

# ORIGINE SOCIALE ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Une étude



En partenariat avec

**MONSTER**

# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Association engagée dans la promotion de l'égalité et de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours de carrière, **A Compétence Égale** révèle, en partenariat avec **Monster**, leader mondial de la mise en relation entre les personnes et les opportunités de carrière, les résultats d'une **étude inédite sur l'impact de l'origine sociale dans l'emploi**. Les deux experts de l'emploi ont interrogé les managers et la fonction ressources humaines (RH) ainsi que les salariés ou les candidats à l'emploi afin de mieux comprendre leurs perceptions concernant l'importance de l'origine sociale dans le monde du travail. Si elle est peu abordée au détriment de critères de discrimination reconnus par la loi, la question de l'origine sociale apparaît pourtant comme un critère large, renvoyant à des perceptions pouvant être sources de stéréotypes et de discrimination.

L'origine sociale, qui renvoie au milieu social dont chacun est issu, se mesure notamment à la lueur du niveau d'éducation des parents et du milieu professionnel. Pour comprendre l'influence de l'origine sociale dans le monde du travail, A Compétence Égale et Monster se sont interrogés sur le lien perçu entre ce facteur spécifique et la question des compétences.





## LES PRINCIPAUX CONSTATS

Résultats mis en comparaison entre



**Professionnels  
non spécialistes  
du recrutement  
(en poste ou non)**

ET



**Professionnels spécialistes  
du recrutement ou  
amenés à recruter (RH,  
Dirigeants, Managers,  
recruteurs)**

# LES PRINCIPAUX CONSTATS



## Origine sociale et compétences, deux notions associées dans les esprits :

- 67% des candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s et 49% des recruteurs.euses estiment que **les soft skills ont un lien avec l'origine sociale**.
- Pour 85 et 93% des candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s et recruteurs.euses interrogé.e.s, **l'expérience professionnelle fait varier les compétences**. L'influence du diplôme est également soulignée. Ces deux éléments, potentiellement dépendants du milieu social d'origine, soulignent ainsi également un lien entre compétences et origine sociale.

# LES PRINCIPAUX CONSTATS



## L'examen du CV et l'entretien, deux moments cruciaux dans l'accès à l'emploi

- Pour plus de 9 candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s sur 10, **l'origine sociale a un impact sur le déroulé de carrière.**
- Les 2 moments où le critère de l'origine sociale a un impact sur le recrutement et la carrière selon les recruteurs.euses sont : **l'examen du CV et le premier entretien (27% ex-aequo).**
- Les candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s pensent que l'impact se ressent particulièrement à **l'examen du CV (46%), plus que lors de la phase d'entretien (19%).**
- Les critères perçus comme les plus importants lors de l'examen d'un CV sont : **les lieux où ont été effectuées les études, et ceux où ont été réalisés les stages ou expériences professionnelles.**
- Les 3 facteurs en lien avec l'origine sociale les plus souvent classés en premier concernant le fait qu'ils puissent être discriminatoires dans le cadre d'un recrutement sont les mêmes pour les candidats et recruteurs : les **codes sociaux (qui renferment le langage, les comportements, vêtements, le respect des règles de politesse), le nom et l'école.**
- Pour près d'1 répondant.e sur 2, recruteurs.euses comme candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s, **l'impact lié à l'origine sociale se répercute ensuite tout au long de la carrière.**

# LES PRINCIPAUX CONSTATS



## Un déni de réalité sur la discrimination liée à l'origine sociale au travail

- Plus de 75% des candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s comme des recruteurs.euses pensent qu'il y a une forme de **déni de la réalité de la discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail.**
- Plus de la moitié des candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s et recruteurs.euses pensent qu'**une personne ayant une origine sociale moins favorisée évoluera moins rapidement dans sa carrière en termes de poste et de salaire**, qu'une personne ayant une origine sociale plus favorisée.
- La moitié des candidat.e.s à l'emploi/salarié.e.s comme des recruteurs estiment par ailleurs qu'**on ne parle pas assez de la discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail.**



## LES 25 CONSTATS EN DÉTAIL

# 1<sup>er</sup> CONSTAT



- Les **critères perçus comme les plus importants lors de l'examen d'un CV**, Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter font émerger les **deux mêmes facteurs en premier** : les **lieux où ont été effectuées les études**, et **ceux où ont été réalisés les stages ou expériences professionnelles**. Le lieu de stages et d'expériences professionnelles est ainsi classé en premier pour les candidats (30% vs. 17% chez les recruteurs) tandis que le lieu des études ressort en tête pour les recruteurs (21%, vs. 25% chez les candidats).
- **Le troisième facteur n'est pas le même** ; c'est le nom pour les Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) tandis que c'est le lieu de résidence pour les Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (lorsqu'on leur demande ce que pensent selon eux leurs collaborateurs.trices).



## Question posée



Classez par ordre d'importance ces propositions suivantes en ce qui concerne les facteurs qui comptent le plus pour le recrutement d'un candidat lors de l'examen du CV



Lors de l'examen du CV, pensez-vous que certain.e.s recruteurs.euses ou certain.e.s de vos collègues tiennent compte des propositions suivantes ?

# Les trois facteurs les plus souvent classés en premier



1. Lieux où ont été effectués les stages et expériences professionnelles : 30,7%
2. Les lieux où ont été effectués les études : 25,3%
3. Le nom : 13,7%

—  
Le prénom : 9,2%

Le lieu de résidence: 7%

Autant les uns que les autres : 5%

Aucune de ces propositions : : 4%

Loisirs/Hobbies/Activités extra-professionnelles : 3,3%

Sans réponse : 1,3%



1. Les lieux où ont été effectués les études : 21%
2. Lieux où ont été effectués les stages et expériences professionnelles : 17,2%
3. Le lieu de résidence : 10,5%

—  
Aucune de ces propositions : : 23,3%

Le nom : 7,5%

Le prénom : 3,7%

Autant les uns que les autres : 3,7%

Loisirs/Hobbies/Activités extra-professionnelles : 1,5%

Sans réponse : 10%



## Question posée

Selon votre propre avis personnel, classez par ordre d'importance ces propositions suivantes en ce qui concerne les facteurs qui comptent le plus pour le recrutement d'un.e candidat.e lors de l'examen du CV ?

# Les trois facteurs les plus souvent classés en premier



1. Les lieux où ont été effectués les stages et expériences professionnelles : 43,4%
2. Les lieux où ont été effectués les études : 19,4%
3. Le lieu de résidence : 13,2%

—  
Aucun d'entre eux : 10,9%

Loisirs/Hobbies/Activités extra-professionnelle : 4,7%

Le prénom : 1,6%

Le nom : 1,6%

Tous autant que les autres : 1%

Sans réponse : 4,2%

## 2<sup>ème</sup> CONSTAT



- Concernant les facteurs perçus comme les plus importants dans le cas d'un entretien, les trois facteurs sont les mêmes (politesse, niveau de langage et manière de s'exprimer, attitudes corporelles et attitude) pour les Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (lorsqu'on leur demande ce que pensent selon eux leurs collaborateurs.trices), sauf que la **politesse** est classée en premier pour les Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) tandis c'est le **niveau de langage** pour les Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (lorsqu'on leur demande ce que pensent selon eux leurs collaborateurs.trices).



## Question posée

Classez par ordre d'importance ces propositions suivantes en ce qui concerne le recrutement d'un candidat.e lors de la phase d'entretien

# Les trois facteurs les plus souvent classés en premier



1. La politesse : 29%
2. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 22,1%
3. Les attitudes corporelles et l'attitude : 18%

—  
Autant les uns que les autres : 13,5%

Les vêtements : 7,4%

L'accent et l'intonation : : 7,3%

Aucun : 3,7%



1. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 37,1%
2. La politesse : 31,8%
3. Les attitudes corporelles et l'attitude : 12,8%

—  
Aucun d'entre eux 5,3%

Aucun : 3%

Les vêtements : 1,5

L'accent et l'intonation : 0%

Sans réponse : 8,5%

## 3<sup>ème</sup> CONSTAT



- Concernant les facteurs et marqueurs sociaux permettant de définir l'origine sociale d'une personne, l'éducation et le niveau d'études tout comme le niveau de langage et la manière de s'exprimer et les comportements (politesse, gestes...) sont particulièrement importants pour les deux échantillons interrogés.
- Pour les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et pour les Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (lorsqu'on leur demande ce que pensent selon eux leurs collaborateurs.trices) le salaire et dans une moindre mesure le lieu de résidence sont également des facteurs permettant de définir l'origine sociale d'une personne. Cependant lorsqu'on demande l'avis personnel des Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter plutôt que leur avis sur ce que pensent leurs collaborateurs.trices, le salaire et le lieu de résidence n'apparaissent plus parmi les facteurs les plus importants.



## Question posée



Classez ces facteurs par ordre d'importance afin de définir l'origine sociale des personnes parmi les marqueurs sociaux suivants



Pensez-vous que vos collaborateurs.trices accordent de l'importance aux facteurs suivants afin de définir l'origine sociale des personnes ?

# Les quatre facteurs les plus souvent classés en premier



1. Le salaire : 22,8%
2. L'éducation : 18,3%
3. Le niveau d'études : 17,5%
4. Le nom : 11%

—  
Suivis du lieu de résidence (9,5%) et du prénom (6,6%), tandis que 9,5% des répondants pensent que tous les facteurs comptent autant les uns que les autres et que 4,1% pensent qu'aucun facteur ne compte.



1. Le niveau d'études : 21,5%
2. Le salaire : 13,3%
3. Le lieu de résidence : 11,9%
4. L'éducation : 11,1%

—  
Suivis du nom (6,7%) et du prénom (3,7%), tandis que 6% des répondants pensent que tous les facteurs comptent autant les uns que les autres et que 15,6% pensent qu'aucun facteur ne compte.

Sans réponse : 9%



## Question posée

Classez ces facteurs par ordre d'importance afin de définir l'origine sociale des personnes parmi les marqueurs sociaux suivants



Pensez-vous que vos collaborateurs.trices accordent de l'importance aux facteurs suivants afin de définir l'origine sociale des personnes ?

# Les deux facteurs les plus souvent classés en premier



1. Les comportements (politesse, gestes...) : 30,5%
2. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 29,6%

—  
Les hobbies/loisirs/goûts culturels (musiques, sorties, sports...)/activités extra-professionnelles (association...) : 18,6%

Les vêtements : 6%

Autant les uns que les autres (comportements, langage, vêtements, hobbies) : 9%

Aucun : 5%

Sans réponse : 1,3%



1. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 41%
2. Les comportements (politesse, gestes...) : 17,9%

—  
Autant les uns que les autres (comportements, langage, vêtements, hobbies) : 10,5%

Aucun : 9%

Les vêtements : 6,7%

Hobbies : 4,5%

Sans réponse: 10%



## Question posée

Et vous, accordez-vous de l'importance aux facteurs suivants afin de définir l'origine sociale des personnes en général et de vos collaborateurs.trices ?

# Les deux facteurs les plus souvent classés en premier



1. L'éducation : 21,4%
2. Le niveau d'études : 17,5%

—  
Aucun d'entre eux : 34,4%  
Le salaire : 4%  
Le nom : 4%  
Le prénom : 4%  
Tous autant les uns que les autres : 3%  
Le lieu de résidence : 2,3%  
Sans réponse: 11%



1. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 34,4%
2. Les comportements (politesse, gestes...) : 20%

—  
Aucun : 22,1%  
Les hobbies/loisirs/goûts culturels (musiques, sorties, sports...)/activités extra-professionnelles (association...) : 6,10%  
Autant les uns que les autres : 6,10%  
Les vêtements : 1,5%  
Sans réponse: 10%

## 4<sup>ème</sup> CONSTAT



- Selon plus de 40% des Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et des Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs), **l'expérience professionnelle fait varier les compétences du candidat**, tandis que plus de 40% d'autres Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et recruteurs pensent que **les compétences varient en fonction du diplôme tout comme de l'expérience professionnelle.**

# *Pensez-vous que les compétences des candidat.e.s à l'emploi varient plus en fonction de leur niveau de diplôme ou de leur expérience professionnelle ?*



Elles varient en fonction du diplôme



2,94

Elles varient en fonction de l'expérience professionnelle



Elles varient en fonction du diplôme et de l'expérience professionnelle



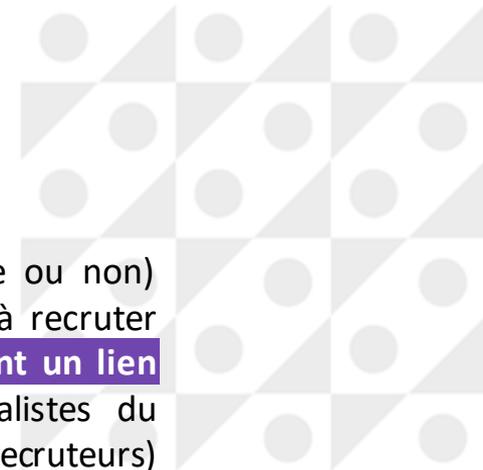
Autre



## 5<sup>ème</sup> CONSTAT



- 40% des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) comme des Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent que **les soft skills ont un lien avec l'origine sociale.** De plus si 50% des Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent que ni les hard skills ni les soft skills n'ont un lien avec l'origine sociale, seulement 28% des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) le pensent.



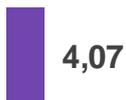
## Selon vous, il y a-t-il des compétences qui ont un lien avec l'origine sociale ?



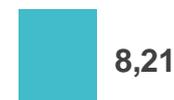
**Les soft skills** (manière d'être, compétences relationnelles / qualités humaines)



**Les hard skills** (savoir-faire, compétence techniques...)



**Les deux**



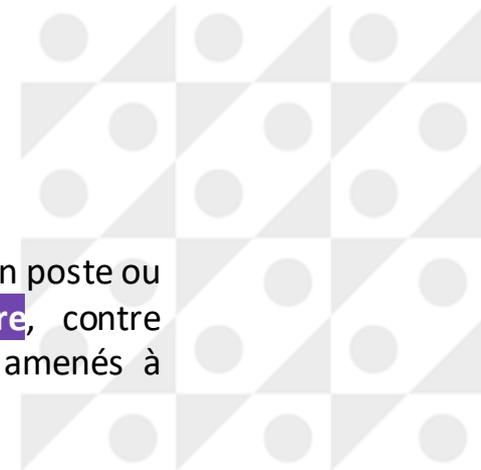
**Non, ces compétences n'ont pas de lien avec l'origine sociale**



## 6<sup>ème</sup> CONSTAT



- Près de la moitié des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) pensent que l'origine sociale **impacte beaucoup la carrière**, contre seulement 22% des Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).
- Au total, 90% des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) tout comme des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent que **l'origine sociale impacte dans une certaine mesure la carrière.**



# Selon vous, pensez-vous que l'origine sociale au travail est un élément pouvant impacter la carrière ?



Oui, beaucoup



47,56



22,06

Oui, assez



32,52



42,65

Oui, un peu



13,41



25

Non



6,5

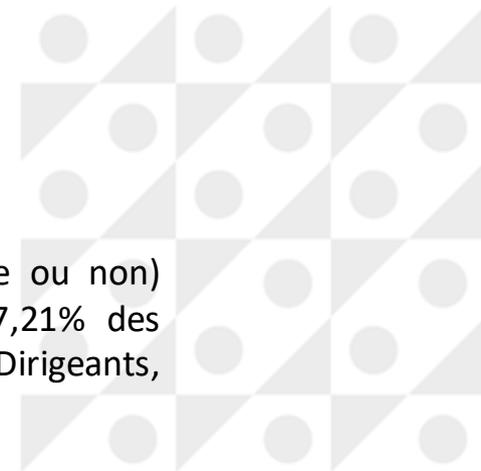


10,29

## 7ème CONSTAT



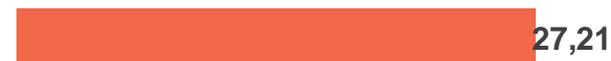
- 46% des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) pensent que **l'origine sociale impacte l'examen du CV** contre 27,21% des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).
- De plus, les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) pensent que l'origine sociale impacte moins l'entretien tandis que les Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent que l'origine sociale impacte autant **l'examen du CV que l'entretien**



# Selon vous, quel est le moment où le critère de l'origine sociale est le plus impactant dans le recrutement et la carrière ?



Lors de l'examen du CV du/de la candidat.e



Lors du 1<sup>er</sup> entretien avec le/la candidat.e



L'intégration



La promotion et la mobilité



Il n'y a pas de moment plus discriminatoire qu'un autre



Il n'y a pas de discrimination liée à l'origine sociale dans le processus d'embauche



Autre



## 8ème CONSTAT



- Les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensant que l'origine sociale impacte l'examen du CV ont déclaré que le critère du CV le plus impactant en lien avec l'origine sociale est le **lieu d'études**, pour plus de 60% d'entre eux.

***Vous avez répondu à la question précédente que le critère de l'origine sociale est le plus impactant lors de l'examen du CV, selon vous comment cela peut-il se voir ? Plusieurs réponses possibles***



Le lieu d'études

67,19

61,9

Les lieux des stages et des expériences professionnelles

45,31

30,95

Les loisirs/hobbies

16,41

20,24

Autre

28,13

0

## 9ème CONSTAT



- Les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensant que l'origine sociale impacte le premier entretien ont déclaré que le critère pouvant être vu pendant l'entretien et étant le plus impactant en lien avec l'origine sociale est le **langage**, pour plus de 60% d'entre eux.

***Vous avez répondu à la question précédente que le critère de l'origine sociale est le plus impactant lors du 1<sup>er</sup> entretien avec un.e candidat.e, selon vous, comment cela peut-il se voir ? Plusieurs réponses possibles***



Le langage (manière de parler et de se présenter)



Le comportement (gestuelle, attitude, réactions...)



Les vêtements



Autre



## 10<sup>ème</sup> CONSTAT



- **50%** des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et 50% des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent que **l'origine sociale a un impact tout au long de la carrière.**

# Selon vous, à quel moment de la professionnelle l'origine sociale peut-elle avoir un impact discriminant ?



En début de carrière



Lors du déroulé de carrière



Les deux



Aucun des deux



# 11<sup>ème</sup> CONSTAT

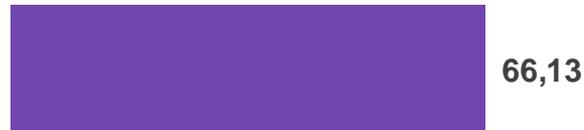


- Les **postes à haute responsabilité** sont vus par les professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) et les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) **comme étant une catégorie de poste dans laquelle la discrimination liée à l'origine sociale peut particulièrement exister.**

# Selon vous, est-ce qu'il y a des catégories de poste pour lesquelles la discrimination à l'origine sociale peut exister particulièrement ?



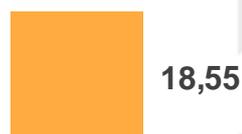
Les postes à haute responsabilité



Les postes dans lesquels il y a une relation avec le client



Autre



## 12<sup>ème</sup> CONSTAT



- Les trois facteurs en lien avec l'origine sociale les plus souvent classés en premier concernant le fait qu'ils puissent être discriminants dans le cadre d'un recrutement sont les mêmes pour les candidats et recruteurs. Ils concernent **les codes sociaux qui renferment le langage, les comportements, vêtements, le respect des règles de politesse** (31% des recruteurs et 22% des candidats), **le nom** (14% et 15% respectivement) et **l'école** (11% et 20%).



## Question posée

Lors de la phase de recrutement, parmi ces critères, classez ces facteurs par ordre d'importance concernant le fait qu'ils puissent être discriminants par rapport à l'origine sociale d'un candidat selon vous ?

# Les trois facteurs les plus souvent classés en premier



1. **Les codes sociaux** (langage, comportements, vêtements, respect règles politesse) : **21,6%**
2. **L'école** : **19,6%**
3. **Le nom** : **15%**

—  
Autant les uns que les autres : 10,3%  
L'entreprise où les stages et expériences professionnelles ont été réalisées : 9,2%  
Le prénom : 8,8%  
Le lieu de résidence : 5,7%  
Les hobbies/loisirs/goûts culturels (musiques, sorties, sports...) : 2,6%  
Aucun : 5,1%  
Sans réponse : 3%



1. **Les codes sociaux** (langage, comportements, vêtements, respect règles politesse) : **31,4%**
2. **Le nom** : **13,7%**
3. **L'école** : **12%**

—  
Autant les uns que les autres 12%  
Aucun 8%  
L'entreprise où les stages et expériences professionnelles ont été réalisées : 5,7%  
Le lieu de résidence : 4,8%  
Le prénom : 4,8%  
Les hobbies/loisirs/goûts culturels (musiques, sorties, sports...) : 0%  
Sans réponse : 7%

## 13<sup>ème</sup> CONSTAT



- Concernant les facteurs pouvant être observés en entretien, les deux facteurs les plus souvent classés en premier concernant le fait qu'ils puissent également être discriminants concernant l'origine sociale dans le cas de l'entretien sont le **niveau de langage/la manière de s'exprimer et la politesse** pour les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et les professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) , tandis que le troisième est les **attitudes corporelles** pour les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) tandis que c'est **l'accent** pour les professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs)



## Question posée

Lors de l'entretien, parmi ces critères, classez ces facteurs par ordre d'importance concernant le fait qu'ils puissent être discriminants par rapport à l'origine sociale du candidat.e ?

# Les trois facteurs les plus souvent classés en premier



- 1. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 26,8%**
- 2. La politesse : 22,7%**
- 3. Les attitudes corporelles : 12,3%**

Autant les uns que les autres : 13,4%

L'intonation et l'accent : 10,3%

Les vêtements : 8,8%

Aucun : 5,1%

Sans réponse : 0,6%



- 1. Le niveau de langage et la manière de s'exprimer : 33%**
- 2. La politesse : 14%**
- 3. L'intonation et l'accent : 11,6%**

Autant les uns que les autres : 17,3%

Les attitudes corporelles et l'attitude : 5,7%

Aucun 8,2%

Les vêtements : 2,5%

Sans réponse : 7,7%

## 14<sup>ème</sup> CONSTAT



- Le **fait de ne pas avoir un diplôme assez élevé** est classé par les professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) comme étant **particulièrement défavorable**.



## ***Selon vous, quels sont les facteurs qui jouent un rôle défavorable au sein du monde du travail parmi ceux-ci :***



- Le fait de ne pas avoir un niveau d'études/de diplôme assez élevé : **29,44%**
- Autant les uns que les autres : **23,35%**
- Le fait de manquer ou de ne pas avoir les "bonnes" expériences professionnelles : **22,84%**
- Le fait de ne pas avoir été dans une école considérée comme "supérieure" à d'autres : **15,23%**
- Aucun des trois : **9,14%**



- Le fait de ne pas avoir un niveau d'études/de diplôme assez élevé : **30,9%**
- Autant les uns que les autres : **28,5%**
- Le fait de manquer ou de ne pas avoir les "bonnes" expériences professionnelles : **22,8%**
- Le fait de ne pas avoir été dans une école considérée comme "supérieure" à d'autres : **6%**
- Aucun des trois : **6%**
- Sans réponse : **5,7%**

## 15<sup>ème</sup> CONSTAT



- La majeure partie des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) comme des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent **qu'il y a une forme de déni de la réalité de la discrimination liée à l'origine sociale** dans le monde du travail

## *Pensez-vous qu'il existe une sorte de déni de la réalité de la discrimination selon l'origine sociale dans le monde du travail ?*



Oui, beaucoup



Oui, assez



Oui, un peu



Non



## 16<sup>ème</sup> CONSTAT

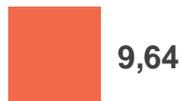


- **La moitié** des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) comme des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) **pensent qu'on ne parle pas assez de la discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail**

# *Pensez-vous que l'on parle trop de la discrimination selon l'origine sociale dans le monde du travail ?*



Oui, beaucoup trop



9,64



2,52

Oui, un peu trop



11,17



14,29

Non, on en parle de manière suffisante



29,95



31,93

Non, on n'en parle pas assez



49,24



51,26

## 17<sup>ème</sup> CONSTAT



- Aujourd'hui encore, **40% des professionnels non spécialistes du recrutement** (en poste ou non) pensent qu'un fils d'ouvrier a beaucoup moins de chance de réussir qu'un fils de cadre, contre **28% des professionnels spécialistes du recrutement** ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).

# *Pensez-vous qu'aujourd'hui, une fille ou un fils d'ouvrier a moins de chance de réussir dans sa vie professionnelle qu'un fils ou une fille de cadre ?*



Oui, beaucoup



39,09



27,73

Oui, assez



26,9



31,93

Oui, un peu



18,78



21,85

Non



15,23



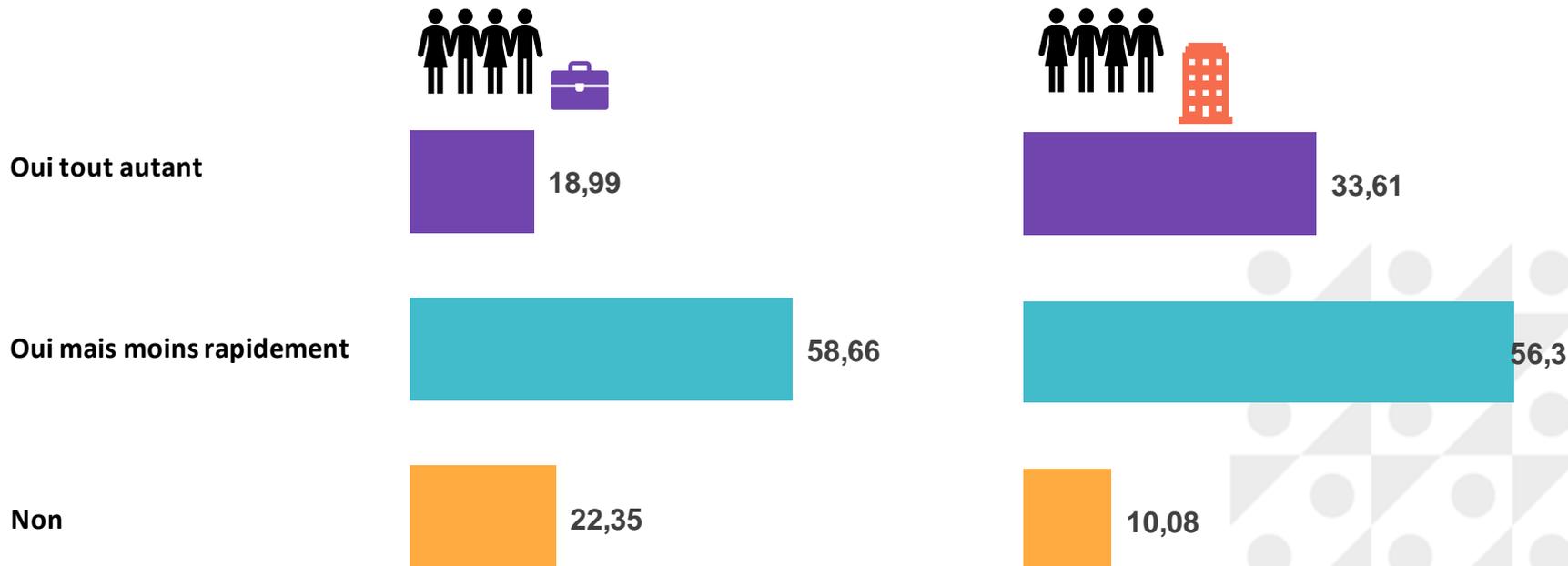
18,49

## 18<sup>ème</sup> CONSTAT



- **Plus de la moitié** des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) **pensent qu'une personne ayant une origine sociale moins favorisé évoluera moins rapidement dans sa carrière** en termes de poste et salaire, qu'une personne ayant une origine sociale plus favorisée

***Pensez-vous qu'une fois recrutée, une personne avec une origine sociale moins favorisée aura autant de chance d'évoluer dans sa carrière que les autres, notamment en termes de poste et de salaire ?***

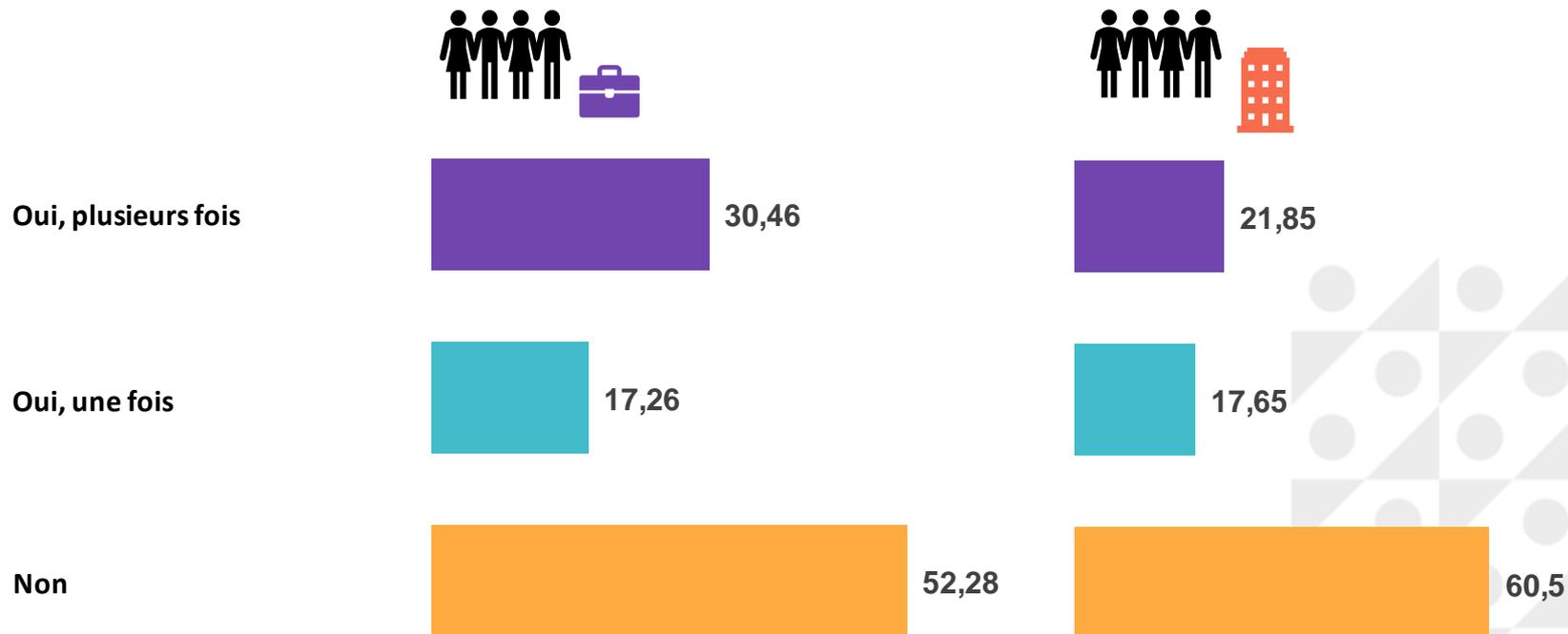


## 19<sup>ème</sup> CONSTAT



- **Près de la moitié** des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) déclarent avoir été **victime d'un acte ou de propos blessants en lien avec l'origine sociale sur leur lieu de travail**, contre **40%** des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).

# Avez-vous déjà été victime d'un acte ou de propos pouvant être qualifié de blessant et lié à l'origine sociale sur votre lieu de travail ?



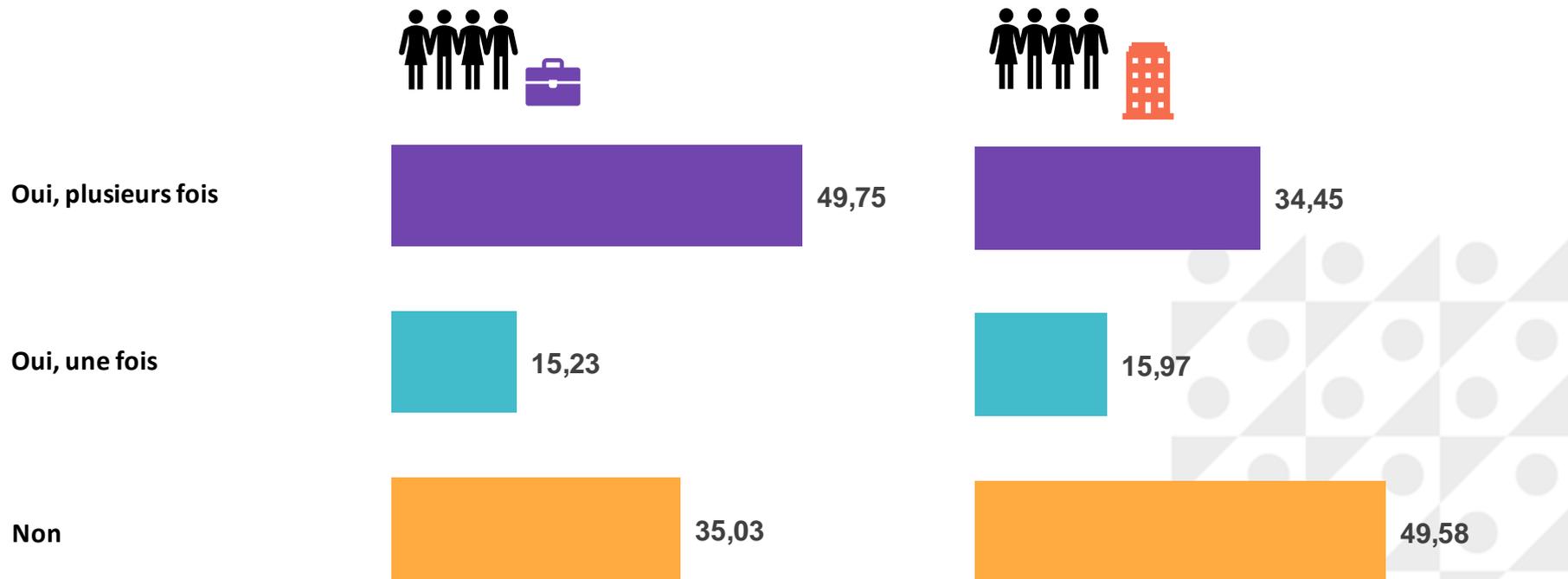
## 20<sup>ème</sup> CONSTAT



- Sur leur lieu de travail, **près de 65%** des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) **ont été témoins d'un acte ou de propos blessants liés à l'origine sociale** contre **50%** des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).



# Avez-vous déjà été témoin d'un acte ou entendu des propos/discours pouvant être qualifié de blessant et lié à l'origine sociale sur votre lieu de travail ?



## 21<sup>ème</sup> CONSTAT

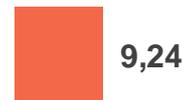


- Les personnes ayant été victimes ou témoins de ces propos ou de ces actes constatent que cela vient **plutôt de leurs collègues** à 21% environ pour professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et 22% pour professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).

***Si vous avez été témoin ou victime d'actes pouvant être qualifié de blessant et en lien avec l'origine sociale sur votre lieu de travail, de quelle personne cela venait ?***



De votre supérieur



De vos collègues



Des deux



Aucun des deux, je n'ai pas été témoin ou victime



## 22<sup>ème</sup> CONSTAT



- **50%** des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) **ne connaissent pas de dispositifs particuliers permettant de diversifier le sourcing des candidat.e.s notamment concernant leur origine sociale.**

# Connaissez-vous des dispositifs particuliers afin de diversifier votre sourcing de candidat.e.s notamment concernant leur origine sociale ?



Oui, je les connais



20,16

Oui, mais je manque de maîtrise sur ces sujets



30,65

Non, je n'ai aucune connaissance du sujet



49,19

***Durant ces deux dernières années, avez-vous proposé un profil de candidat.e permettant de diversifier les origines sociale des salarié.e.s à un.e décisionnaire qui n'envisageait a priori pas de recruter ce type de profil ?***



Oui, plusieurs fois

71,43

Oui, une fois

10,08

Non

18,49

## Le/la décisionnaire a-t-il.elle recruté ce profil ?



Oui, plusieurs fois



Oui, une fois



Non



Je n'avais pas proposé de profil permettant de diversifier l'origine sociale des candidats



## 23<sup>ème</sup> CONSTAT



- Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) comme professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) **pensent qu'il y a un manque d'information au sujet des outils existants pour lutter contre les discriminations basées sur l'origine sociale**

# Pensez-vous qu'il existe des outils pour lutter contre les discriminations basées sur l'origine sociale ?



Oui



9,14



18,49

Oui mais pas assez



12,18



9,24

Oui mais il y a un manque d'information à ce sujet



39,59



49,58

Non



18,78



4,2

Je ne sais pas



20,3



18,49

## 24<sup>ème</sup> CONSTAT



- De **nouveaux formats d'études et de formations concernant la lutte contre les discriminations liées à l'origine sociale** devraient être mis en place pour 53% des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et 38% des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs)

## Quel outil pour lutter contre ce type de discrimination devrait être mis en place ?



Il faudrait plus de formations



Il faudrait plus d'études et de sondages



Il faudrait plus de formations, d'études et de sondages



Il faudrait réfléchir à de nouveaux formats de formations et/ou d'études et de sondages



Il y a suffisamment d'outils déjà mis en place



## 25<sup>ème</sup> CONSTAT



- Environ 80% des professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) tout comme des professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs) pensent que **la discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail existe en raison de préjugés et de stéréotypes.**

# Pourquoi, selon vous, la discrimination liée à l'origine sociale au travail existe ?



En raison de différences de compétences entre les candidats.e.s (scolaires, professionnelles...)



En raison de stéréotypes et de préjugés à l'égard de certain.e.s candidat.e.s



La discrimination au travail liée à l'origine sociale n'existe pas



Autre





## CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DE L'ÉCHANTILLON

### Méthodologie

Dans le cadre de cette étude menée en ligne entre mai et octobre 2022, un échantillon de convenance non probabiliste a été sollicité par diffusion du questionnaire sur les réseaux sociaux et par envoi sur les bases de données d'A Compétence Egale et de Monster. Le présent rendu intègre 246 réponses côté Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et 136 réponses côté Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).

# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

*Etes-vous un homme ou une femme ?*

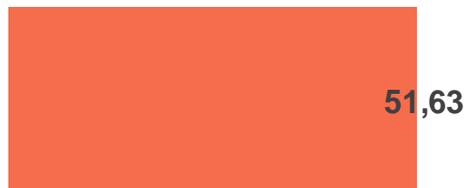


# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

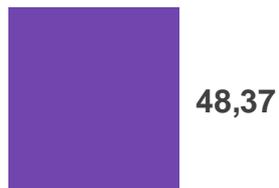
Quel est votre statut ?



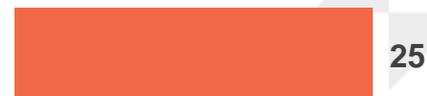
Salarié ou en activité



A la recherche d'un emploi



Manager



RRH DRH



Dirigeant



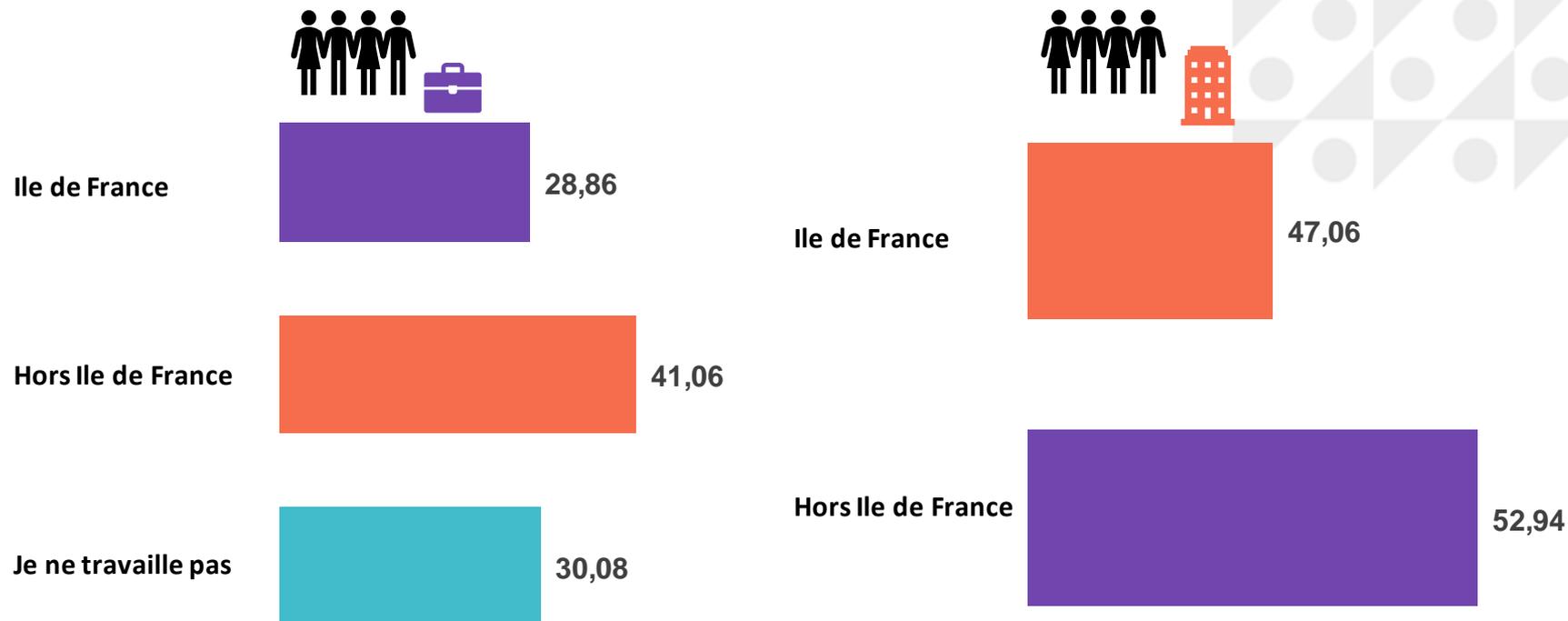
Autre



Autres = consultants, assistants, chargés RH

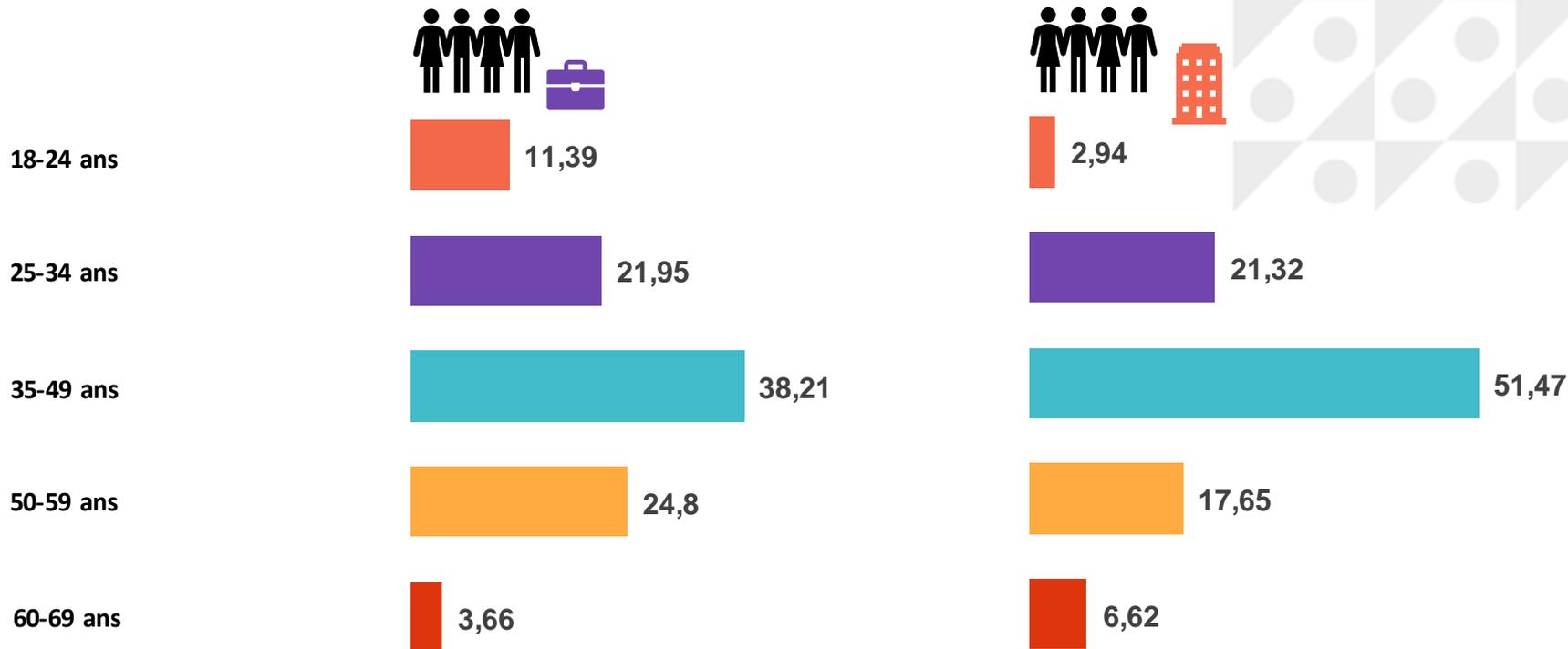
# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

*Où travaillez-vous ?*



# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

*Quel âge avez-vous ?*



# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

*Si vous êtes salarié.e quelle est la taille de votre entreprise ?*



**Grandes entreprises (GE)** (plus de 5000 salariés)



20,33



23,53

**Entreprises de taille intermédiaire (ETI)** (entre 250 et 4999 salariés)



18,29



27,21

**Petites et moyennes entreprises (PME) hors microentreprises** (moins de 250 salariés)



18,7



35,29

**Microentreprises (MIC)** (moins de 10 salariés)



7,32



13,97

**Je ne travaille pas**

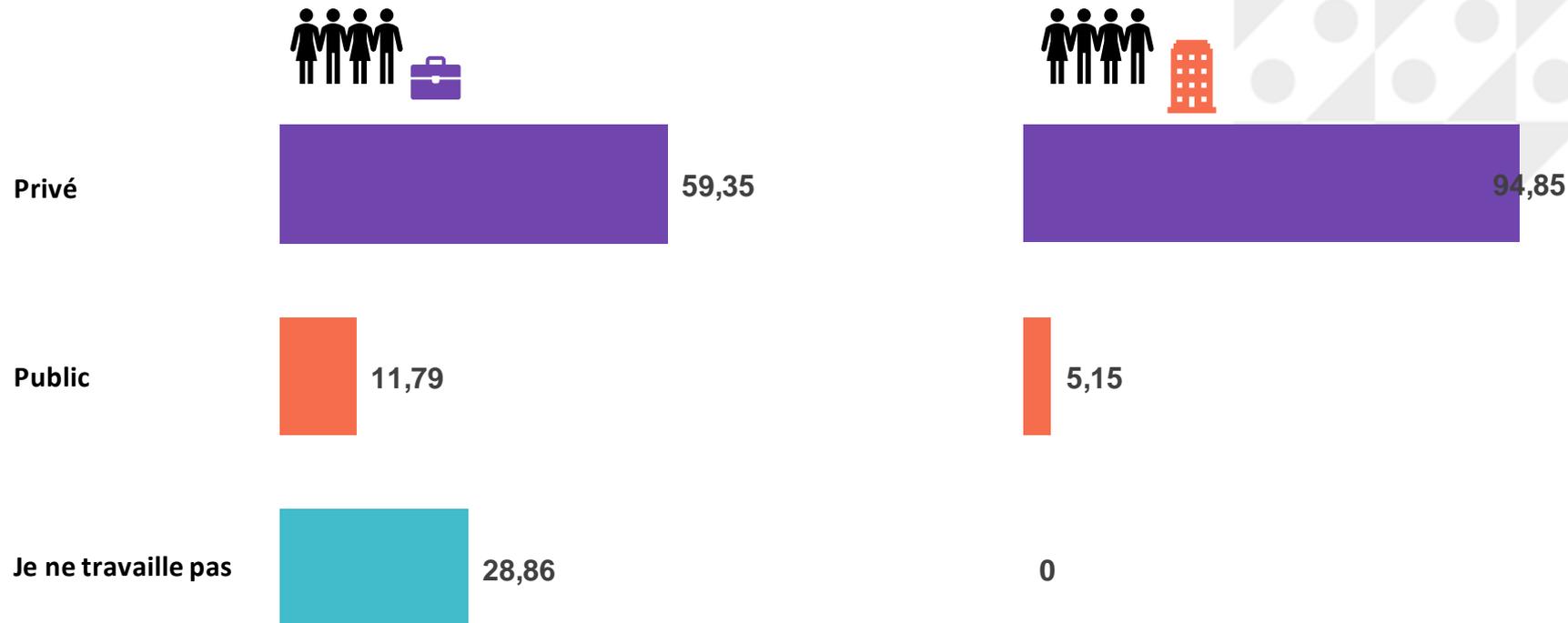


35,37

0

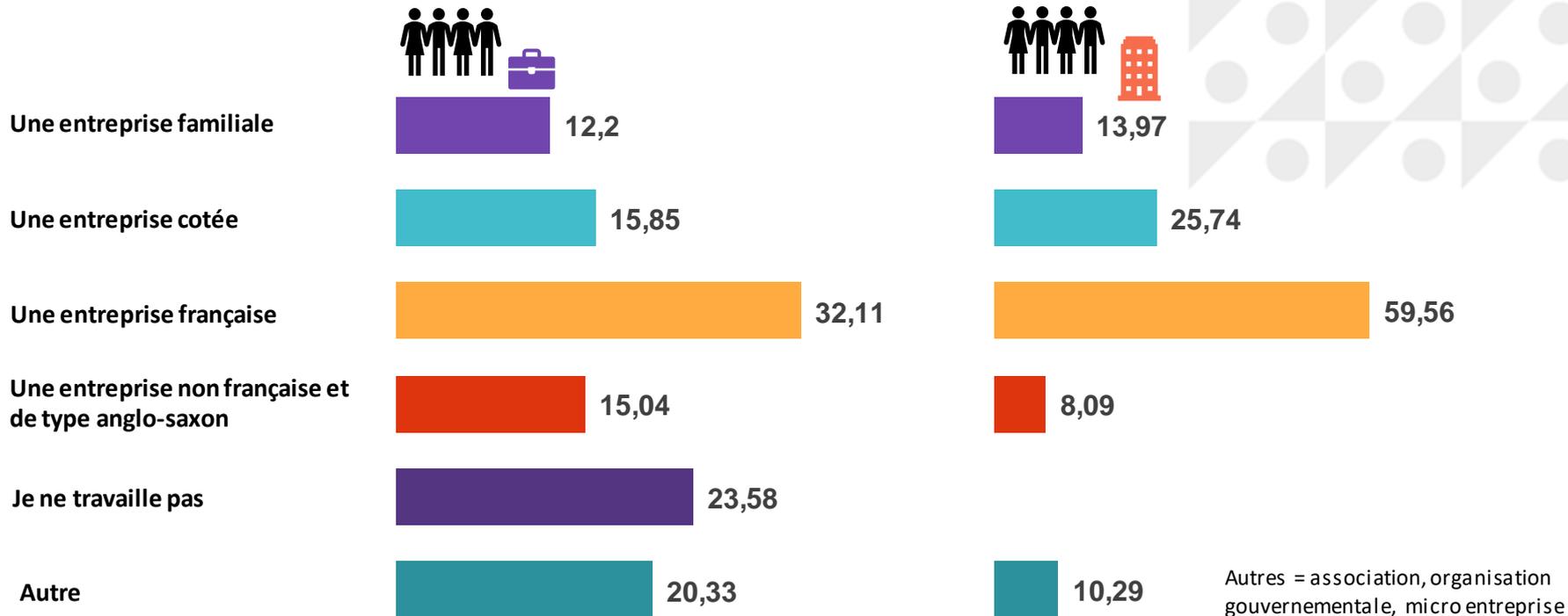
# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

*Dans quel secteur travaillez-vous ?*



# Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

*Dans quel type d'entreprise travaillez-vous ? Plusieurs choix possibles*





MONSTER