



**Enquête Cegos sur
la discrimination en entreprise
auprès des acteurs de la Fonction
Ressources Humaines**

Juin 2006

Sommaire

Introduction

1. Les facteurs de discrimination les plus importants
2. Témoins et victimes d'actes de discrimination
3. L'attitude face à la discrimination
4. Les champs de la discrimination
5. Les mesures à mettre en place pour lutter contre la discrimination
6. La mise en place des mesures anti discriminatoires dans les entreprises
7. L'opinion des acteurs de la fonction Ressources Humaines

Introduction

Comment faire de la diversité un facteur de performance économique et sociale ?

La Cegos croit à un développement équilibré entre performance économique et performance sociale, et est convaincue que la diversité permet d'enrichir le capital compétences des hommes et de l'entreprise.

Mais où en sommes nous aujourd'hui dans les entreprises ?

Pour apporter une réponse à cette question, la Cegos et Cercle RH ont réalisé une enquête auprès des acteurs de la fonction RH, construite spécialement sur ce thème.

Les résultats de l'enquête permettent de faire le point sur les facteurs de discrimination les plus marquants et les leviers que les entreprises doivent actionner pour y faire face.

Méthodologie de l'enquête

Cette enquête a été réalisée en collaboration entre la Cegos et le site spécialisé Cercle RH auprès des visiteurs du site et des lecteurs de la Newsletter de Cercle RH.

L'enquête s'est déroulée entre le 27 avril et le 9 mai 2006. L'échantillon retenu porte sur **1 011 acteurs de la fonction Ressources Humaines** se répartissant comme suit :

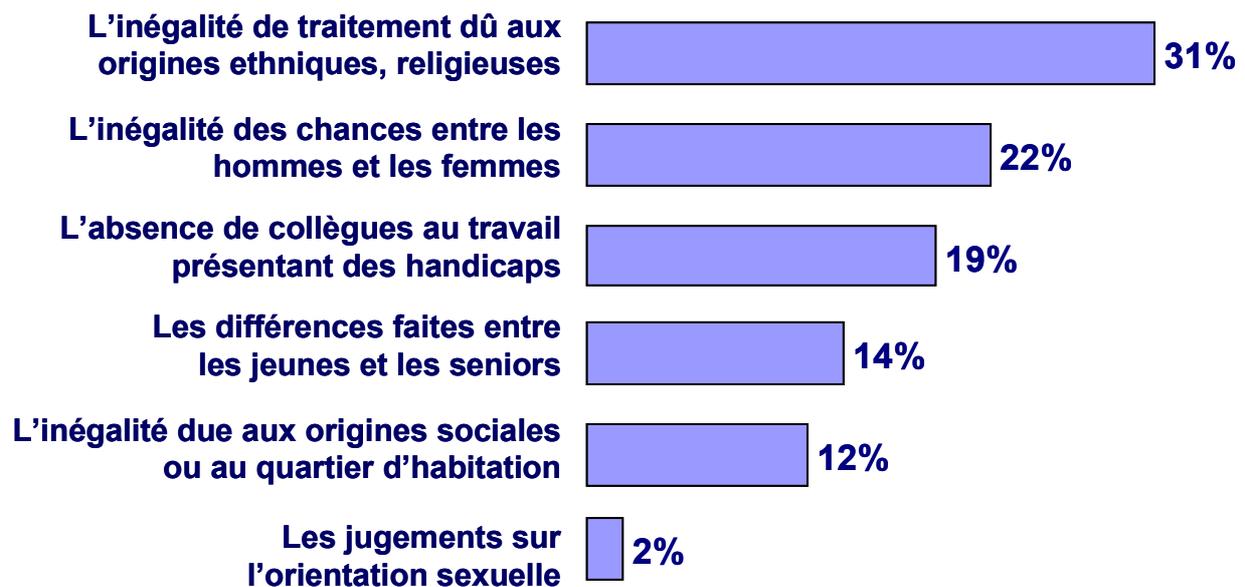
Age	%	Sexe	%	Taille entreprise	%
- de 25 ans	14%	Femme	77%	Moins de 100	26%
- 25 à 30 ans	30%	Homme	23%	100 à 250	15%
- 31 à 40 ans	32%			250 à 500	14%
- 41 à 50 ans	17%			500 à 1000	11%
- 51 à 60 ans	7%			1000 à 2000	12%
				2000 et +	22%
Statut	%	Diplôme	%	Secteur activité	%
Cadres supérieurs	12%	Bac et inférieur	2%	Industrie	20%
Cadres	49%	Bac+2 à Bac+3	19%	Commerce Distribution	10%
Techniciens - AM	14%	Bac+4	22%	Banque Assurance	6%
Employés	11%	Bac+5 et plus	56%	Autres services	39%
Autres	8%			Secteur public	7%
Etudiants	6%	Fonction	%	Autre	18%
		DRH	13%		
		Resp. Paie	4%		
		Resp. Recrutement	14%		
		Resp. Formation	11%		
		Autre fonction RH	58%		

1. Les facteurs de discrimination les plus importants

Le facteur de discrimination apparaissant, aujourd'hui, comme le plus important aux yeux des acteurs de la fonction RH concerne en premier lieu **l'inégalité de traitement dû aux origines ethniques**.

Viennent ensuite les inégalités liées au sexe et au handicap.

Les facteurs de discrimination les plus importants dans la société française

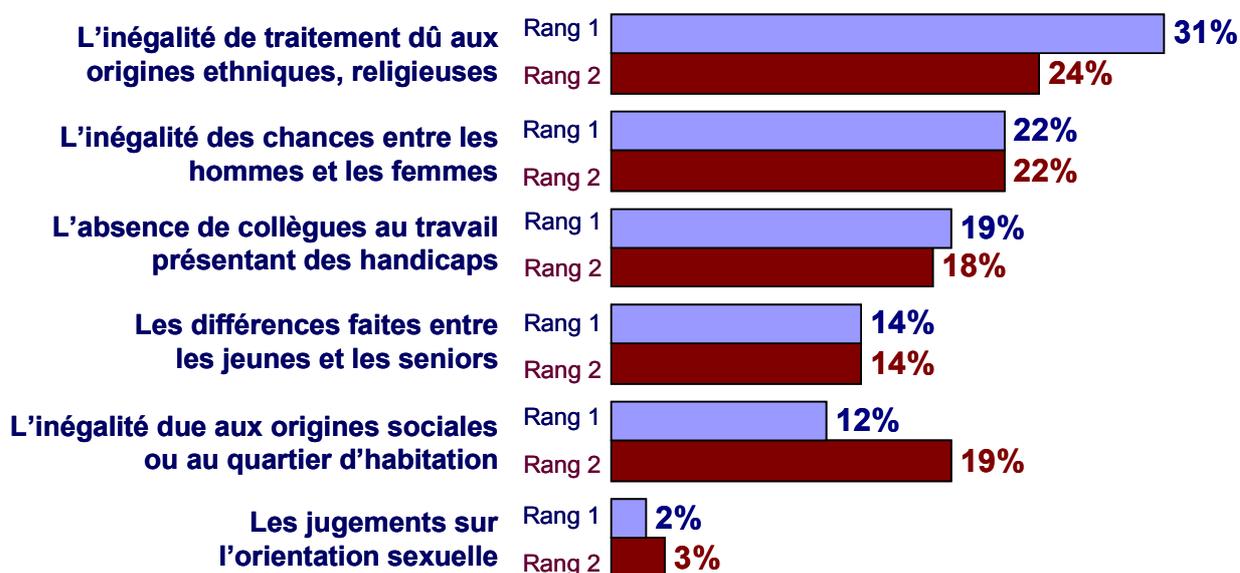


La perception du facteur d'inégalité dû aux origines ethniques apparaît sensiblement plus importante pour les répondants les plus jeunes (39 % des moins de 25 ans et 36 % des 25-30 ans le citent comme premier facteur, contre 22 % pour les plus de 40 ans).

Naturellement, la perception d'une inégalité entre hommes et femmes comme premier facteur de discrimination se rencontre principalement auprès des femmes (26 %), contre 9 % pour les hommes.

De même, la perception des différences faites entre jeunes et seniors se rencontre auprès des plus âgés (29 % pour les plus de 50 ans, c'est-à-dire plus que le pourcentage de ceux qui considèrent la discrimination liée aux origines comme premier facteur dans cette classe d'âge). C'est également une perception masculine plutôt que féminine.

Les facteurs de discrimination venant en premier rang et en deuxième rang



Nous avons interrogé également sur les facteurs de discrimination venant au 2^{ème} rang.

Globalement la hiérarchie reste la même, à l'exception de l'inégalité due aux origines sociales ou aux quartiers d'habitation qui apparaît plus souvent comme deuxième facteur de discrimination.

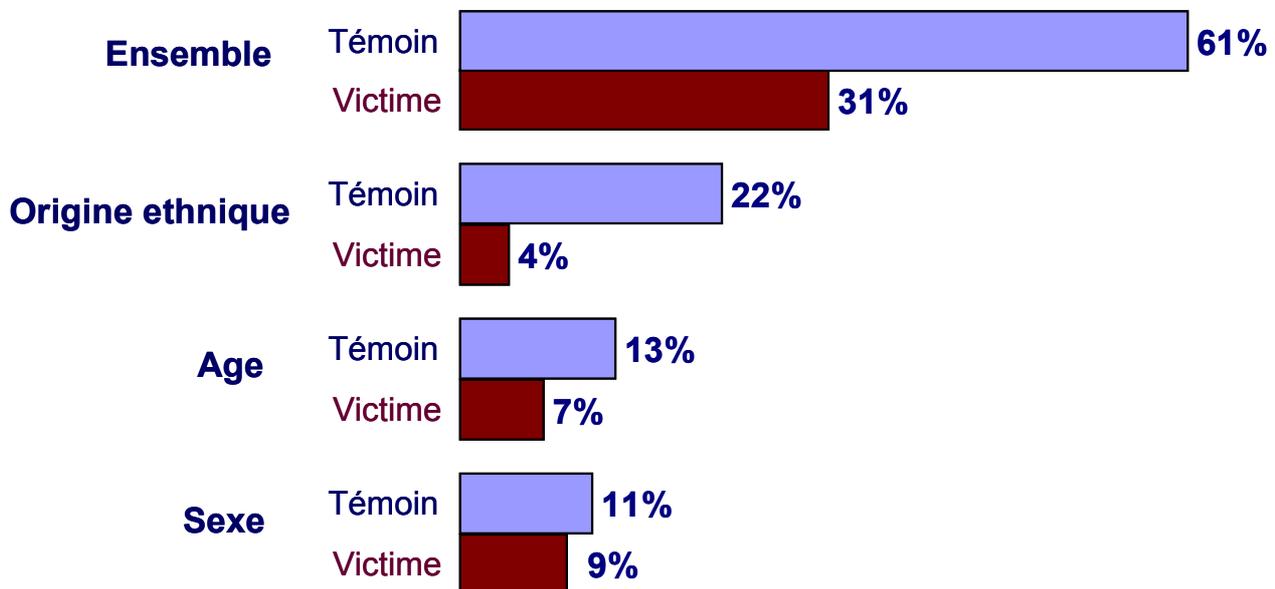
Ces deux facteurs cumulés constituent ainsi, pour plus de la moitié de la population, les facteurs majeurs de discrimination.

2. Témoins et victimes d'actes de discrimination

Interrogés sur leur vécu dans les entreprises, **61 %** des acteurs de fonction RH dans les entreprises **ont été témoins** d'actes de discrimination dans leur entreprise, mais **31 %** seulement déclarent en avoir été personnellement **victimes**.

Les résultats confirment la perception des facteurs de discrimination cités dans les premiers graphiques. En effet, les actes de discrimination observés concernent le plus souvent les origines ethniques (dans 21 % des cas), puis l'âge et le sexe.

Avez-vous été témoin ou avez-vous été l'objet de discrimination dans votre entreprise ?



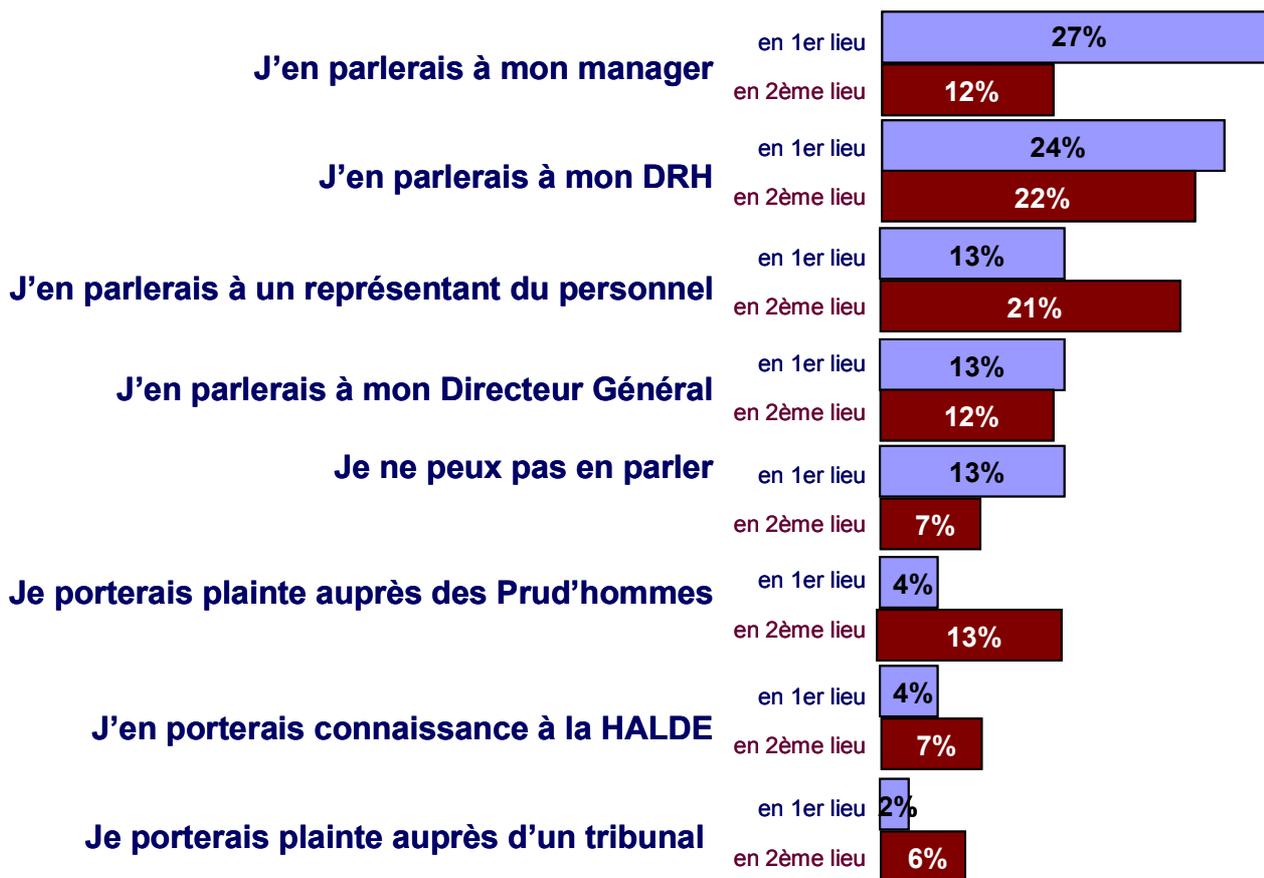
Pour ce qui concerne le premier point, « être témoin de discrimination liées à l'origine ethnique », nous observons que ce sont les responsables du recrutement qui font le plus souvent part de ce fait (pour 27 % d'entre eux). Ce sont également plus souvent les employés que les cadres.

Pour ce qui concerne les discriminations liées à l'âge, les témoignages proviennent des deux côtés de l'échelle des âges (les plus jeunes : 18 % et les plus de 50 ans : 21 %, alors que le phénomène n'est cité que par 8 % des 30-40 ans).

3. L'attitude face à la discrimination

Dans l'éventualité d'une discrimination personnelle, la **première réaction citée serait d'en parler à son manager** (pour 27 % des personnes), puis au DRH (24 %), la direction générale ou les représentants du personnel ne venant en premier lieu que pour 13 % des personnes interrogées.

Votre réaction si vous deviez être personnellement l'objet de discrimination dans votre entreprise



Naturellement, la cible interrogée qui concerne les acteurs de la fonction RH a également comme manager le DRH. Cela accentue un peu l'importance du recours au DRH. Cependant, les personnes interrogées qui n'appartenaient pas à une fonction RH feraient également appel à leur DRH dans un nombre important de situations (dans 16 % des cas).

Le fait de s'adresser d'abord à son manager est un peu plus important chez les femmes, le choix des hommes se portant plus sur le DRH ou le Directeur Général.

Le recours en dehors de la hiérarchie apparaît naturellement plus souvent comme une deuxième étape, avec également une montée en puissance de l'importance des représentants du personnel qui seraient alertés par 21 % des personnes.

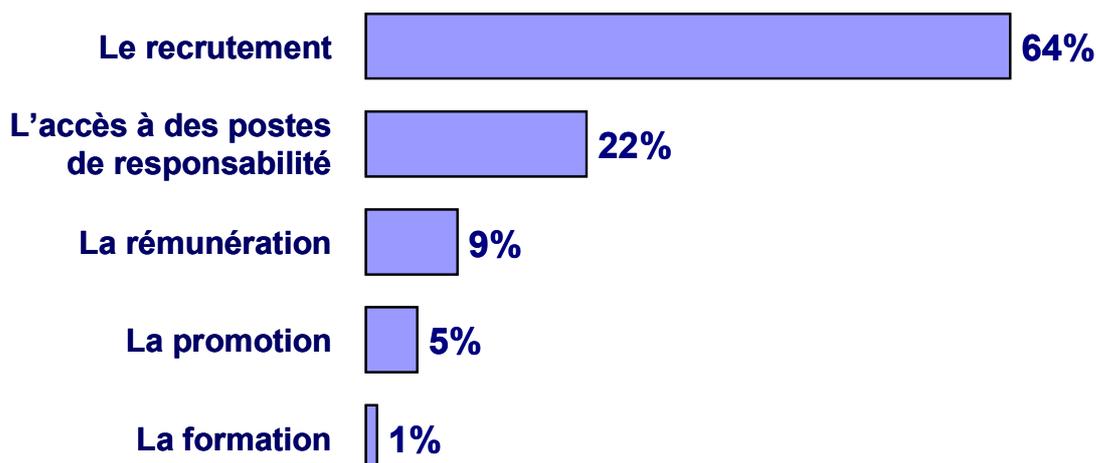
L'idée de porter plainte auprès des prud'hommes comme recours concerne 18 % des cas. Elle se retrouve quelles que soient la classe d'âge et la taille d'entreprise, mais elle concerne un peu plus les techniciens et les employés que les cadres.

Au pénal (plainte auprès du procureur), les demandes concernent plus les hommes les plus âgés. Nous observons une position comparable entre l'importance du nombre de recours auprès de la HALDE et celle donnée au tribunal.

4. Les champs de la discrimination

La discrimination dans l'entreprise se fait principalement **au moment du recrutement** et concerne donc plus fortement les plus jeunes (- de 25 ans). Cependant, il est intéressant d'observer que pour les 50 ans et plus c'est également la discrimination au recrutement qui apparaît plus importante (76%).

La discrimination s'exerce principalement pour ce qui concerne

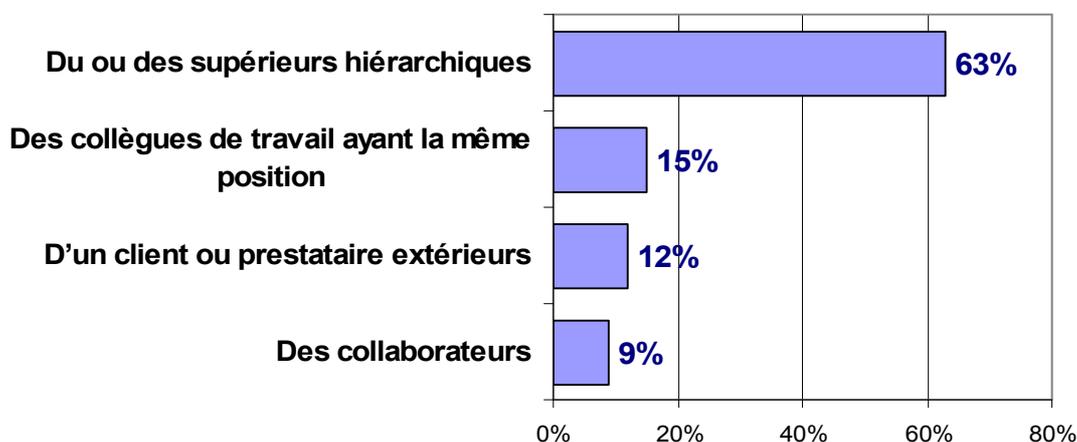


En revanche, la perception d'une discrimination qui s'exerce plus pour l'accès à des postes de responsabilité se rencontre plutôt parmi les 30-40 ans (26%) et les 40-50 ans (27%).

La perception d'une discrimination sur la rémunération est naturellement plus forte auprès des employés (16 %) que les cadres (10 %) ou, a fortiori, des cadres supérieurs (6 %), et plus forte pour les femmes (11 %) que pour les hommes (4 %) et chez les responsables de la paie (48 %).

Quand il y a discrimination, celle-ci vient le plus souvent de la part du ou des supérieurs hiérarchiques (dans 63 %), mais dans 15 % des cas elle provient de collègues de travail ayant la même position. Dans ce cas, elle est plus souvent citée par les personnes de plus de 40 ans et par les DRH eux-mêmes.

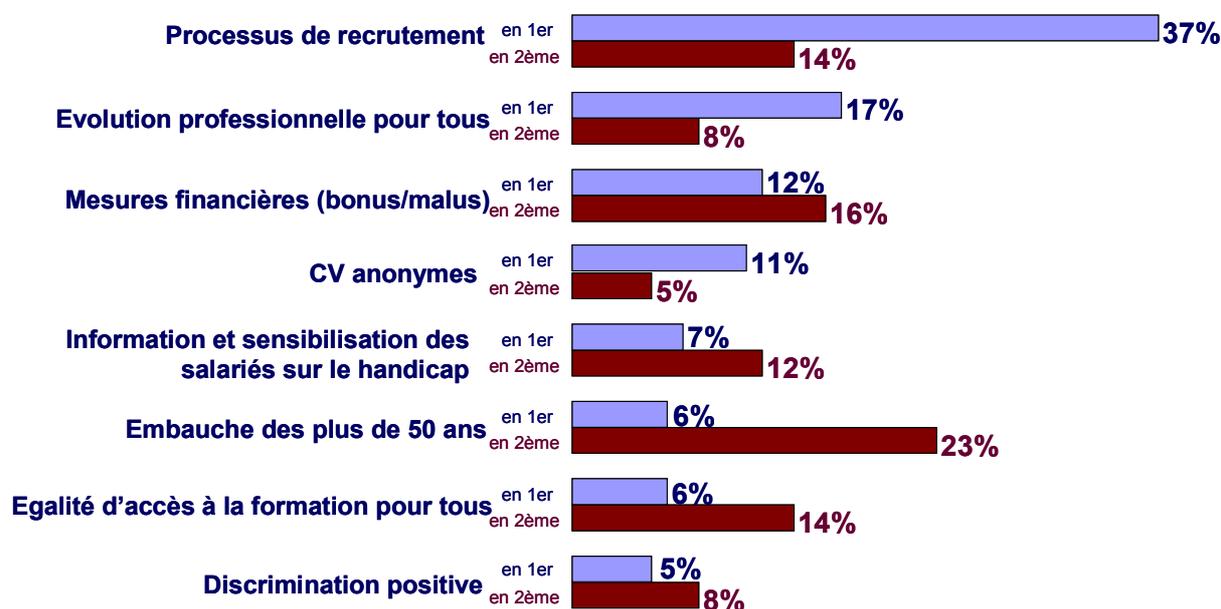
Quand il y a discrimination celle-ci provient plutôt de la part



5. Les mesures à mettre en place pour lutter contre les discriminations.

Les processus de recrutement centrés uniquement sur les compétences techniques requises pour le poste sont considérés comme la mesure à mettre en place en premier lieu par 37 % des personnes interrogées. Viennent ensuite l'accès à l'évolution professionnelle pour tous et les mesures incitatives (qu'elles soient sous forme de bonus en cas d'action forte mise en place ou au contraire de pénalité en cas d'insuffisance).

Les mesures pouvant être mises en place pour lutter contre la discrimination (en 1^{er} lieu et en 2^{ème} lieu)



Naturellement, les choix de processus de recrutement centrés uniquement sur les compétences techniques requises sont un peu plus marqués pour les plus jeunes acteurs de la fonction RH (45 % des – de 25 ans le préconisent), mais cette action se rencontre quel que soit le statut ou la taille d'entreprise. Les responsables Formation apparaissent, quant à eux, les plus favorables à cette mesure (46 %).

L'accès à l'évolution professionnelle pour tous est suggéré également par tous les acteurs, un peu plus dans les entreprises de 500 à 1 000 salariés). L'introduction de mesures financières est plus souvent suggérée par le responsable paie ou le responsable recrutement : 18 %, contre 11 % pour les DRH.

Le CV anonyme, suggéré par 11 % des professionnels RH interrogés, est plus fortement suggéré par les DRH (14 %) que par les responsables recrutement (7 %). La charge de travail de ces derniers en serait-elle augmentée, ou leur capacité à éviter les discriminations mise en doute ?

Parmi les mesures qui apparaissent plus souvent à mettre en place en deuxième lieu, nous voyons une demande significative concernant l'embauche des plus de 50 ans qui est considérée comme importante pour 23 % des personnes interrogées.

6. Les mesures anti discriminatoires déjà mises en place dans les entreprises aujourd'hui et les mesures envisagées.

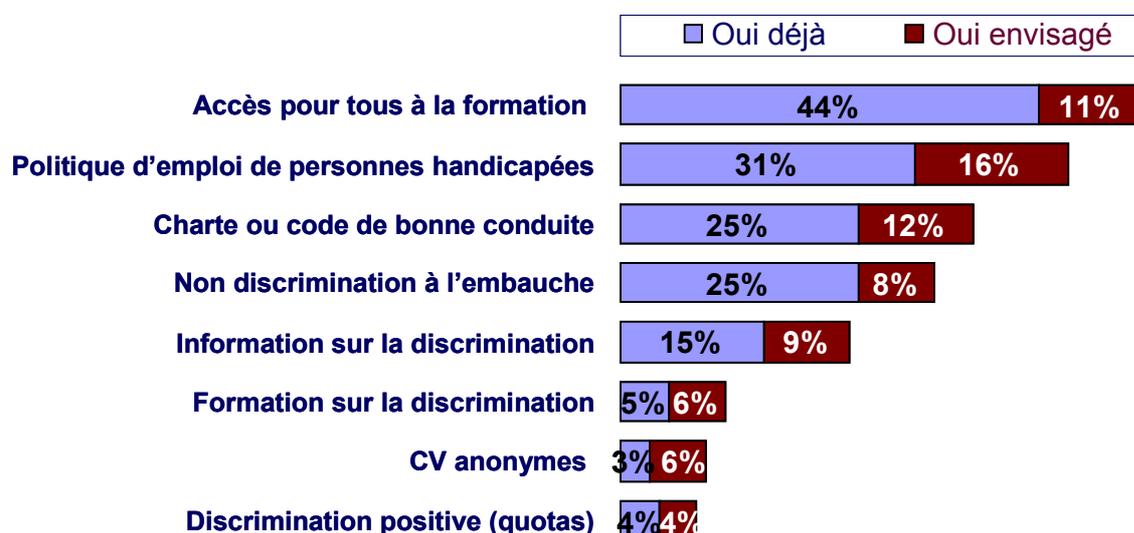
L'égalité d'accès à la formation (pour les seniors, les femmes, les ouvriers...) est la mesure la plus fréquemment mise en place dans les entreprises : 44 % l'ont déjà fait.

La deuxième mesure obtenant un taux significatif de mise en oeuvre est la mise en place d'une politique d'emplois des handicapés (31 %).

Viennent ensuite, à égalité avec 25 % des entreprises les ayant mises en place :

- les mesures visant à garantir la non discrimination à l'embauche,
- une charte ou un code de bonne conduite.

Avez-vous mis en place ou envisagé des mesures anti discriminatoires dans votre entreprise ?



Pour toutes ces mesures, la taille de l'entreprise joue un rôle important, les très grandes entreprises (plus de 2000 salariés) sont en avance significative sur :

- la politique d'emploi des personnes handicapées (51 % l'ont déjà mis en place),
- les mesures visant la non discrimination à l'embauche (34 %),
- la mise en place d'une information sur la discrimination. (24%).

Les petites entreprises (- de 100 salariés) apparaissent en retard par rapport aux moyennes entreprises, en particulier sur :

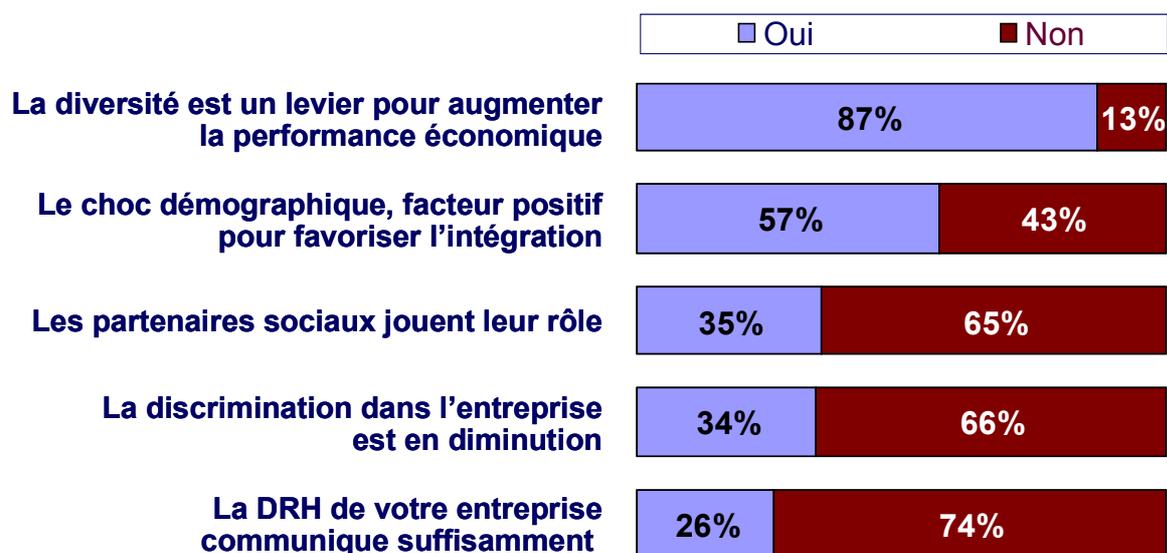
- la politique d'emploi des handicapés (15 %),
- l'accès pour tous à la formation (31 %)

Cependant, le sentiment exprimé par beaucoup de répondants appartenant à de petites entreprises est que le phénomène de discrimination apparaît moins fort, les relations interpersonnelles, une meilleure connaissance de chacun et la proximité avec le chef d'entreprise facilitant l'intégration.

7. L'opinion des acteurs de la fonction RH

Les acteurs de la fonction RH affirment clairement (pour 87 % d'entre eux) que **la diversité est un levier pour augmenter la performance économique de l'entreprise**. Une majorité d'entre eux pense également que le choc démographique constituera un facteur positif pour favoriser l'intégration. Beaucoup de répondants ont en effet souligné une attitude plus ouverte des jeunes générations vis-à-vis de ces problèmes de discrimination.

Votre opinion sur les propositions suivantes



Mais du chemin reste à faire, car 34 % seulement des répondants pensent que la discrimination est en diminution. L'attente exprimée est forte vis-à-vis des responsables d'entreprise, en termes de communication et de sensibilisation, et vis-à-vis des partenaires sociaux qui sont jugés plutôt en retrait sur les questions.

oooooo