intérim	3,0%	15
Autre (vacataire, etc.)	3,1%	16

	En pourcentages redressés	En effectifs redressés
DUREE DU TRAVAIL		
Temps plein	77,8%	390
Temps partiel	22,2%	111
ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE		
Moins de 5 ans	41,4%	208
De 5 à 10 ans	23,3%	117
10 ans ou plus	35,3%	177
EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE		
1 à 9 salariés	22,9%	115
10 à 19 salariés	12,5%	62
20 à 49 salariés	17,9%	90
50 à 199 salariés	21,5%	108
200 à 499 salariés	11,7%	58
500 salariés et plus	12,6%	63
NSP	1,0%	5
EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE		
TPE	35,4%	177
PME	43,6%	219
250 personnes et plus	20,0%	100
NSP	1,0%	5
SECTEUR D'ACTIVITE (quota)		
Agriculture, sylviculture et pêche	1,6%	8
Industrie, énergie	22,3%	112
Construction, BTP	9,2%	46
Commerce, transports, hôtellerie, restauration	31,8%	159
Services, communication, activités financières ou immobilières	35,1%	176
SECTEUR D'ACTIVITE DETAILLE		
Agriculture, sylviculture et pêche	1,6%	8
Industrie, énergie	22,3%	112
Construction, BTP	9,2%	46
Commerce, transports, hôtellerie restauration	31,8%	159
Information et communication	2,7%	14
Activités financières et d'assurance	2,9%	14
Activités immobilières	1,0%	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	6,7%	34
Autres activités de services	21,7%	109

Structure de l'échantillon « agents de la fonction publique »

	En pourcentages redressés 100%	En effectifs redressés 500
SEXE DE L'INTERVIEWE (quota)		
Homme	37,8%	189
Femme	62,2%	311
AGE DE L'INTERVIEWE (quota)		
18-24 ans	5,7%	29
25-34 ans	22,2%	111
35-49 ans	43,1%	215
50-64 ans	28,8%	144
65 et plus	0,2%	1
REGION (quota)		
Région parisienne	20,0%	100
Nord, Pas de Calais	5,9%	29
Est	8,8%	44
Champagne, Picardie, Bourgogne	7,9%	39
Normandie, Centre	9,3%	46
Pays de Loire, Poitou-Charentes, Bretagne	12,8%	64
Aquitaine, Midi-Pyrénées, Limousin	11,7%	58
Rhône Alpes, Auvergne	11,3%	56
PACA, Languedoc	12,4%	62
CATEGORIE D'AGGLOMERATION (quota)		
Communes rurales	20,8%	104
Agglomérations de moins de 20 000 habitants	16,8%	84
Agglomérations de 20 000 à 100 000 habitants	13,5%	68
Agglomérations de 100 000 habitants et plus	31,6%	158
Agglomération parisienne	17,2%	86
PROFESSION DE L'INTERVIEWE (quota)		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	19,4%	97
Professions intermédiaires	34,3%	171
Employés	40,0%	200
Ouvriers	6,3%	31
NIVEAU DE DIPLOME DE L'INTERVIEWE		
Sans diplôme	3,1%	15
Certificat d'études primaires	1,0%	5
Ancien brevet, BEPC	3,1%	16
Certificat d'aptitude professionnelle : CAP, BEP, etc.	20,6%	103
Bac général	7,4%	37
Bac technique ou professionnel	9,3%	46
Bac +2 ou niveau Bac+2	15,2%	76
Diplôme supérieur	40,4%	202

	En pourcentages redressés	En effectifs redressés
TYPE DE FONCTION PUBLIQUE (quota)		
Etat	43,8%	219
Territoriale	35,7%	179
Hospitalière	20,5%	102
CATEGORIE DU POSTE		
Catégorie A ou équivalent	34,1%	170
Catégorie B ou équivalent	27,2%	136
Catégorie C ou équivalent	30,6%	153
NSP	8,1%	41
STATUT DU POSTE		
Titulaire	75,9%	379
Non titulaire	23,3%	116
NSP	0,8%	4
DUREE DU TRAVAIL		
Temps plein	75,9%	379
Temps partiel	24,1%	120
ANCIENNETE DANS LA FONCTION PUBLIQUE		
Moins de 5 ans	26,8%	134
De 5 à 10 ans	19,4%	97
10 ans ou plus	53,9%	269

2



Les résultats de l'étude

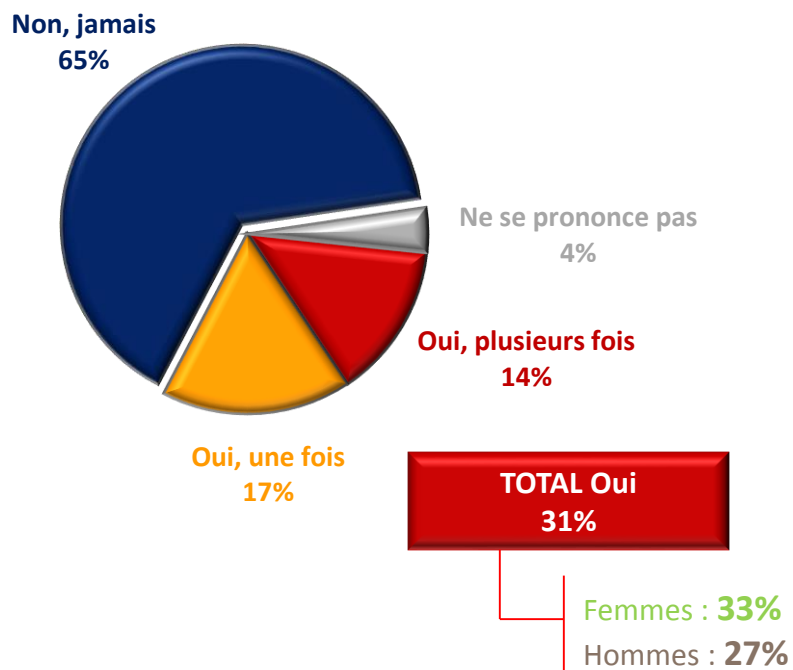
A



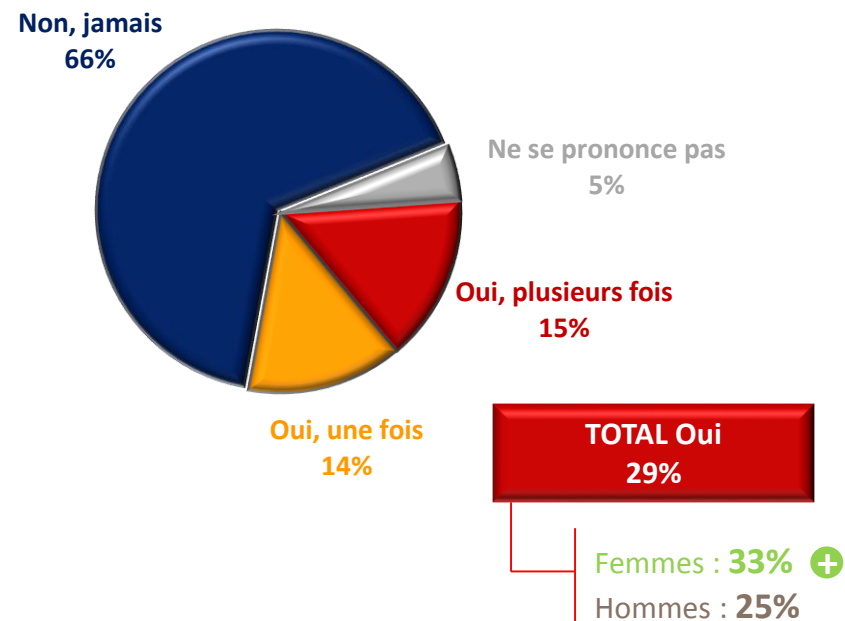
Principaux indicateurs relatifs aux discriminations

Question : Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles ?

Agents de la fonction publique

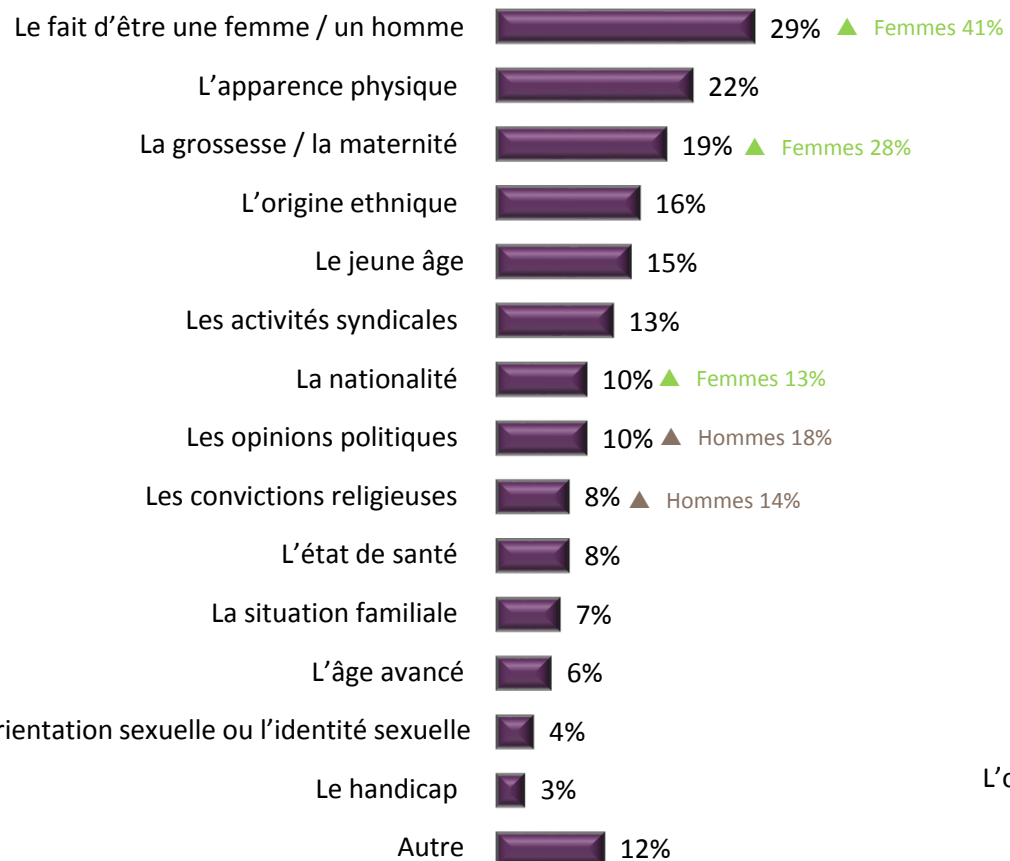


Salariés du privé

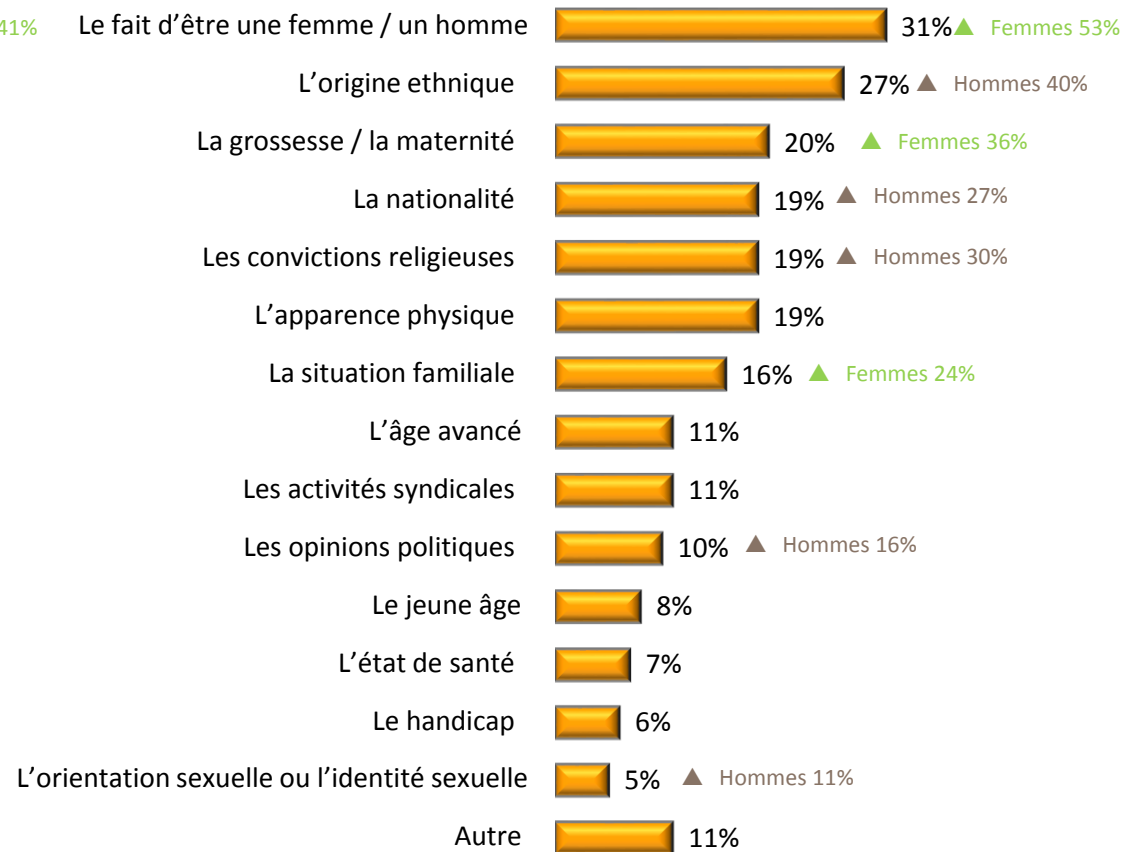


Question : Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination (s) ?

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



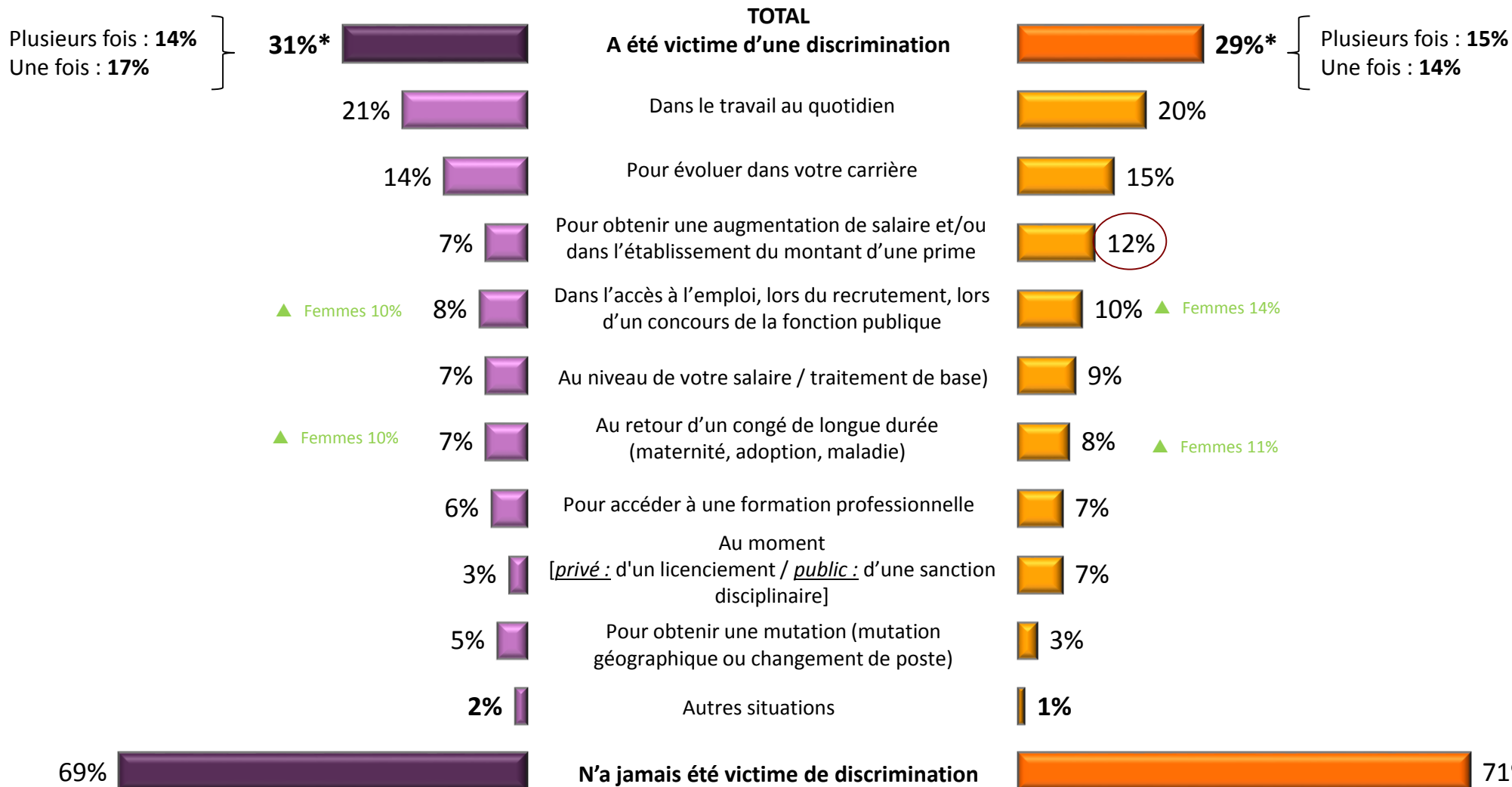
Globalement, parmi les victimes de discriminations, les femmes identifient davantage des critères relatifs à leur genre, tandis que les hommes sont plus nombreux à évoquer leurs valeurs (opinions politiques, religion).

Les femmes, qu'elles soient agents de la fonction publique ou salariées du secteur privé, font davantage état que les hommes de discriminations dans l'accès à l'emploi ou au retour d'un congé de longue durée (maternité, adoption, maladie)

Question : Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination au travail ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



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

Question : Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

Base : A ceux qui ont déjà été victimes de discrimination soit respectivement 29% et 31% de l'échantillon.

Agents de la fonction publique



▲ Femmes 51%



▲ Femmes 39%



▲ Hommes 41%



2%

Le supérieur hiérarchique direct

La direction de votre [privé : entreprise / public : administration ou établissement]

Des collègues de travail

Des [privé : clients / public : usagers] ou des fournisseurs

Autre (réponse non suggérée)

Salariés du privé



▲ Femmes 53%



▲ Hommes 50%



▲ Hommes 37%



-

Dans le public comme dans le privé, les discriminations semblent avant tout s'exercer par un ascendant hiérarchique.

B



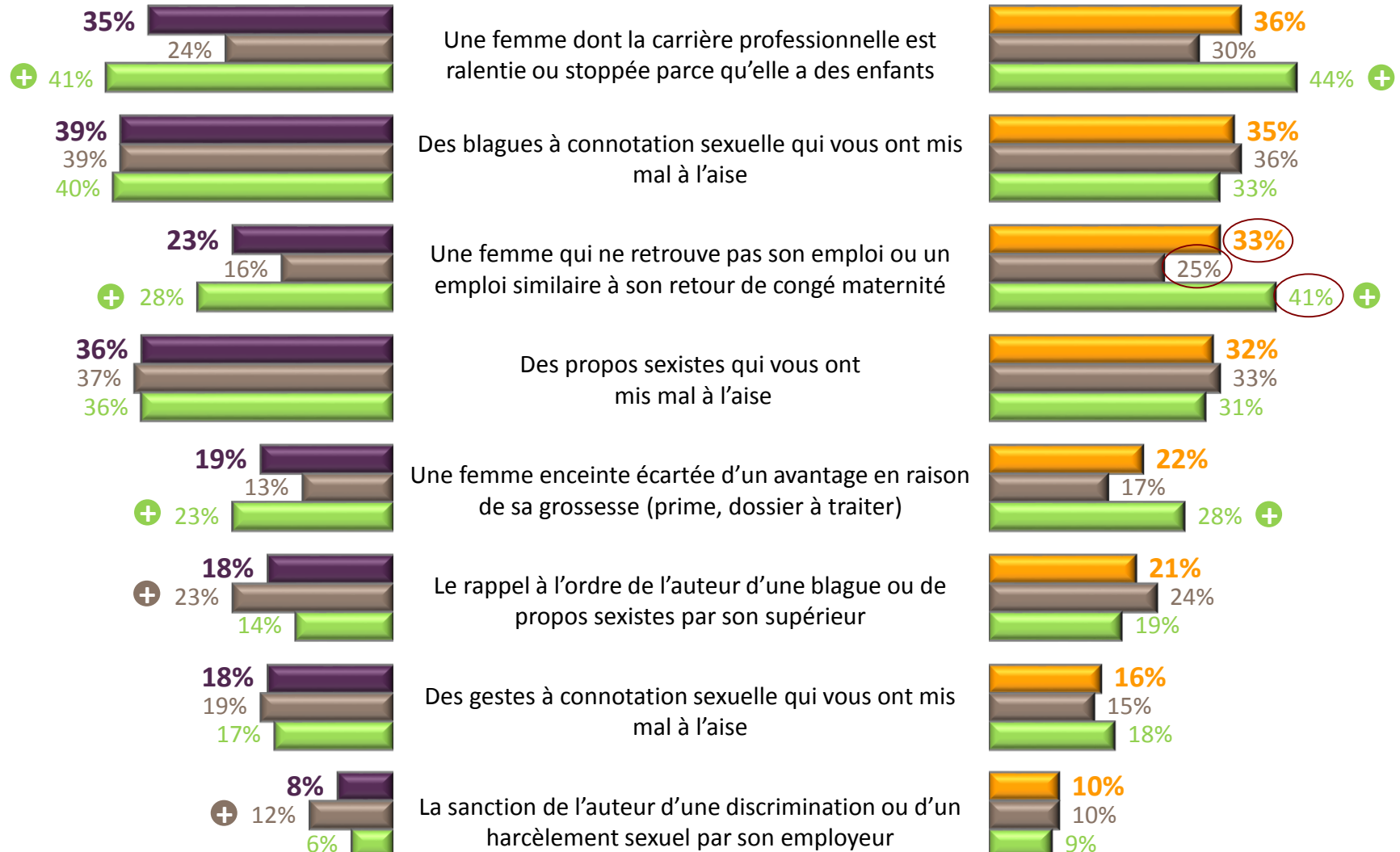
***Résultats du focus « Egalité femme /
homme »***

Question : Vous, personnellement, avez-vous déjà été témoin de l'une des situations suivantes, dans le cadre de votre travail ?

Agents de la fonction publique

Comparatif : TOTAL Oui

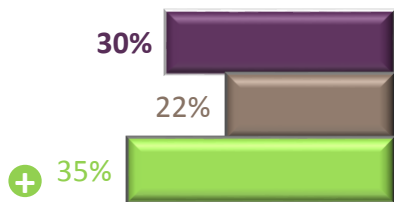
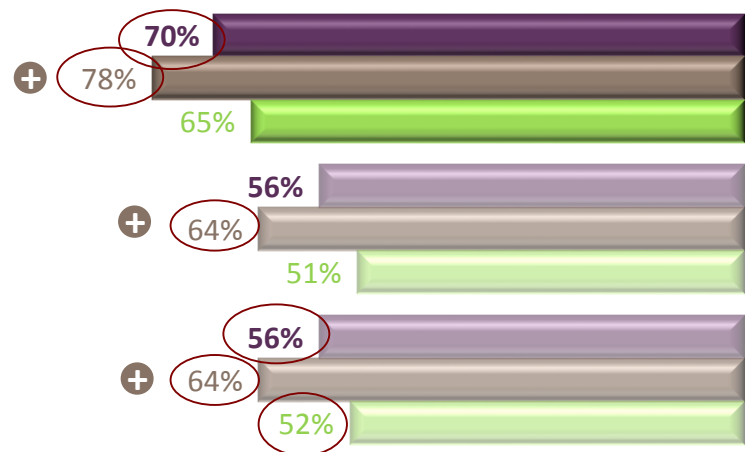
Salariés du privé



Les agents publics sont plus de la moitié (56%) et donc significativement plus nombreux que les salariés du privé à considérer leur lieu de travail comme un environnement mixte, que ce soit au niveau de la hiérarchie ou de leurs collègues

Question : Selon vous, estimez-vous que votre lieu de travail constitue un environnement mixte, c'est-à-dire où la proportion d'hommes ou de femmes est supérieure à 30% ?

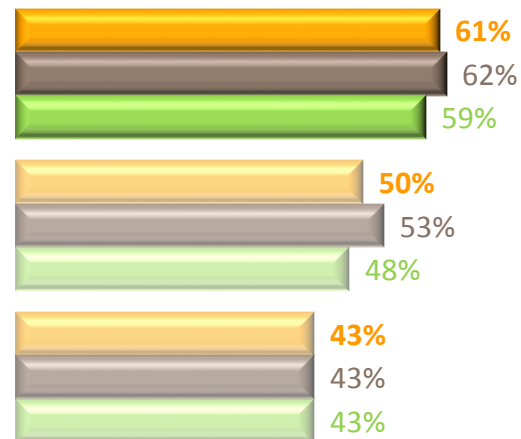
Agents de la fonction publique



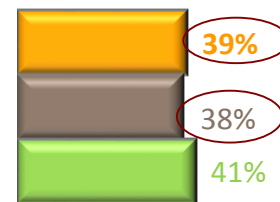
Comparatif : Oui

Total OUI
Au niveau de vos collègues
Au niveau de votre hiérarchie

Salariés du privé



Comparatif : Non



■ Agents de la fonction publique

■ Salariés du privé

■ Hommes

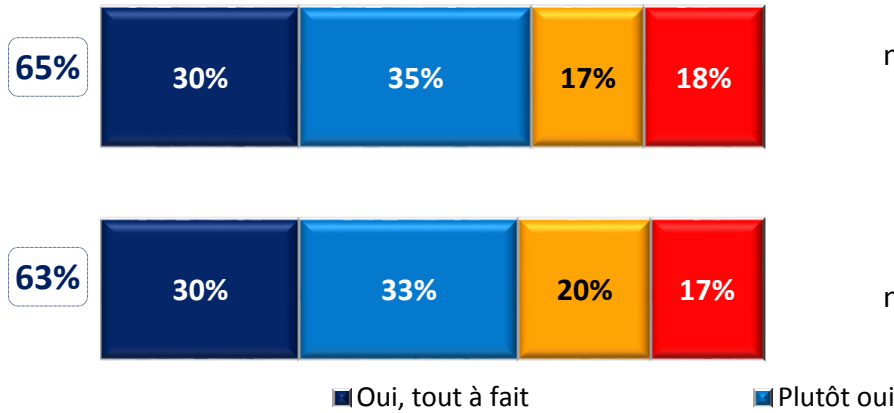
■ Femmes

Au sein de la fonction publique, les hommes sont plus nombreux à considérer leur environnement de travail comme mixte (alors qu'en réalité, les femmes y sont davantage représentées).

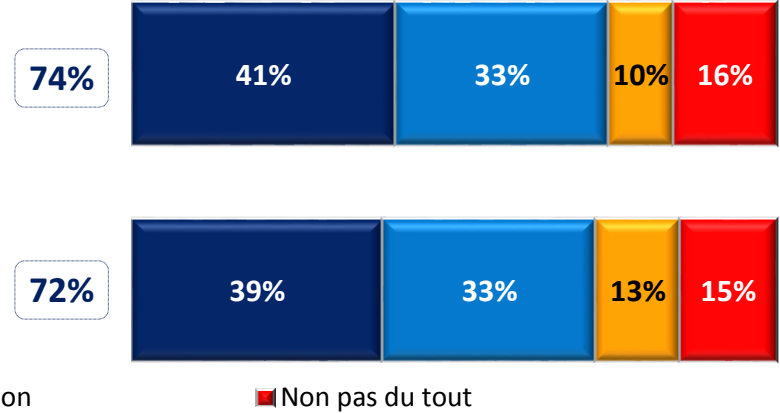
Les actifs pensent majoritairement, notamment dans le secteur privé, qu'il existe des métiers naturellement faits pour les hommes ou pour les femmes

Question : Selon vous, existe-t-il des métiers... ?

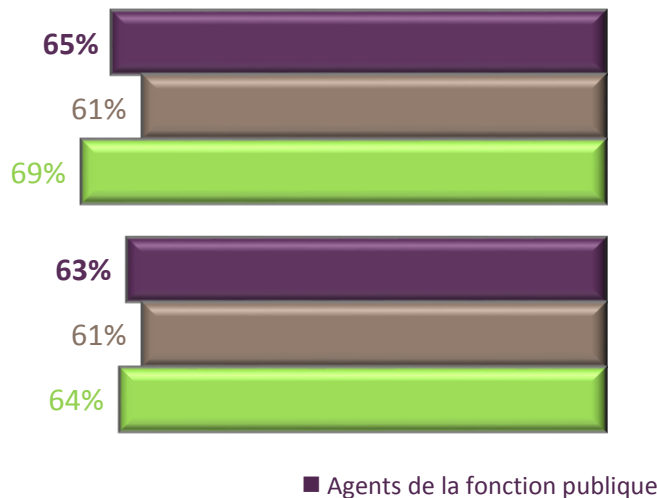
Agents de la fonction publique



Salariés du privé

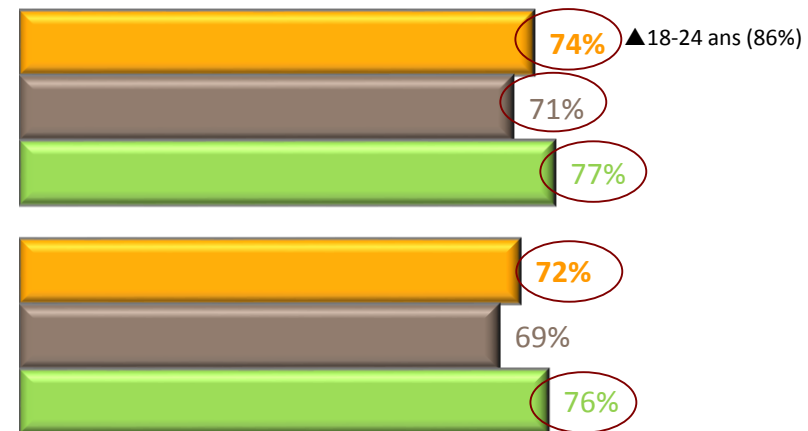


Comparatif : Oui



Qui s'adressent naturellement plus aux hommes

Qui s'adressent naturellement plus aux femmes



Les agents de la fonction publique sont davantage convaincus que les salariés du privé qu'il est plus facile aujourd'hui d'exercer un métier majoritairement occupé par le sexe opposé

Question : Selon vous, est-il plus facile aujourd'hui... ?

Agents de la fonction publique



Comparatif : Oui

Pour un homme d'exercer un métier majoritairement occupé par des femmes

Pour une femme d'exercer un métier majoritairement occupé par des hommes

Salariés du privé



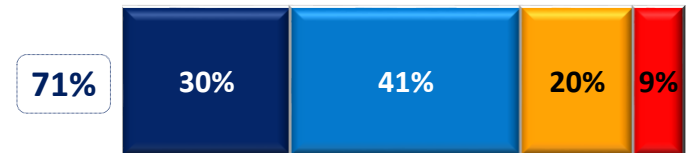
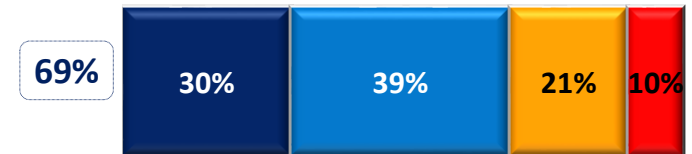
■ Agents de la fonction publique ■ Salariés du privé ■ Hommes ■ Femmes

- Détail -



Pour un homme d'exercer un métier majoritairement occupé par des femmes

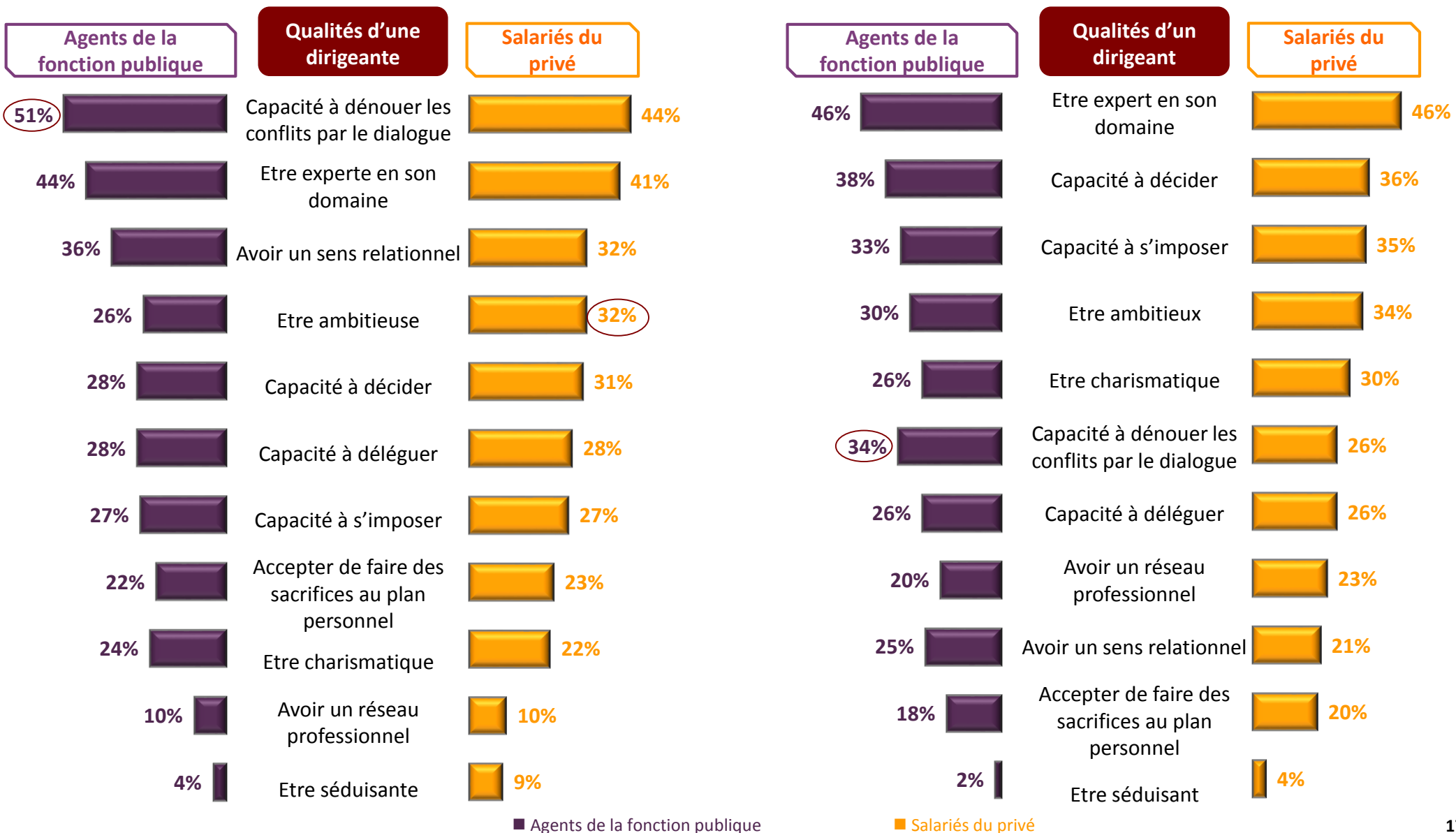
Pour une femme d'exercer un métier majoritairement occupé par des hommes



■ Oui, tout à fait ■ Plutôt oui ■ Plutôt non ■ Non pas du tout

Pour exercer des fonctions de direction, les capacités des femmes et des hommes ne seraient pas les mêmes, sauf pour l'expertise : aux femmes le relationnel, aux hommes l'autorité

Question : Selon vous, quelles sont, par ordre d'importance, les trois principales qualités des femmes/des hommes qui exercent des fonctions de direction ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ? (Comparatif : Total des citations)



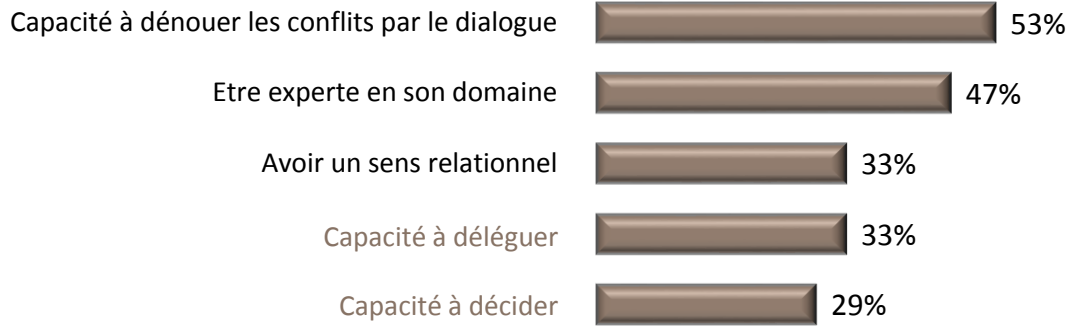
Agents de la fonction publique

Question : Selon vous, quelles sont, par ordre d'importance, les trois principales qualités des femmes/des hommes qui exercent des fonctions de direction ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ?

Les 5 premières qualités d'une dirigeante

Au regard des femmes

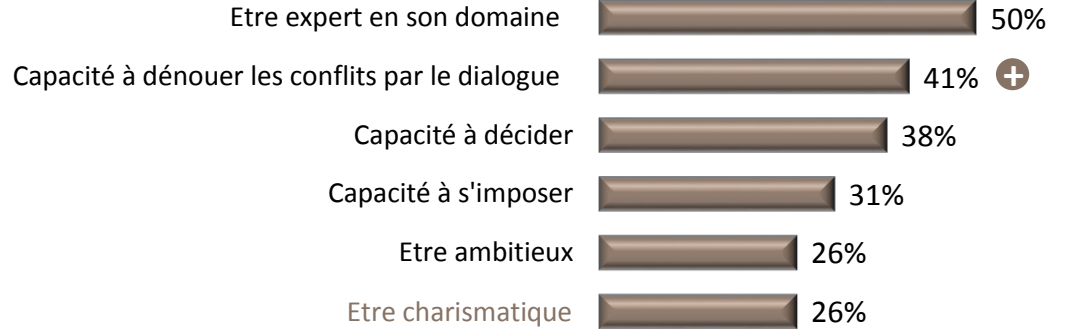
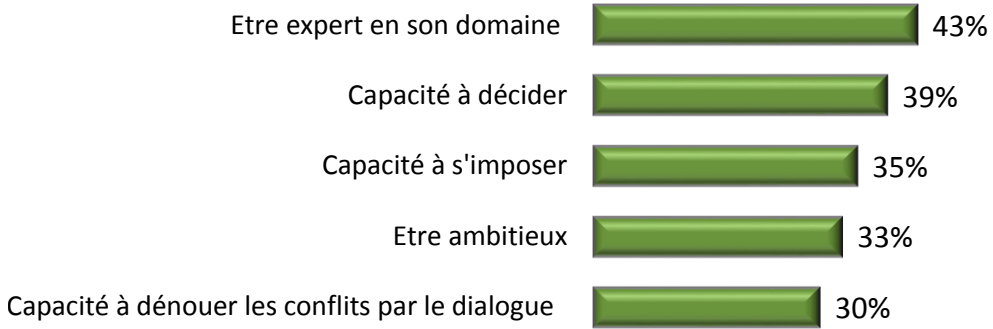
Au regard des hommes



Les 5 premières qualités d'un dirigeant

Au regard des femmes

Au regard des hommes



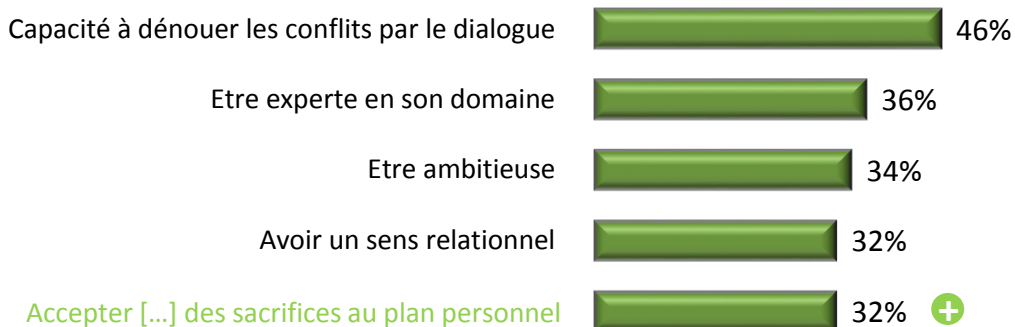
Remarque : les items en noir sont cités par les deux genres parmi les 5 premières qualités, les items en couleur uniquement par le genre correspondant à la couleur.

Salariés du privé

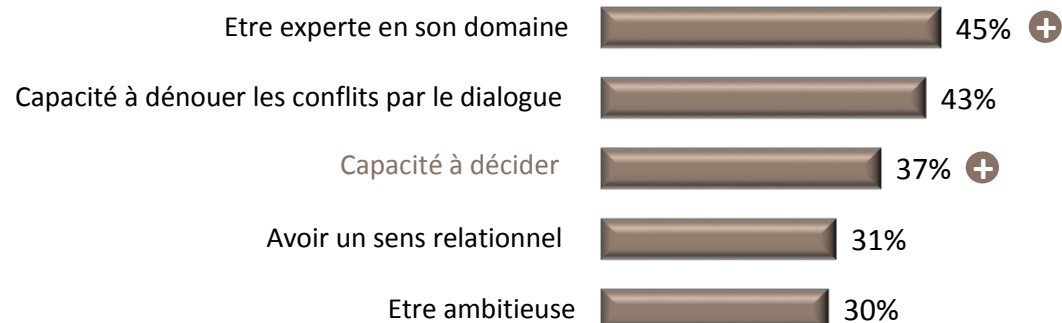
Question : Selon vous, quelles sont, par ordre d'importance, les trois principales qualités des femmes/des hommes qui exercent des fonctions de direction ? En 1er ? En 2ème ? En 3ème ?

Les 5 premières qualités d'une dirigeante

Au regard des femmes

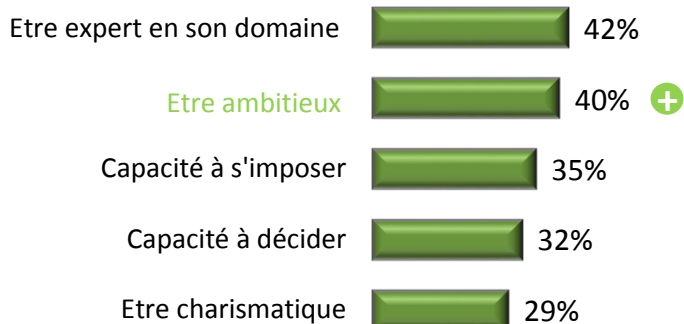


Au regard des hommes

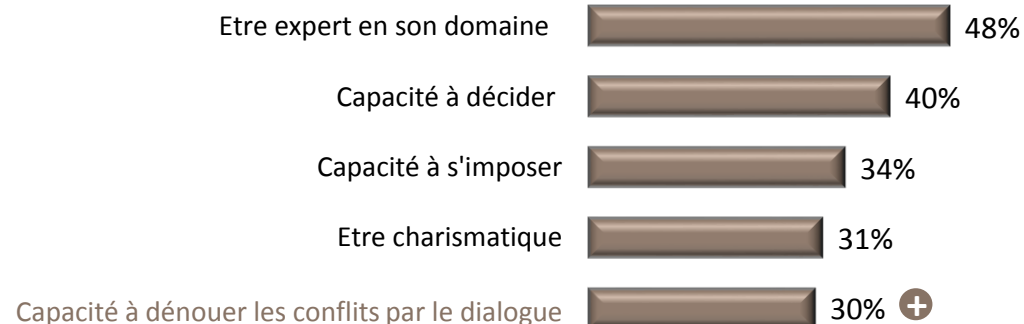


Les 5 premières qualités d'un dirigeant

Au regard des femmes



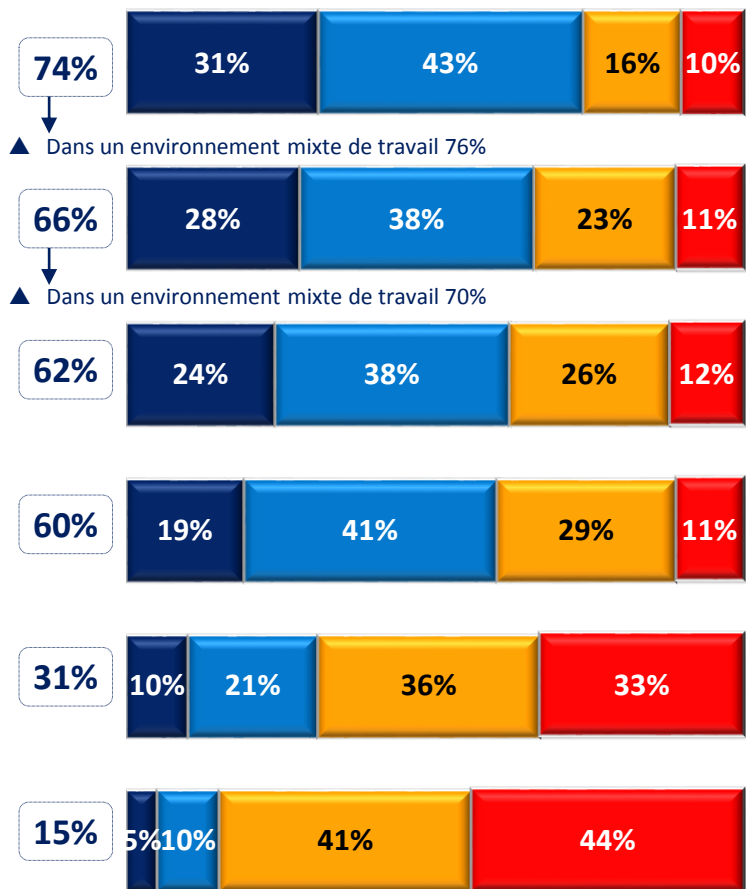
Au regard des hommes



Près de ¾ des actifs estiment que les mesures favorisant les femmes dans leur carrière sont utiles pour rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes et environ 3 sur 10 considèrent qu'elles les décrédibilisent

Question : Pensez-vous que les mesures favorisant les femmes dans leur carrière (telles que les rattrapages d'inégalités salariales, les promotions accordées en priorité aux femmes, ...)... ?

Agents de la fonction publique



Sont utiles pour rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes

Sont source de mieux-être pour tous les agents

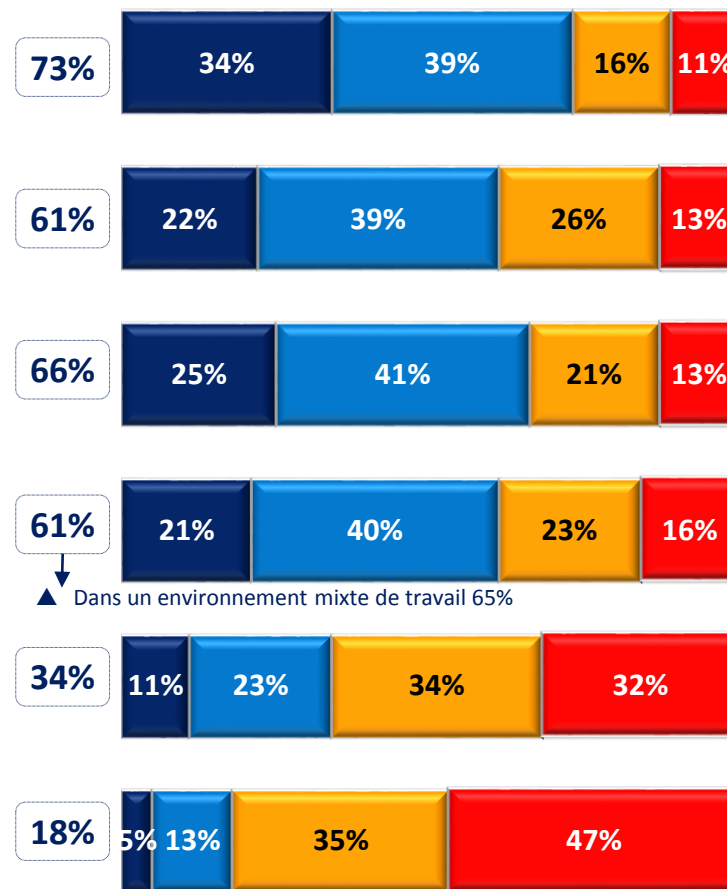
Contribuent à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle

Sont efficaces pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes

Décrédibilisent les femmes qui en bénéficient

Sont pénalisantes pour les hommes

Salariés du privé



74%

66%

62%

60%

31%

15%

73%

61%

66%

61%

34%

18%

■ Oui, tout à fait

■ Plutôt oui

■ Plutôt non

■ Non pas du tout

Question : Selon vous, les mesures ci-après seraient-elles efficaces ou non pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes au travail ?

Agents de la fonction publique

Comparatif : TOTAL Efficace

Salariés du privé

