

# La diversité au travail : discours ou réalité ?

Les résultats de l'enquête menée pour CHECKBOX. Des chiffres. Des témoignages. Et ce que personne ne dit à voix haute.



74% ne croient pas au discours des entreprises sur la diversité.

# J'ai posé la question. Les réponses dérangent.

Depuis 2007, j'ai lu plus de 200 000 CV.

J'ai vu des profils écartés pour un prénom. Pour un âge. Pour une grossesse.

Personne ne l'écrivait. Tout le monde le savait.

En écrivant CHECKBOX, j'ai voulu vérifier une chose : ce que je vois dans le recrutement, est-ce que les gens le vivent aussi ?

J'ai donc posé les questions que les entreprises évitent. À des salariés. À des managers. À des recruteurs. À des dirigeants. En Belgique, en France, aux Émirats et ailleurs.

Les réponses sont là. Sans filtre.

Elles ne parlent pas de chartes. Elles parlent de réalité.

La diversité n'est pas un problème de talent.

C'est un problème de process. Et de courage.

— Stéphanie Reniers

Fondatrice et CEO de Gentis. Auteure de CHECKBOX, aux Éditions Mardaga.

## Six chiffres. Aucun filtre.

**74 %**

pensent que les entreprises ne sont pas honnêtes quand elles parlent de diversité.

**45 %**

ont déjà été victimes de discrimination au travail.

**57 %**

des personnes discriminées ont hésité à en parler. Par peur des conséquences.

**55 %**

ont déjà écarté un profil « par intuition ».

**60 %**

savent qu'à CV égal, un nom « local » est plus souvent rappelé.

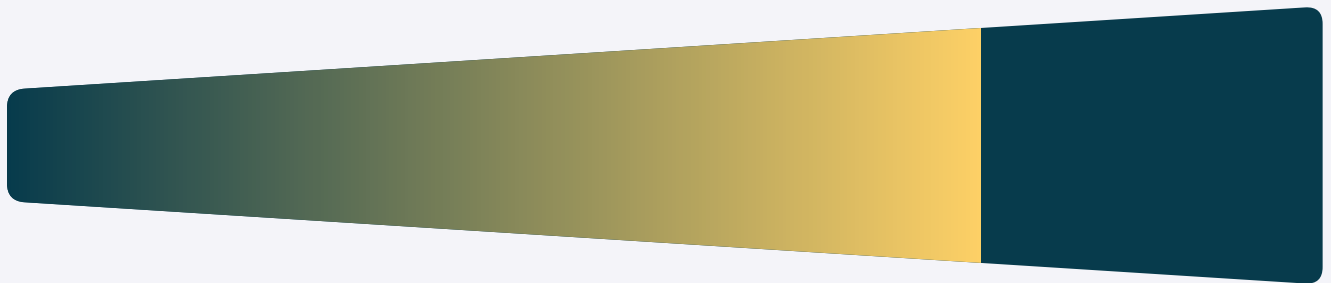
**51 %**

disent n'avoir jamais contribué à une injustice. Même involontairement.

# La diversité s'affiche partout. Presque personne n'y croit.

74 %

ne pensent pas que les entreprises sont honnêtes quand elles parlent de diversité. 21 % ne savent pas. 4 % seulement répondent oui.



## Dans votre environnement professionnel, la diversité est :



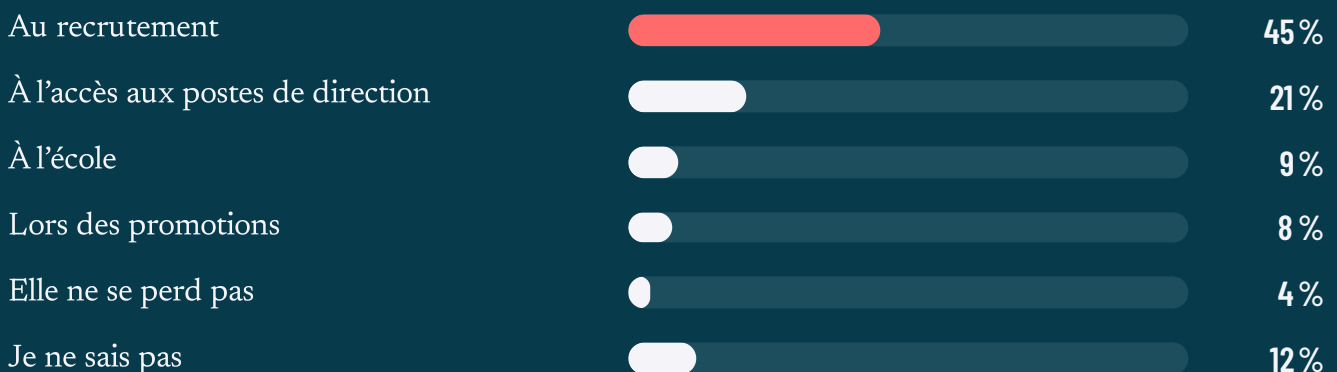
Une personne sur deux ne vit pas la diversité. Elle en entend parler. Une charte ne recrute personne.

# La diversité ne disparaît pas. Elle est filtrée. À l'entrée.

# 45 %

désignent le recrutement comme le moment où la diversité se perd le plus. Loin devant tout le reste.

## Selon vous, à quel moment la diversité se perd le plus ?



## Dans votre entreprise, les promotions sont principalement basées sur :



44 % voient autre chose que le mérite derrière les promotions. Le mérite ouvre la porte. Le réseau choisit qui la franchit.

# Près d'une personne sur deux. Ce n'est pas une exception. C'est un système.

## 45 %

ont déjà été victimes de discrimination au travail. Femmes : 45 %. Hommes : 44 %.

## 67 %

ont déjà eu le sentiment de ne pas « rentrer dans la case ». Personnalité, origine, accent, âge, apparence.

### Chez les personnes discriminées, la discrimination était liée à :



### Et ça laisse des traces. 74 % des personnes discriminées en décrivent l'impact :



# Ils l'ont vécu. Ils l'ont écrit.



Les mails dont le sujet comportait un nom à consonance non « locale » n'étaient même pas ouverts et directement envoyés à la poubelle.



Lors d'un recrutement, il voulait une personne blanche de bonne famille.



Je devais devenir HR BP. Partie en congé de maternité. À mon retour, on m'a annoncé : « Finalement, on a pris [quelqu'un d'autre]. »



À la fin de ma période d'essai, on m'a dit : « Ah ça y est, t'es confirmée, tu te coiffes plus ? » Parce que je suis venue avec mes cheveux naturels bouclés.



« Tu es un bon arabe, pas comme les autres. »



Le plus dur, ce n'est pas de ne pas être pris. C'est de se demander si on n'a pas été pris pour les mauvaises raisons.

Extraits de réponses anonymes. Certains raccourcis pour la lecture.

## Parler coûte. Alors on se tait.

**57 %**

des personnes discriminées ont hésité à en parler.  
Par peur des conséquences.



**25 %**

seulement des personnes discriminées  
jugent le signalement « sûr et encouragé »  
dans leur entreprise.

**53 %**

le jugent « risqué » ou « inutile ». 11 %  
disent qu'il est carrément découragé.

« Les gens qui ont le moins de pouvoir sont souvent ceux qui voient le plus d'injustices. Mais ils ne peuvent pas se permettre de parler. »

Un canal de signalement que personne n'utilise n'est pas un canal. C'est une case cochée.

# Tout le monde a des biais. Sauf soi.

## 98 %

reconnaissent que les biais sont un problème humain universel ou systémique.

## 51 %

affirment pourtant n'avoir jamais contribué à une injustice. Même involontairement.

## 75 %

ont déjà pris, ou peut-être pris, une décision influencée par un stéréotype.

## 55 %

ont déjà écarté un profil « par intuition ». 69 % chez les managers, RH et dirigeants.

## 50 %

ont déjà, ou peut-être, favorisé quelqu'un parce qu'il leur ressemblait.

### Vous est-il déjà arrivé de supposer que :



L'intuition n'est pas un critère. C'est un biais qui a de l'assurance.

## À CV égal, un nom pèse.

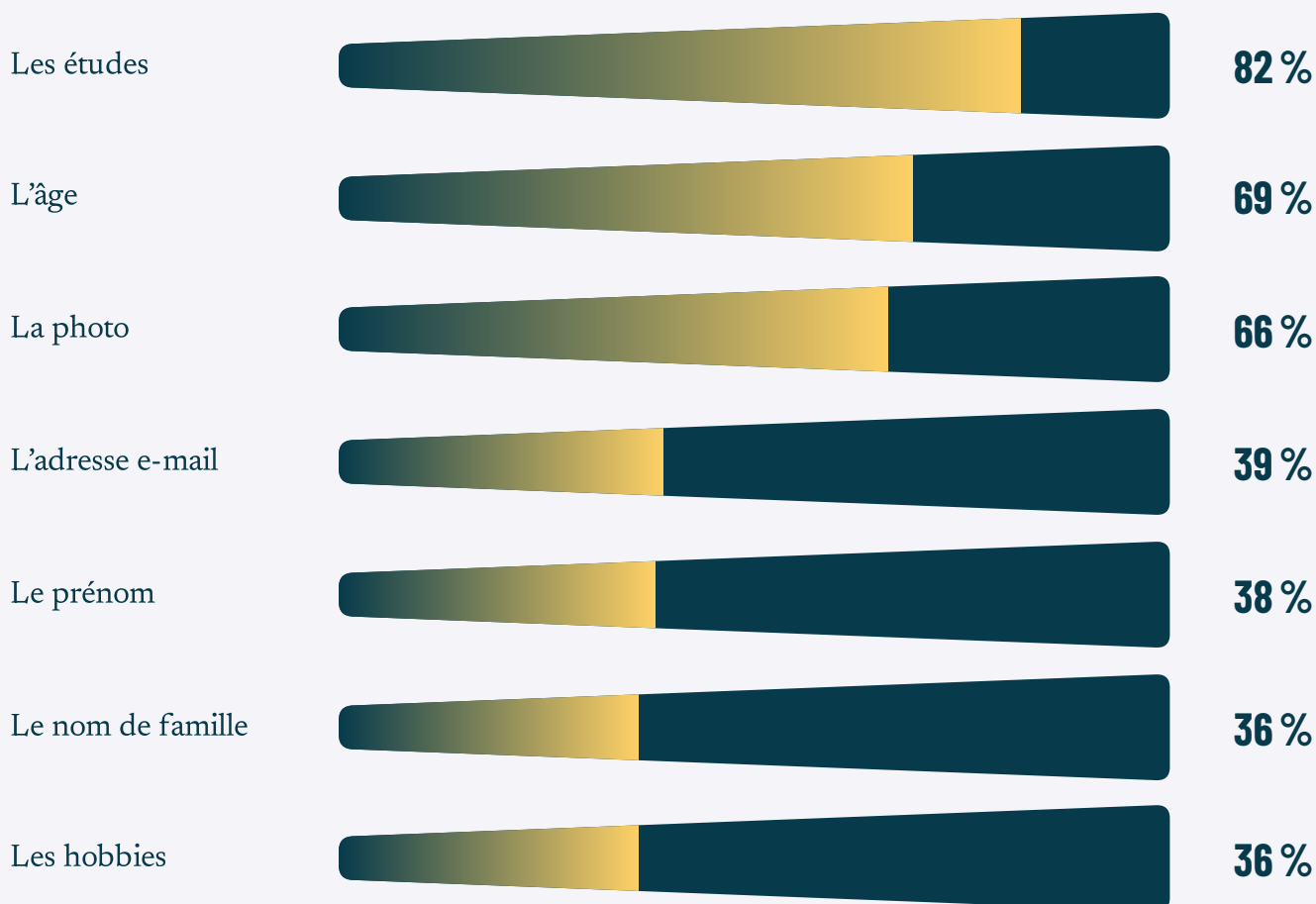
# 60 %

pensent qu'à compétences identiques, un candidat au nom « courant » sera plus souvent rappelé qu'un nom d'origine étrangère.

# 1 sur 2

de ces personnes affirme pourtant que le prénom d'un candidat n'a aucune influence sur sa propre lecture d'un CV.

**Sur l'ensemble des répondants, ce qui influence la perception d'un CV (légèrement, nettement ou fortement):**



Un CV dit par où quelqu'un est passé. Pas ce qu'il sait faire.

## « Fit culturel ». Traduction ?

# 29 %

y voient surtout une façon polie de dire « il ou elle ne nous ressemble pas ».

**Lors d'un recrutement, l'argument du « fit culturel » signifie le plus souvent :**



Moins d'une personne sur cinq y voit une vraie compatibilité de valeurs.

« Se concentrer davantage sur le *culture add*: ce que la personne peut apporter, plutôt que sur sa capacité à ressembler aux autres. »

**À compétences égales, à qui donneriez-vous spontanément plus de responsabilités ?**

# 44 %

ne choisiraient pas « strictement la personne la plus compétente ».

# 19 %

choisiraient d'abord une personne recommandée par quelqu'un de confiance. Le réseau, encore.

Le bon fit, ce n'est pas la ressemblance. C'est la capacité à s'adapter au contexte.

# « Si vous pouviez changer une seule chose ? »

## Ce qui revient le plus dans les réponses libres :

- ◀ Recruter sur les compétences. Uniquement.
- ◀ L'égalité des chances, à l'entrée comme dans l'évolution.
- ◀ Même poste, même salaire. Peu importe le genre ou le passeport.
- ◀ De la transparence : salaires, promotions, critères.
- ◀ Arrêter de voir la parentalité comme un frein.
- ◀ Des CV sans nom, sans photo, sans adresse.

## Ce que je retiens.

- 01** La diversité se perd déjà au recrutement.  
C'est là qu'il faut agir. Pas dans le rapport annuel.
- 02** L'intuition n'est pas un critère.  
Tant qu'elle n'est pas questionnée, elle trie.
- 03** Le silence est une donnée.  
Si personne ne signale rien, ce n'est pas que tout va bien.
- 04** Le fit se prouve sur le terrain.  
Il ne se ressent pas en entretien.
- 05** Les biais ne sont pas le problème des autres.  
98 % les reconnaissent. La moitié ne s'en attribue aucun.

Le livre

# CHECKBOX

Et si la diversité en entreprise cessait d'être une case à cocher ?

Plus de 15 ans de recrutement. Des histoires que la plupart préfèrent éviter. Et une conviction : le problème n'a jamais été le talent. C'est le process.

Éditions Mardaga

## Méthodologie

Enquête en ligne anonyme « La diversité au travail : discours ou réalité ? », menée de mars à septembre 2026. Répondants majoritairement basés en Belgique, en France et aux Émirats arabes unis. Profil : 64 % de femmes, 75 % âgés de 25 à 44 ans, 88 % diplômés du supérieur. Salariés, managers, RH et recruteurs, dirigeants, indépendants, personnes en recherche d'emploi. Diffusion via le réseau de l'auteure. Pourcentages calculés sur les répondants à chaque question, arrondis à l'unité. Échantillon non représentatif : ces résultats décrivent des vécus et des perceptions, pas une statistique nationale. Témoignages anonymisés.

**STÉPHANIE  
RENIERS**

[stephaniereniers.com](http://stephaniereniers.com)