



#MondeEnCommun

Objectifs et conduite de l'étude



- Projet réalisé avec le soutien du Comex groupe AFD, impulsé par Kult4D en lien avec la DRH/RSH pour mesurer l'égalité réelle, notamment au regard des origines géographiques. Etude conduite par le Cabinet Entre Autre.
- Avec le soutien financier de DRH, DEF et MPC
- Niveaux d'analyse
AFD – PROPARCO – EF
(l'ensemble des agents de France métropolitaine et/ou rattachés administrativement au Siège)
- Modalités : Etude réalisée par un questionnaire anonyme de 50 questions sur la base du volontariat et qui respecte la réglementation CNIL.
- Période
Février – Mars 2025
- Une étude inédite et innovante.
➔ Objectif : explorer la présence ou l'absence d'inégalité de traitement ainsi que le ressenti en raison des origines géographiques au sein du groupe AFD.

Contexte juridique

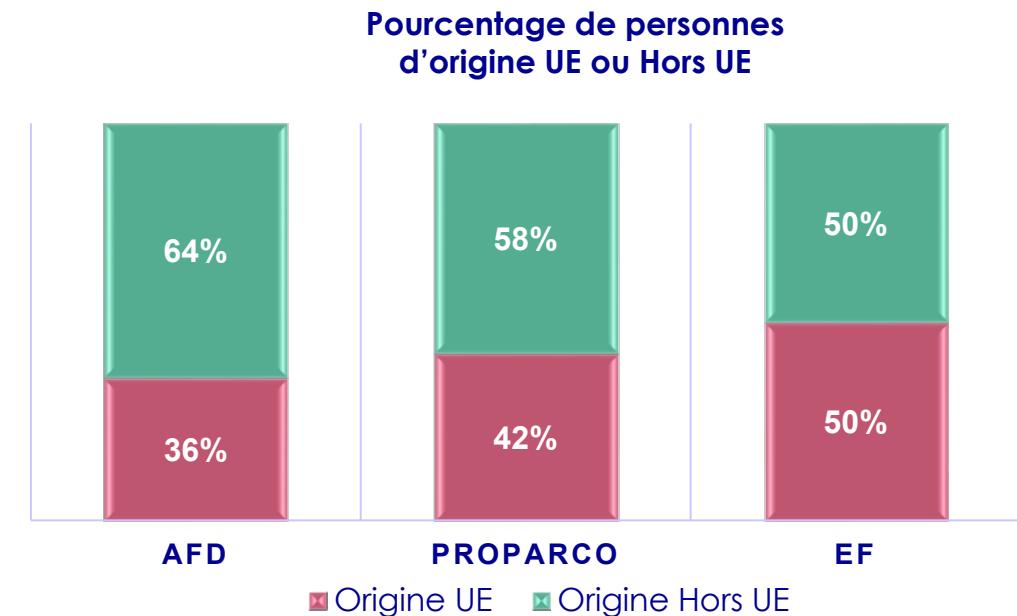
- « Conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007 et aux éclairages des Cahiers du Conseil, les études sur la mesure de la diversité ne sauraient, sans méconnaître l'article 1er de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou raciale des personnes. Il convient dès lors d'écartier toute nomenclature qui pourrait être interprétée comme un référentiel ethno-racial. »
- Il est néanmoins possible d'aborder le critère de « l'origine » à partir de données objectives telles que le lieu de naissance et la nationalité à la naissance de l'intéressé et de ses parents, mais également, si nécessaire, par des données subjectives portant sur **le ressenti d'appartenance ou sur la manière dont la personne estime être perçue par autrui**[1].
- Par ailleurs, en cas de collecte anonyme de données, La loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiée ne s'applique pas.

[1] https://www.cnil.fr/sites/cnil/files/atoms/files/ddd_gui_20120501_egalite_chances_0.pdf

Partie 1 : données générales

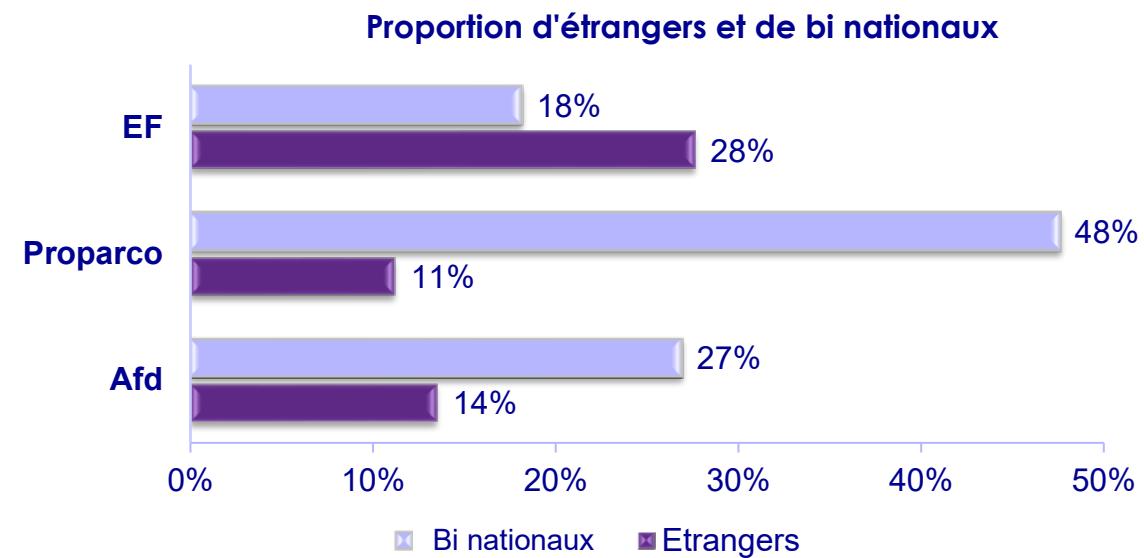
- Nombre de répondants : 1 106 sur 3 349 (31%)
- Rappel de la population :
 - AFD et Proparco : 2 145
 - EF : 1 304

AFD	659	64.42%
PROPARCO	143	13.98%
EF	221	21.6%



Répartition des extra UE

Afrique Subsaharienne	28%
Nord-Africaine	22%
Mixte	15%
Latino-Américaine	10%
Asiatique (Est-Asie, Sud-Est Asie)	8%
Antillaise ou Caribéenne	6%
Autre	4%
Moyen-Orientale	3%
Sud-Asiatique (Inde, Pakistan, Bangladesh...)	2%
Nord-Américaine	1%
D'Océanie	1%



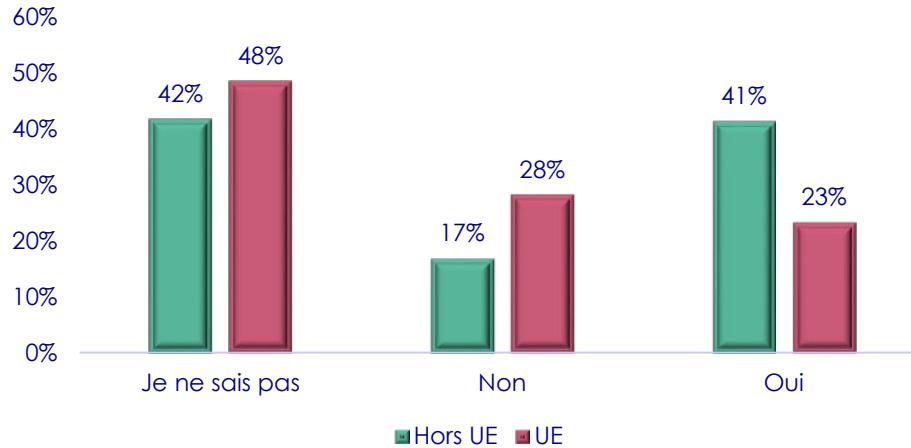
Partie 1 : données générales

Analyse des données générales :

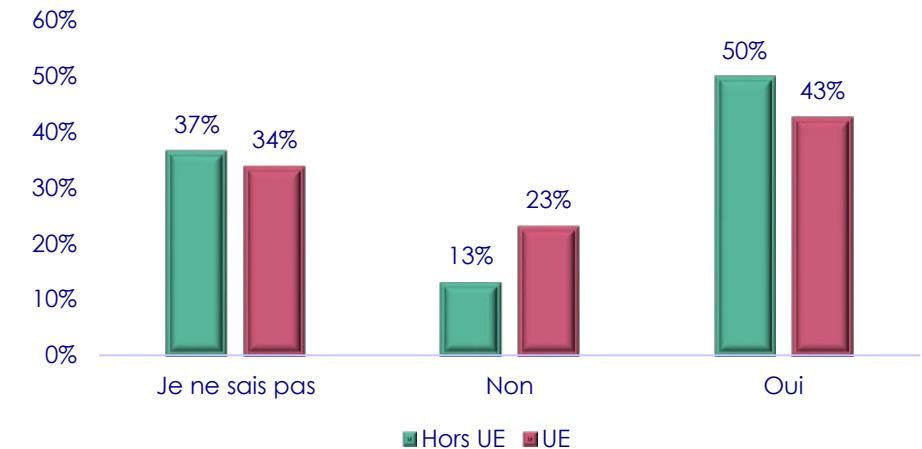
- Une diversité des origines géographiques bien présente à l'AFD probablement assez représentative de la diversité française.
- Des origines sociales qui sont globalement à dominante cadre ou intermédiaire assez cohérentes avec la nature des principaux emplois à l'AFD.
- Il y a plus de personnes d'origine européenne que de personnes d'origine extraeuropéenne parmi les sortants d'écoles nécessitant la réalisation d'une classe préparatoire, ce qui est probablement représentatif des effectifs de ces écoles.
- Il y a plus de personnes d'origine européenne que de personnes d'origine extraeuropéenne à avoir des parents de CSP supérieure ce qui est cohérent avec les études sur la société française.
- Un sentiment de décrochage salarial dominé par le non et une absence d'avis.
- Un sentiment de décrochage salarial plus important chez les personnes d'origine extra-européenne.

Partie 2 : Analyse des ressentis

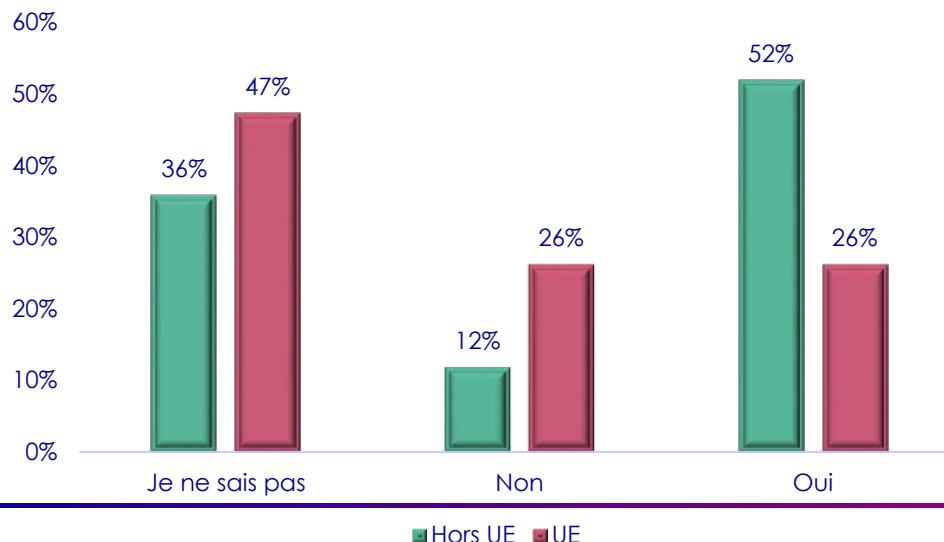
Sentiment de décrochage salarial AFD



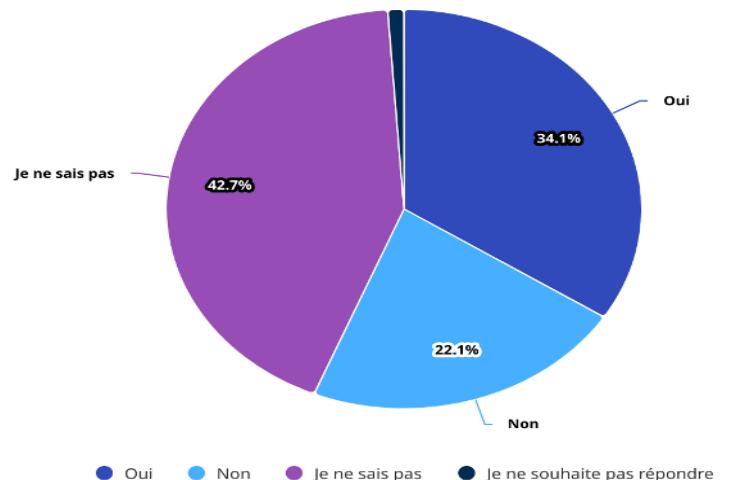
Sentiment décrochage salariale EF



Sentiment décrochage salarial Proparco

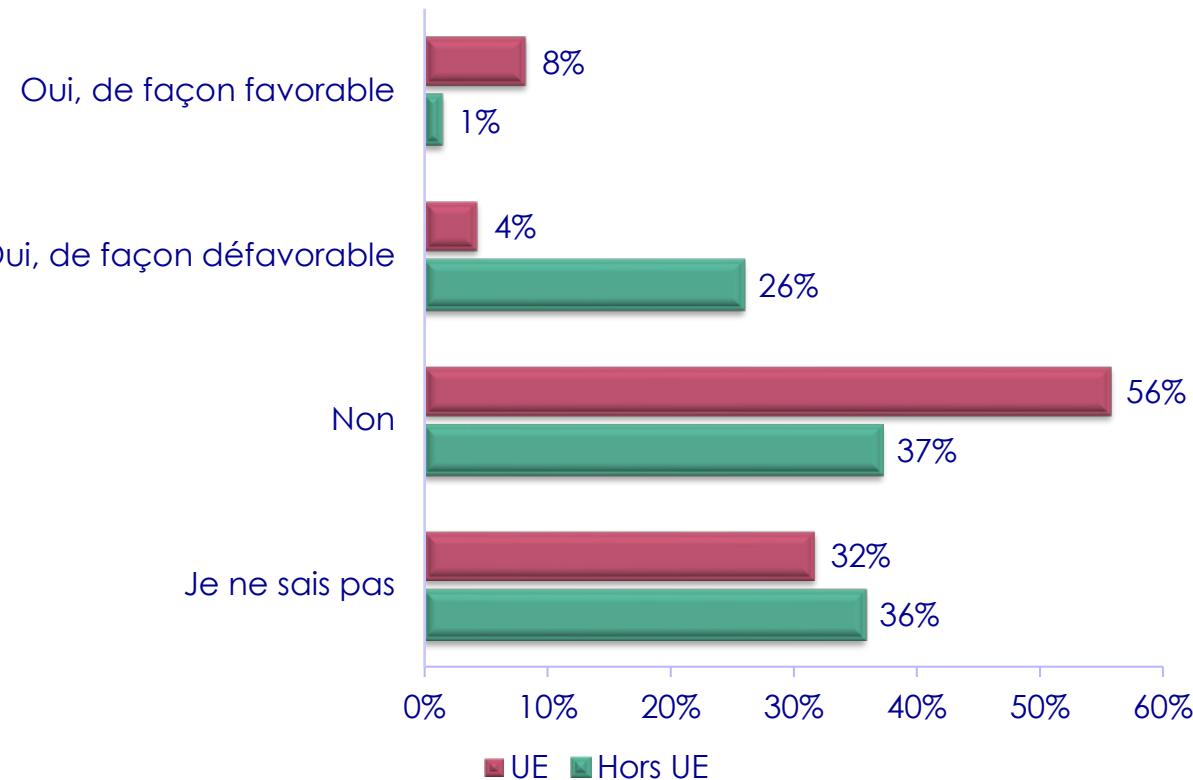


Estimez-vous être en décrochage salarial selon votre classification ?

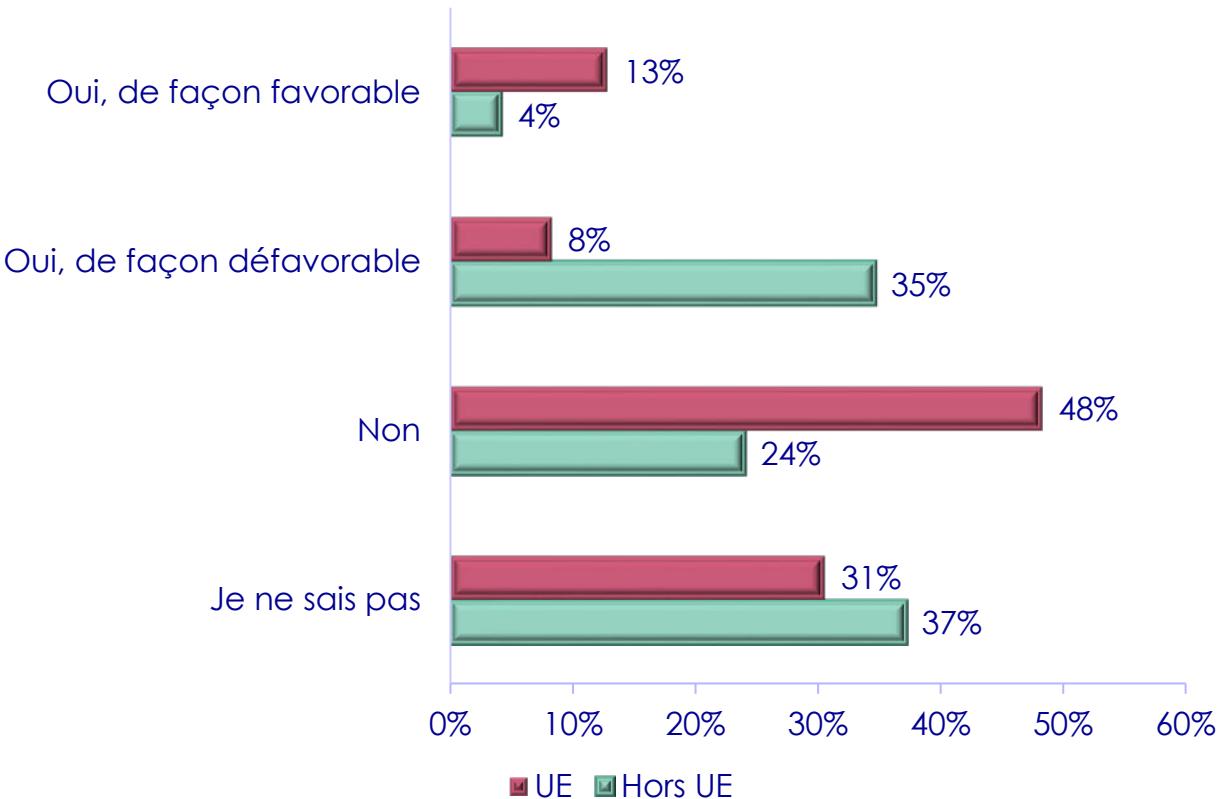


Partie 2 : Analyse des ressentis

Pensez-vous que vos origines ethniques ont une influence sur votre rémunération ?

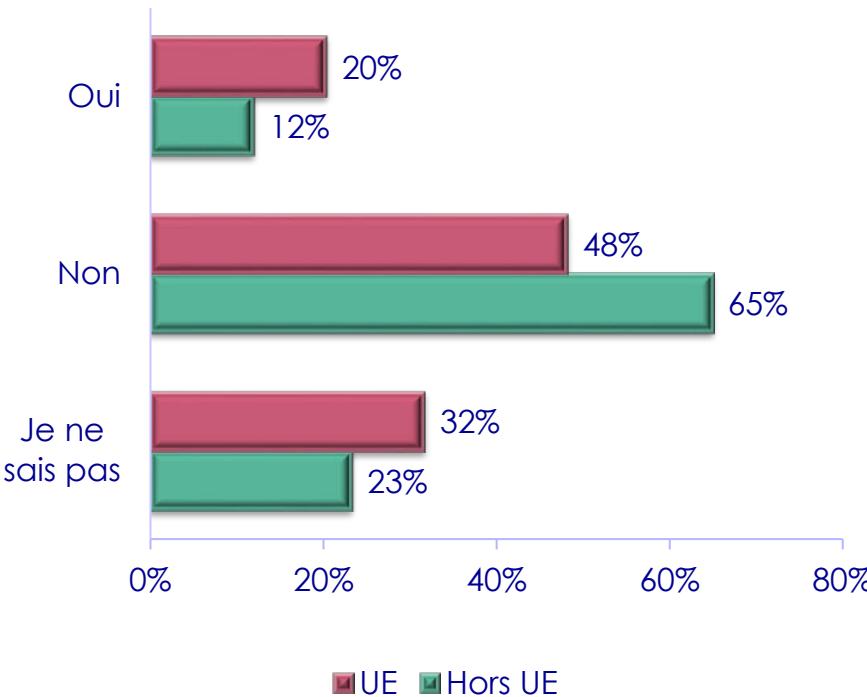


Pensez-vous que vos origines ethniques ont une influence sur votre évolution de carrière ?

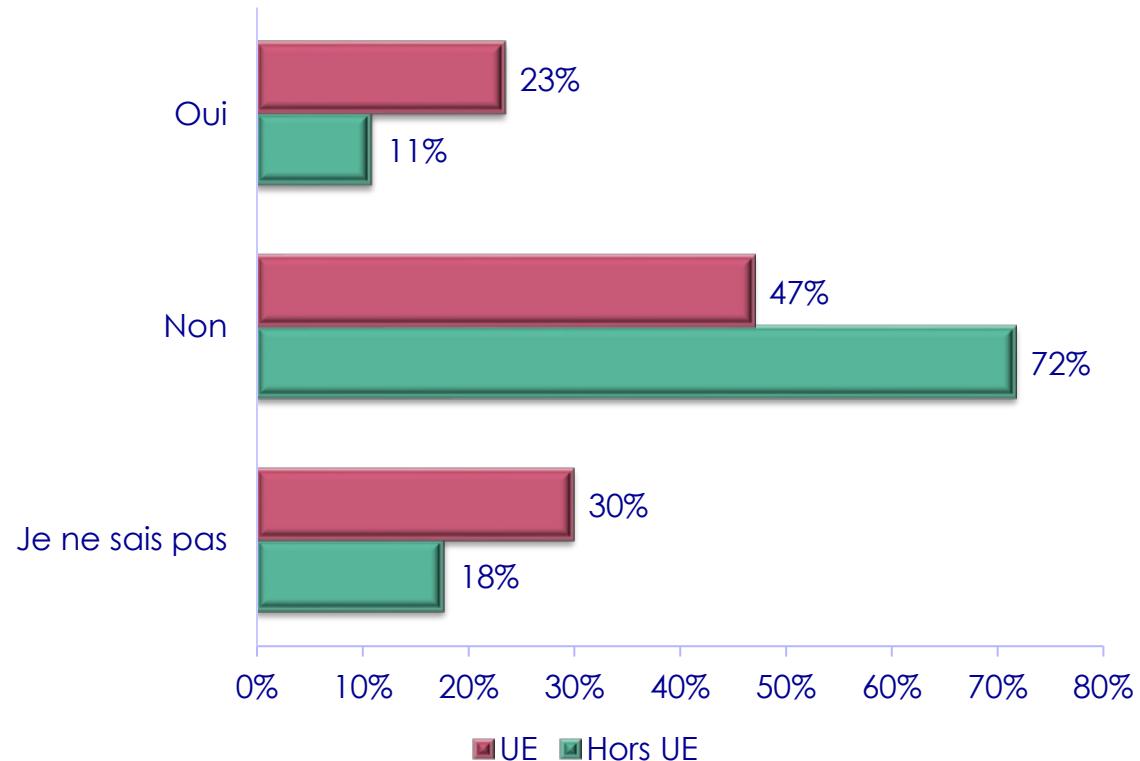


Partie 2 : Analyse des ressentis

Considérez-vous qu'il y a suffisamment de diversité ethnique au sein des instances de gouvernance du groupe AFD ?



Considérez-vous qu'il y a suffisamment de diversité ethnique dans les postes de direction et/ou de management du groupe AFD ?

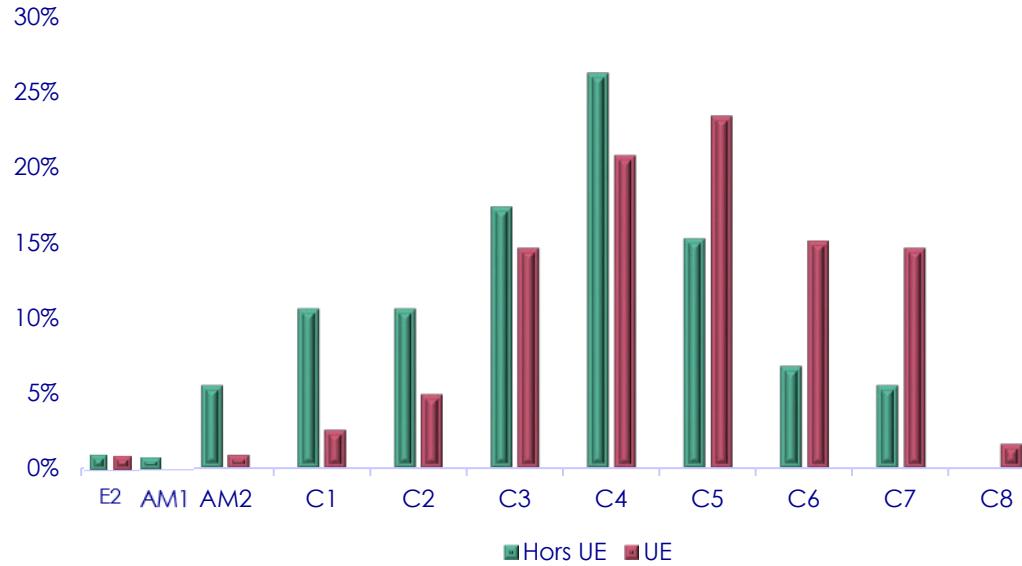


Partie 2 : Analyse des ressentis

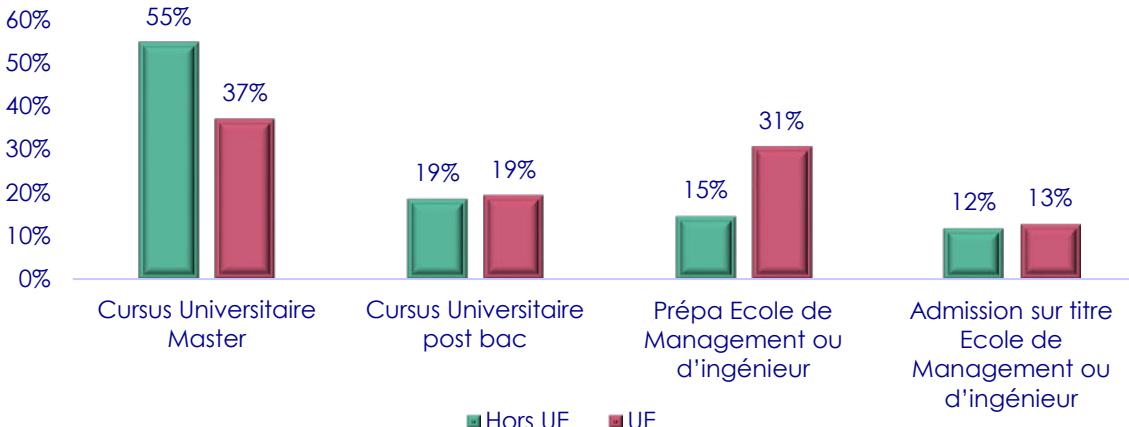
- On observe dans l'échantillon des répondants un sentiment marqué pour les personnes d'origine extra-européenne sur le fait que leur carrière a été ou sera négativement impactée en raison de leurs origines par rapport à leurs collègues d'origine européenne.
- On observe dans l'échantillon des répondants une polarité dans les réponses en fonction des origines qui laisse penser que « l'autre » serait toujours plus avantage.
- Les répondants pensent que des actions sont menées en matière de diversité mais c'est plus marqué chez les personnes les moins concernées.
- On observe chez les répondants un sentiment partagé de manque de diversité au sein des postes de management, de direction et des instances de Gouvernance quelles que soient les origines.
- Ces ressentis des répondants laissent penser que la question de l'impact des origines géographiques préoccupe de nombreuses personnes et qu'elles ont le sentiment que ce n'est pas un sujet suffisamment traité.
- Ce sentiment assez fort d'iniquité doit être considéré et être travaillé.
- Les réponses traduisent une exigence de la part des personnes concernées par les inégalités sans être dans une opposition.

Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications - AFD

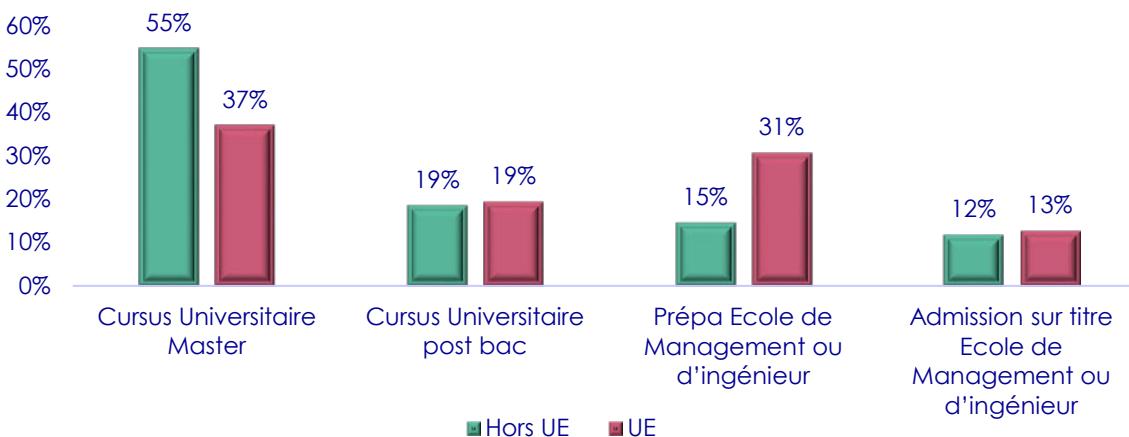
AFD : % d'effectif en fonction de l'origine par classification



Type de parcours post bac en raison des origines AFD

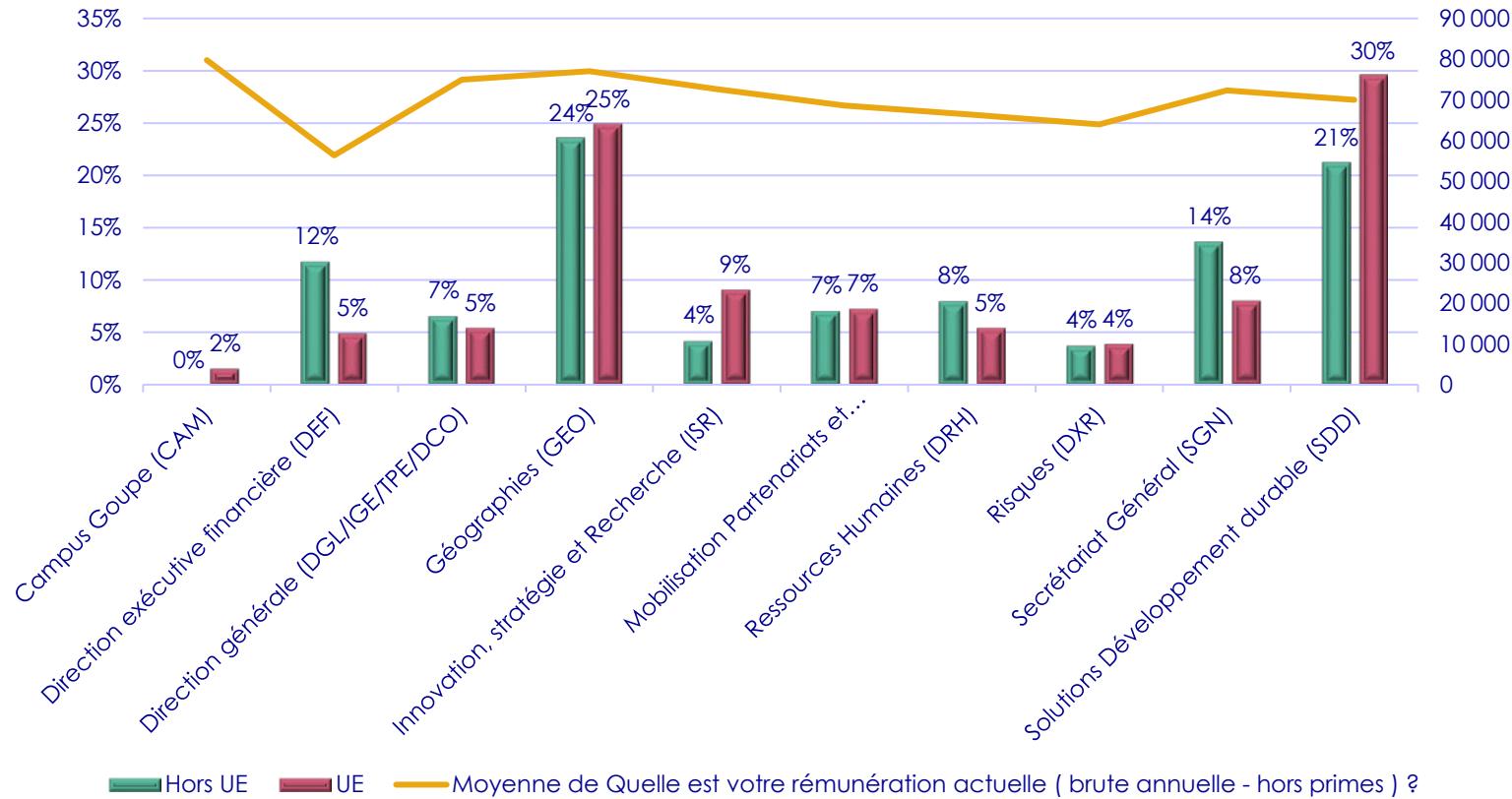


Type de parcours post bac en raison des origines AFD

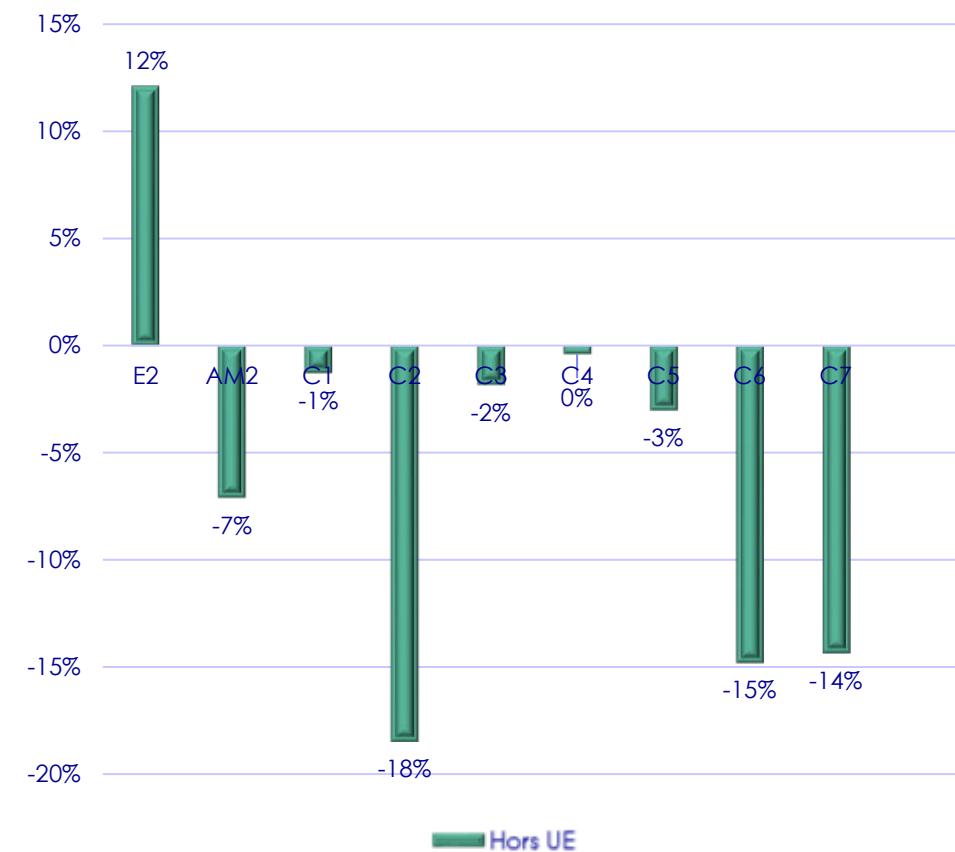


Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications - AFD

Répartition par origine dans les différentes directions et rémunération



Ecart de rémunération en % des personnes d'origine extra-européenne vis à vis des personnes d'origine européenne par classification – AFD



Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications - AFD

Constats

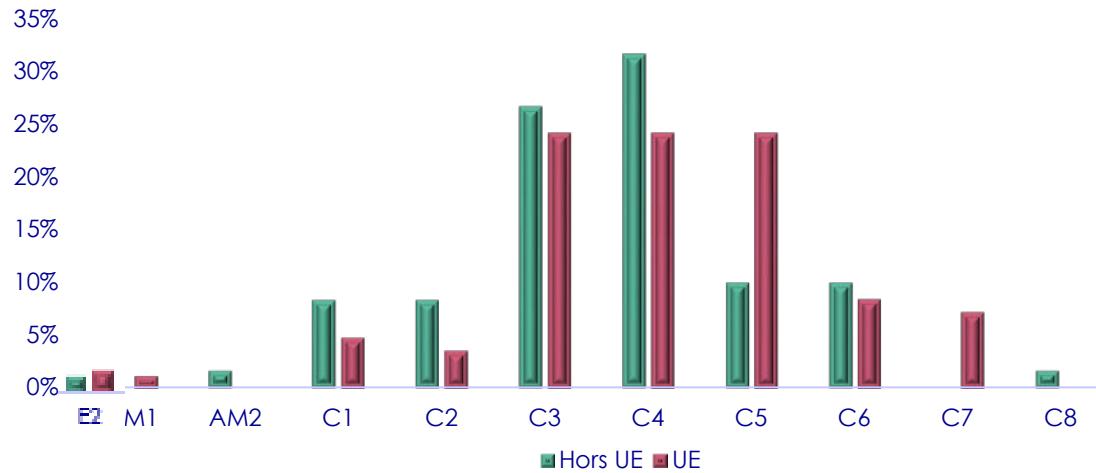
- Il y a un lien entre la rémunération et l'origine au sein de l'entité AFD. Les variables qui pourraient l'expliquer en partie sont :
 - ✓ La différence de parcours post bac entre les personnes d'origine européenne et les personnes d'origine extra européenne.
 - ✓ Un niveau de classification inférieur pour les personnes d'origine extra européenne
 - ✓ Une origine CSP inférieure pour les personnes d'origine extraeuropéenne
 - ✓ Les directions exécutives dans les lesquelles les personnes d'origine européenne et extraeuropéenne sont présentes.
- Il y a une différence de rémunération en fonction de l'âge et de l'origine au sein de l'échantillon de l'AFD
- L'origine semblerait avoir statistiquement plus d'impact sur la rémunération que le genre.

Conclusions

- Il semble que les inégalités liées aux origines diminuent avec les nouvelles générations.
- Des inégalités sont présentes et doivent être traitées même si elles semblent être en grande partie liée à l'importation de réalités sociales.
- L'origine géographique semble avoir plus d'impact sur la rémunération que le genre, cette question doit donc être travaillée spécifiquement à l'avenir.

Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications - PROPARCO

Proparco : % d'effectif par classification



Ecart de rémunération en % des personnes d'origine extra-européenne vis à vis des personnes d'origine européenne par classification – Proparco



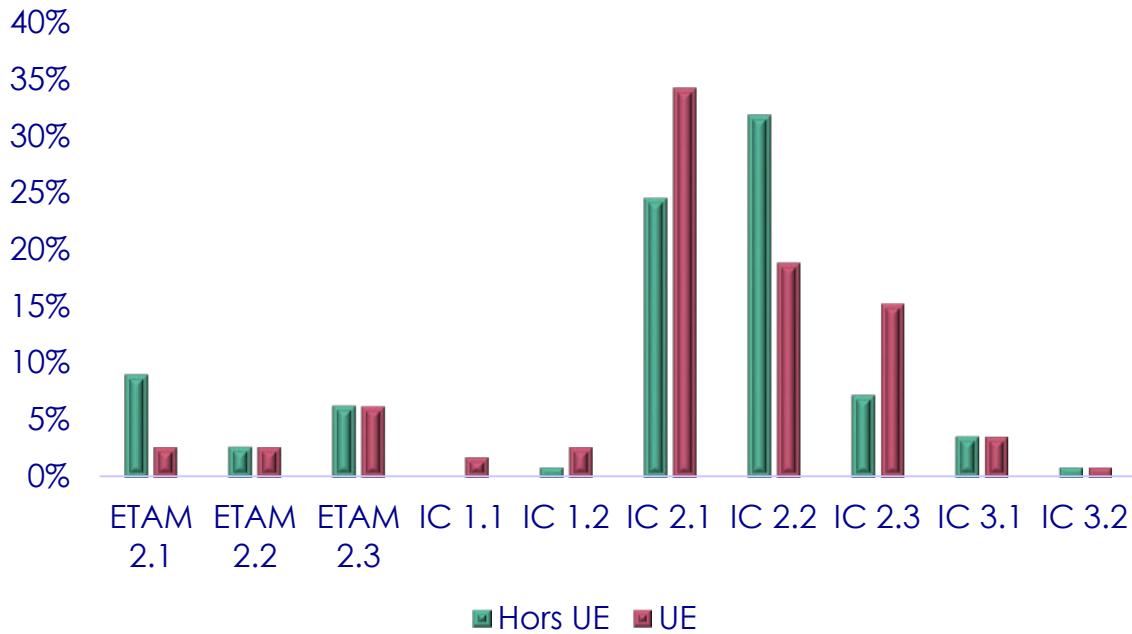
- Aucune différence significative de traitement en raison de l'origine observée sur l'échantillon à Proparco. Les écarts visibles sur les graphiques ci-dessus ne sont pas statistiquement significatifs.**

Conclusion

- Nombre de répondants plus faibles limitant la capacité à obtenir des résultats significatifs mais des indicateurs qui se rapprochent de ce qui est observé au sein de l'entité AFD.**

Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications - EF

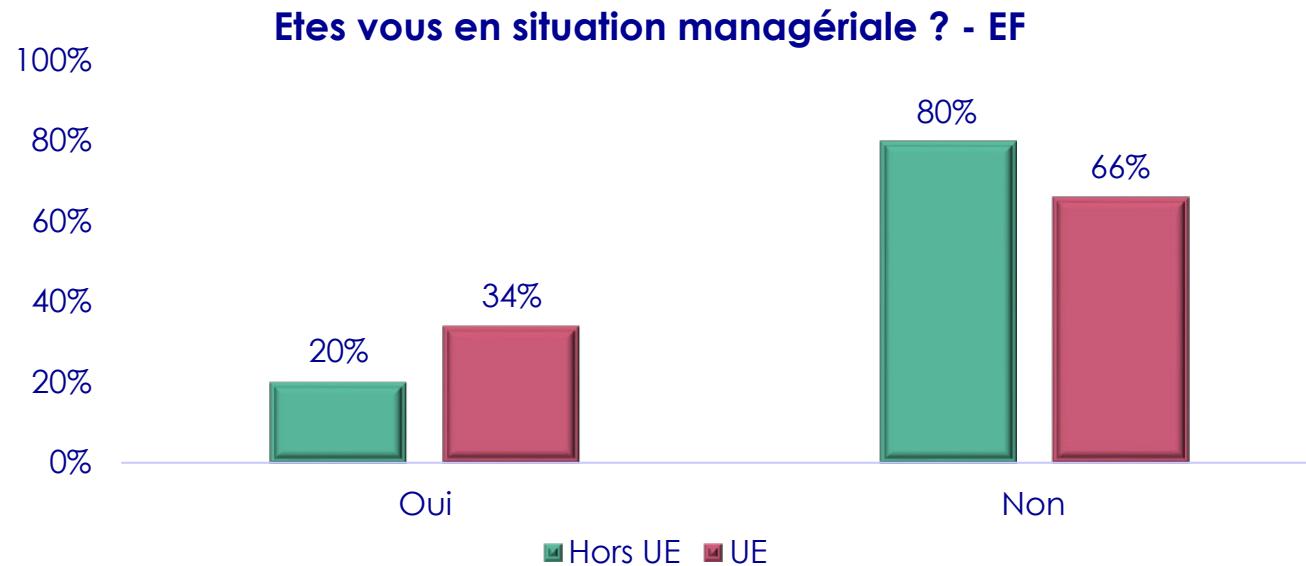
Expertise France : % d'effectif par classification



Ecart de rémunération des personnes d'origine extra-européenne vis à vis des personnes d'origine européenne par classification – EF

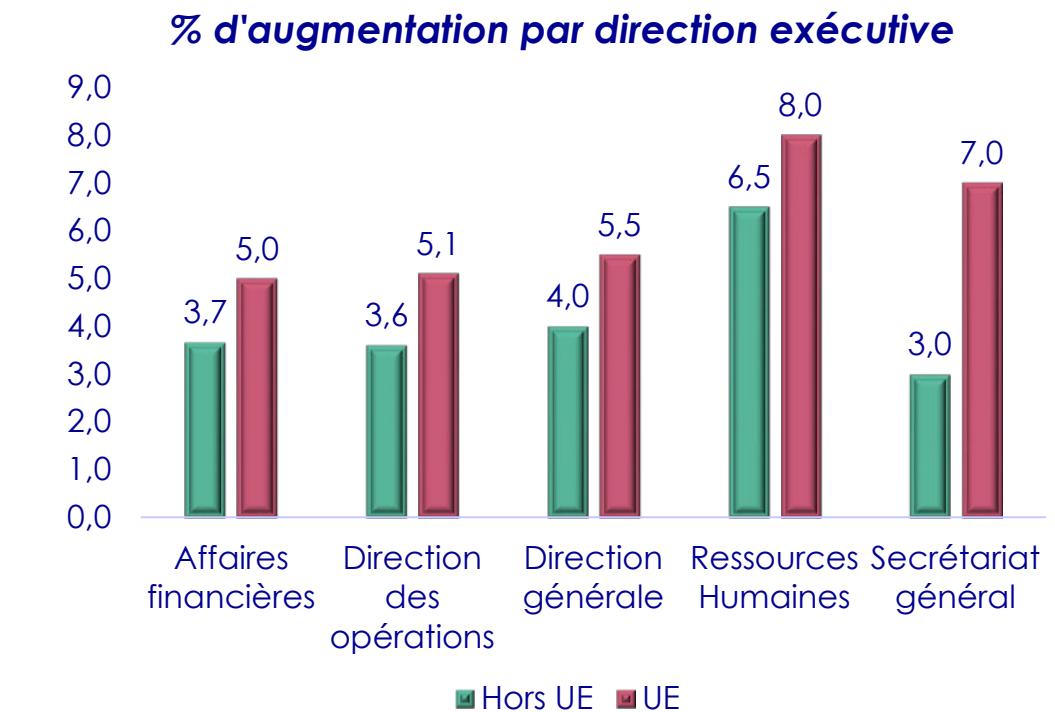
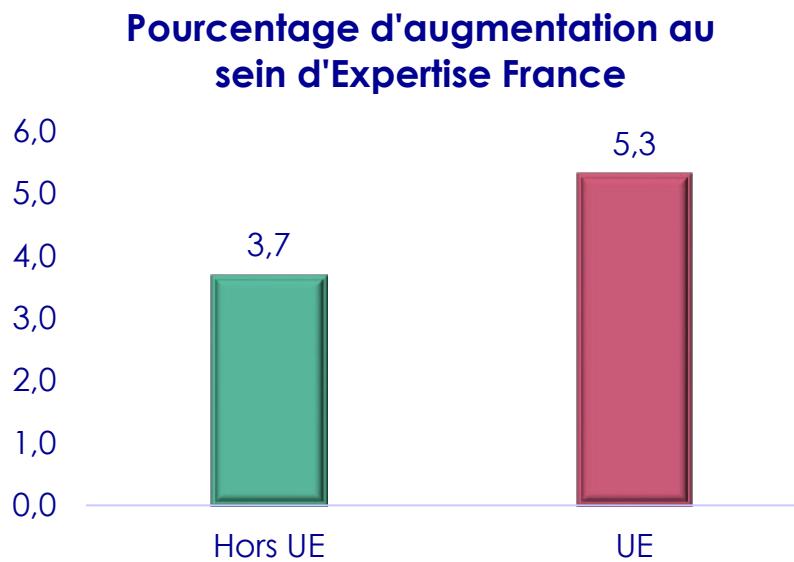


Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications - EF



- Il semblerait y avoir une différence de salaire et de classification en fonction de l'origine déclarée sur l'échantillon des répondants.

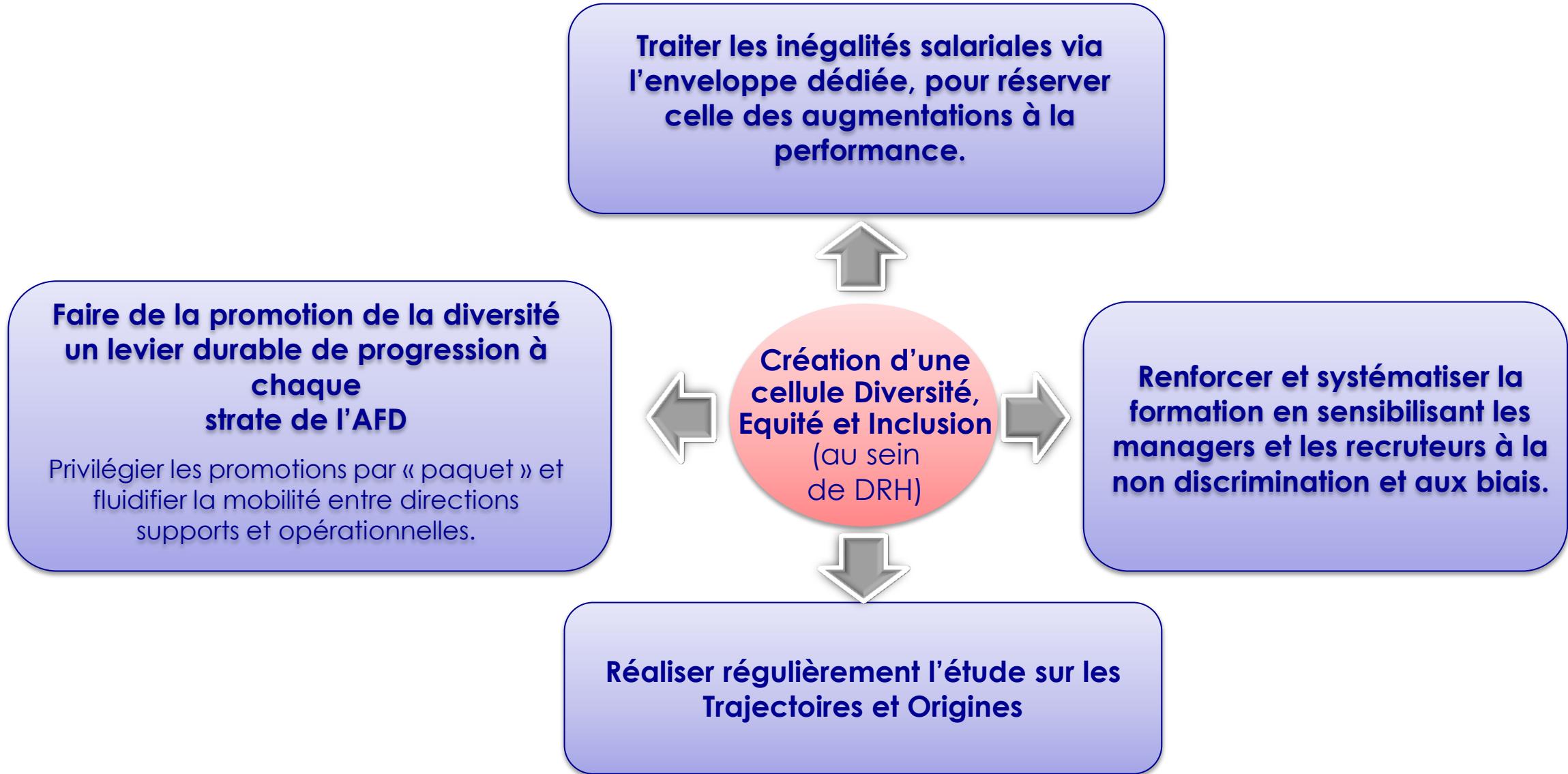
Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications -EF



Conclusion

- La situation managériale pourrait expliquer en partie les différences de salaire en fonction de l'origine au sein des directions exécutives, les managers dans l'échantillon déclarant plus souvent une origine européenne
- Des études RH plus approfondies sont nécessaires pour affiner le résultat

Partie 4 : Les 5 principales recommandations





MERCI À TOUTES ET À TOUS !

#MondeEnCommun

ANNEXES 1

Témoignages et recommandation des collaborateurs

- **De nombreux témoignages individuels (plus de 100) faisant état de propos ou de ressentis discriminatoires.**
- **Très peu de témoignages qui font état d'une crainte vis-à-vis des politiques de diversité et d'inclusion comme étant une « discrimination inverse » ciblant les seniors, les hommes ou les personnes d'origine européenne.**
- **Une demande d'exemplarité, de transparence et d'exigence dans le traitement des candidatures (recrutement et évolution).**
- **Une demande de communication sur l'engagement de la direction.**
- **Une demande d'actions diverses (sensibilisations, formations, statistiques, CV anonyme...)**

ANNEXES 2

Partie 3 : Rémunération, promotion et classifications

Indications méthodologiques :

- **Sauf indication contraire, les graphiques présentés dans la 3^{ème} partie sont ceux qui révèlent des écarts significatifs dans l'échantillon selon les situations en utilisant la méthode du Chi2 l'analyse de variance ou des régressions linéaires en fonction des analyses recherchées. Ces analyses ont été effectuées avec le logiciel statistique R.**
- **Cela signifie que, quelle que soit la taille de l'échantillon étudié, les conclusions sont faites sur la base de résultats statistiquement significatifs.**
- **Le questionnaire ayant été adressé à l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices dans les mêmes conditions, les différences de profils de répondants peuvent exister, mais sont de façon peu probable responsables des écarts qui seraient mentionnés par la suite.**
- **Une analyse similaire à partir des données du SIRH permettrait d'aller plus loin dans l'analyse et d'améliorer la précision des résultats actuels.**