

Communiqué de presse  
Le 18 juin 2024

## MICRO-AGRESSIONS : UN MACRO-SUJET POUR LES ENTREPRISES

82 % des salariés français [1] ont été témoins de micro-agressions en entreprise [2] et 47 % en ont été victimes : ce sont les chiffres que nous révèle l'étude Ifop pour Paritalité [3] qui vient d'être menée auprès d'un échantillon de salariés. En pleine Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2024, les entreprises ne peuvent donc plus ignorer ces situations de stigmatisation qui sont bien souvent l'angle mort de leurs politiques de diversité.

### Les micro-agressions : une exclusion silencieuse

La micro-agression est un propos ou un comportement d'apparence anodine mais qui, en réalité, stigmatise certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe. Ces comportements se manifestent souvent sous la forme d'exclusion de certaines voix dans les réunions, de plaisanteries ou de remarques qui dénigrent le destinataire.

On parle de « micro-agression » parce que la personne qui en est victime subit seule la charge oppressive qui est souvent très lourde. Les micro-agressions portent donc bien mal leur nom car elles ont un macro-impact.

Même sans mauvaise intention de l'auteur, les micro-agressions ont, pour les personnes visées, un caractère péjoratif voire insultant. Ainsi elles contribuent à renforcer les stéréotypes et la marginalisation des groupes minoritaires.

### Un effet de cumul des stigmatisations pour les victimes

Il n'existe pas de profil type des victimes de micro-agressions, mais certaines catégories de populations semblent plus touchées que d'autres : si en moyenne 47 % des salariés se déclarent victimes, ce sont 57 % des femmes qui ont connu des micro-agressions, 58 % des personnes homosexuelles ou bissexuelles, 59 % des moins de 40 ans, 68 % des personnes musulmanes et 71 % des personnes racisées.

Les critères de micro-agression les plus répandus sont l'apparence physique (27 % des répondants déclarent en avoir été victimes), l'âge (25 %) et l'état de santé physique ou mentale (22 %), le genre (14%).

Mais il y a bien souvent un cumul de stigmatisations. Plus on cumule les critères de stigmatisation, plus on a de risque de subir des micro-agressions.

[1] Du secteur privé

[2] Au cours des 5 dernières années

[3] L'enquête "Ampleur et impacts des micro-agressions au travail" a été menée auprès d'un échantillon de 1009 salariés, représentatif de la population française des salariés du privé. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré du mardi 30 avril au mercredi 15 mai 2024

### Des micro-agressions observées par plus de 8 salariés sur 10

Les témoins sont très nombreux (82 % des salariés) et la plupart affirment l'avoir été plusieurs fois (74 %) ce qui souligne l'aspect systémique des micro-agressions.

Les situations de stigmatisation les plus couramment observées sont en lien d'abord avec l'âge puis le genre et enfin l'origine :

→ 77 % des salariés ont été témoins de situations qui relèvent de l'âgisme :

74 % ont déjà observé le fait qu'une personne souligne qu'une autre « ne fait pas son âge » et 40 % le fait de laisser entendre qu'une personne n'est pas compétente en informatique en raison de son âge.

→ 61 % ont observé des situations relevant du sexisme : appeler une collègue par une expression telle que « Miss / ma belle / ma grande / ma puce » (51 %), supposer un manque de disponibilité d'une femme à son retour de congé maternité (28 %) ou encore prendre par erreur une femme pour une assistante (28 %).

→ 40 % ont été témoins de situations relevant du racisme : demander à une personne non-blanche d'où elle vient « vraiment » (37 %) ou le fait qu'une personne blanche touche ou demande à toucher les cheveux d'une personne noire (15 %).

### Une trop grande absence de réaction des témoins

Face aux situations de micro-agressions, 97 % des témoins ressentent des émotions négatives (gêne, colère, sidération, honte) ou de l'empathie pour la victime. Seule une extrême minorité est donc indifférente (3 %).

Pourtant, seuls 2 témoins sur 3 déclarent avoir réagi à chaud : 40 % ont interpellé l'auteur, 35% la personne visée et les 34 % restants n'ont pas réagi du tout. Pour expliquer ce manque de réaction, 59 % des interviewés concernés mentionnent leurs craintes associées à l'environnement de travail (crainte de conséquences, rapports hiérarchiques, crainte de stigmatisation ou d'isolement, manque de sécurité psychologique).

À froid, ils sont plus nombreux à avoir réagi (80 %), soit en en reparlant avec les personnes concernées (57 %) soit en cherchant un recours externe (48 %).

### Un impact majeur sur la qualité de vie au travail et la fidélité

L'exposition aux micro-agressions – en tant que victime ou en tant que témoin – détériore trois dimensions essentielles à la marque employeur des entreprises en 2024 : le bien-être au travail, l'engagement et la fidélité à l'entreprise.

Ainsi 60 % des victimes disent que les micro-agressions ont un impact négatif sur leur bien-être au travail puis, dans des proportions moindres mais toujours majoritaires, sur leur motivation et leur engagement ainsi que leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.

### Les micro-agressions sont le terreau des discriminations

81 % des salariés admettent que l'absence de réactions à ces phénomènes contribue à les normaliser et 79 % qu'elles sont les premiers pas vers les discriminations. Les discriminations ne surgissent jamais isolément : elles s'inscrivent dans un continuum d'attitudes hostiles. Et les micro-agressions en sont le terreau.

### Une tolérance zéro attendue par les salariés

Victimes comme témoins attendent avant tout une réaction de l'entreprise, notamment un recadrage par la hiérarchie voire des sanctions en cas de répétition.

Sensibilisation et formations sont identifiées comme le second enjeu prioritaire. Enjeu d'autant plus important que 76 % des répondants peinent à identifier les situations de micro-agression. 41 % des répondants ont même pris conscience via l'enquête qu'ils avaient pu être auteurs involontaires de micro-agressions.

Au rang des attentes des salariés vis-à-vis des entreprises, viennent ensuite des prises de positions officielles (engagement, charte), un cadre favorisant le signalement de micro-agressions, la prise en compte de l'exemplarité dans l'évaluation de la performance ainsi que la diversité des profils représentés au sein de l'organisation.

### Une marque employeur plus désirable

Dans une période de guerre des talents, couplée à une redéfinition du rapport au travail des Français qui se montrent de plus en plus exigeants sur le bien-être au travail, le développement d'une culture plus inclusive permettrait in fine aux entreprises d'améliorer leurs capacités d'attractivité et de fidélisation et de redynamiser l'engagement de leurs salariés.

#### Parole d'experte – Diane Gonin, fondatrice de PARITALITÉ “Les Alliés seront les leviers de l'inclusion en entreprise”

« L'inclusion [la vraie] au sein d'une entreprise implique une évolution de sa culture. Et ce changement collectif ne viendra qu'au travers d'un changement de comportements individuels.

L'étape ultime des stratégies Diversité & Inclusion viendra de ce point de bascule où chaque salarié s'engage à créer une culture inclusive et devient ainsi acteur de ce changement par une posture d'Allié.

L'Allié c'est ce témoin d'une micro-agression qui, conscient des réalités auxquelles l'autre est confronté, refuse de se taire et dénonce toute forme de stigmatisation.

La plupart des entreprises ont déjà une politique Diversité & Inclusion à même d'assurer une diversité en présence. Leur enjeu majeur est désormais de créer l'environnement propice au sentiment d'inclusion, pour lequel l'Allié a un rôle déterminant à jouer.

Quand on sait qu'il ne faut que 10 % de salariés engagés pour créer un mouvement, je me dis que ce rôle encore ignoré des Alliés sera la clef de voûte dans les années à venir des stratégies gagnantes en matière de diversité et d'inclusion ! »

## À propos de PARITALITÉ

Diane Gonin a fondé PARITALITÉ il y a 3 ans afin d'accompagner les entreprises à accélérer leur transition culturelle pour devenir plus inclusives. Elle a la conviction que seules ces entreprises seront demain choisies par les salariés, les clients et les partenaires.

C'est pourquoi PARITALITÉ, cabinet de conseil, de formation et de coaching, va au-delà d'un accompagnement à la définition et à la mise en œuvre d'une stratégie Diversité & Inclusion, en proposant une offre à même d'engager chaque salarié à créer une culture inclusive.

Diane Gonin a lancé en 2023 le premier programme de formation en France dédié à la posture d'Alliés en développant une méthode innovante qui permet aux salariés d'expérimenter et de modéliser ces nouveaux comportements.

PARITALITÉ a pour ambition de soutenir la transformation en profondeur des cultures d'entreprises par un ajustement de la gouvernance, des pratiques et des comportements et une implication de toutes les parties prenantes pour ainsi construire un monde professionnel plus inclusif.

Diane GONIN  
diane.gonin@paritalite.fr  
06 64 27 9 5 77  
[www.paritalite.fr](http://www.paritalite.fr)



paritalité

## A propos de l'IFOP

Entreprise à taille humaine, dans le Top 5 des instituts en France, le Groupe IFOP est le leader des études d'opinion depuis 1938 et un acteur référent des études marketing, quantitatives et qualitatives, en Europe, aux USA et en Chine.

Flora BAUMLIN  
flora.baumlin@ifop.com  
01 45 84 14 44



### **Pour citer cette étude, il faut utiliser a minima la formule suivante :**

« Étude Ifop pour Paritalité réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du mardi 30 avril au mercredi 15 mai 2024 auprès d'un échantillon de 1009 salariés, représentatif de la population française des salariés du secteur privé. »

### Contact Presse

Agence Image 7 – Corinne Pitavy  
cpitavy@image7.fr  
06 10 34 31 88