

**RESULTATS DES ENQUETES
SUR L'EGALITE DANS L'ENTREPRISE**

DOSSIER DE PRESSE

14 février 2008



HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



Sommaire

1. Introduction

2. Présentation des 2 enquêtes sur l'égalité dans l'entreprise

2.1 La prise en compte des normes et des principes de non-discrimination de l'OIT dans les multinationales européennes (étude VIGEO)

2.2 La perception par les salariés des actions de prévention des discriminations menées par les grandes entreprises françaises (étude CSA)

3. Conclusion

4. Annexes

4.1 Convention de partenariat HALDE OIT

4.2 Etude VIGEO

4.3 Etude CSA

1. Introduction

La HALDE et le BIT se sont associés pour établir un diagnostic commun concernant l'évolution de l'égalité des chances dans les entreprises.

Des études ont été conduites par le BIT pour rendre compte du respect des principes de non-discrimination de l'OIT par les entreprises françaises dans une enquête par test de discrimination rendue publique en février 2007. Une autre étude auprès de 561 européennes a été réalisée par Vigeo.

La HALDE s'est attachée à vérifier la perception par les salariés des actions mises en place dans les entreprises. Elle a entrepris avec les grandes entreprises depuis 2 ans un recensement des actions concrètes de plus en plus nombreuses mises en place pour répondre aux difficultés rencontrées tant au moment du recrutement que dans leur parcours professionnel.

Le BIT et la HALDE s'engagent dans une convention de partenariat à reconduire ces études pour établir un baromètre de l'égalité dans l'entreprise.

La volonté de repérer les actions les plus efficaces, et de se mobiliser avec les acteurs essentiels que sont les partenaires sociaux et les responsables des ressources humaines, est à l'origine de cette action commune. La diversité est un atout pour l'entreprise. Elle dépend des mesures concrètes permettant de faire progresser l'égalité des chances pour celles et ceux qui sont actuellement confrontés à des préjugés indépendamment de leurs compétences.

2. Présentation des 2 enquêtes sur l'égalité dans l'entreprise

2.1 La prise en compte des normes et des principes de non-discrimination de l'OIT dans les multinationales européennes (étude VIGEO)

Vigeo a réalisé une étude portant sur le comportement des grandes entreprises européennes à l'égard du principe d'égalité dans l'emploi et la profession. Les **562 entreprises** qui ont fait l'objet de l'étude appartiennent à **34 secteurs d'activité**, et leurs **sièges sont établis dans 18 pays européens** ayant tous ratifié les Conventions 100 et 111 de l'OIT relatives à la non-discrimination.

La non-discrimination, une responsabilité des entreprises

La non-discrimination est un principe dynamique, dont les critères évoluent avec la conjoncture sociale et économique, et son caractère universel la rend opposable aux individus et aux groupes composant la société. Ce caractère universel et fondamental de la non-discrimination a été consacré en 1998 par la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail, qui rend les conventions 100 et 111 applicables, indépendamment de leur ratification, à tous les Etats membres de l'OIT.

Les mesures anti-discriminatoires étant souvent insuffisantes pour garantir l'égalité dans les faits, la garantie des droits égaux peut impliquer la mise en œuvre de mesures « positives » pour atténuer ou supprimer les conditions qui sont à l'origine de la discrimination.

La Déclaration tripartite du Conseil d'administration de l'OIT sur les entreprises multinationales (1977, révisée en 2000) préconise la promotion de l'égalité des chances, notamment au travers de critères objectifs de recrutement ou de mesures positives ; les entreprises, quant à elles, se réfèrent au principe de non-discrimination dans leurs chartes ou codes de conduite.

Le champ d'application matériel de la lutte contre les discriminations contient les éléments suivants :

- L'engagement, le maintien, la promotion dans l'emploi à qualification égale
- L'accès à la formation professionnelle
- Les conditions de travail
- La rémunération, à travail de valeur égale

- Les autres avantages (ancienneté, salaire minimum, prestations en nature, éléments indirects de rémunération, allocations de sécurité sociale financées par l'entreprise)
- Des mesures positives pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Ce champ d'application concerne également les **discriminations indirectes** (mesures, dispositions ou pratiques apparemment neutres qui entraînent des conséquences défavorables pour certains groupes).

Les critères de non-discrimination sont : le sexe ; l'appartenance ethnique ou la race, la couleur ; l'ascendance nationale ou la nationalité ; l'âge ; l'invalidité ; l'état de santé ; l'orientation sexuelle ; la grossesse, la maternité ; les responsabilités familiales ; la situation familiale ; les opinions politiques ; la religion ; l'affiliation et les activités syndicales ; l'origine sociale ; le harcèlement sexuel.

Dans ce cadre, une entreprise responsable veillera, afin d'éviter des sanctions juridiques ou une mise en cause de son image, non seulement au respect du principe de non-discrimination, mais également à la promotion active de l'égalité, en intégrant celle-ci dans ses règles d'organisation et de gestion.

Les pratiques des entreprises européennes

La **classification par pays** du niveau d'engagement des entreprises place en tête la Norvège, avec une moyenne de 51/100 ; la note la plus basse est attribuée à l'Islande (18.7). **La France obtient 47/100, le niveau moyen observé sur l'ensemble des pays étant de 41.6/100.**

Dans une **classification par secteur d'activité**, le **secteur le plus avancé** est celui des industries pharmaceutiques et des biotechnologies, suivis de l'assurance et du transport aérien.

Les secteurs les moins engagés sont (par ordre croissant d'engagement) : agroalimentaire, tabac, luxe et cosmétiques, construction résidentielle, équipements et composants mécaniques, équipements et composants électriques, hôtellerie et loisirs, BTP. La raison principale de ce mauvais classement est la perpétuation d'une définition par genre.

Evaluer les stratégies non-discrimination

La discrimination pèse sur la performance des entreprises, en termes de sécurité juridique, de stress du personnel, d'image de marque et de réputation. Vigeo distingue, dans son évaluation des systèmes managériaux des entreprises, trois arcs du cercle de performance : Politiques, Déploiement, Résultats.

La **pertinence d'une politique de non-discrimination** est évaluée à travers trois facteurs :

- La visibilité des principes et des buts
- La complétude des objectifs de l'entreprise
 - Quatre archétypes observés :
 - Silence sur la question
 - Enoncés vagues
 - Assurance de non-discrimination assortie d'une liste des catégories protégées
 - Assurance à la fois de non-discrimination et de promotion de l'égalité
- L'adéquation du portage des objectifs

La **cohérence du déploiement** comporte :

- L'existence de procédures écrites visant la protection des catégories vulnérables, à l'attention de toutes les composantes de l'entreprise
- L'allocation de moyens adéquats
- L'universalité du champ d'application (filiales, sous- et co-traitants)
- Les contrôles et le rapportage

Les résultats sont matérialisés par la typologie suivante (comparaison aux autres entreprises du secteur) :

- Pourcentage de femmes (notamment dans les fonctions de direction)
- Pourcentage de personnes handicapées (dans l'effectif)
- Pourcentage de minorités ethniques (dans leur effectif ou dans le management)
- La tendance dans le temps de ces statistiques
- L'existence et la gravité des allégations dont l'entreprise a pu faire l'objet

Panorama des engagements observés : Sur une échelle où la pleine observation des objectifs de l'OIT (pertinence, efficacité et résultats) se situerait au niveau 100, **les niveaux moyens d'engagement des 562 entreprises observées se situent autour de 46/100.**

En termes de **visibilité des engagements**, 11% n'ont aucun engagement observable, 52,5% les ont formalisés dans un document spécifique mais sans objectifs chiffrés ; 11% font référence à des objectifs chiffrés.

Les **moyens mobilisés** : absence de moyen spécifique pour 32% d'entre elles, et pour 44%, des moyens sont mobilisés mais se limitent à l'information ; 4% mobilisent des dispositifs avancés (accords ouverts au contrôle des syndicats).

Dans 56% des cas, le champ d'application des moyens se limite à la maison-mère.

Les **résultats** par secteur d'activité révèlent que l'accès des femmes aux fonctions de direction est mieux assuré dans la Distribution spécialisée, l'Édition, Luxe et Cosmétiques et la Communication (meilleurs résultats) que dans l'Automobile, le BTP, le Matériel de construction et, au bas de l'échelle, les Equipements et Composants Mécaniques. Pour ce qui est des personnes handicapées, seuls 8 secteurs fournissent suffisamment d'indicateurs chiffrés sur leur part dans les effectifs, et cette part n'atteint jamais 4%.

Les pratiques innovantes

50 entreprises sur les 562 sont parvenues à développer des processus exemplaires pour la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité. Les plus avancées d'entre elles se réfèrent explicitement aux conventions de l'OIT.

▪ **La mise en exergue des politiques**

- ✓ Détail des catégories visées, des axes managériaux mobilisés et identification des objectifs qualitatifs et quantitatifs.
- ✓ Des entreprises rendent compte du rang hiérarchique des personnes ou structures responsables de leurs engagements contre la discrimination.
- ✓ La participation des partenaires sociaux est un facteur de renforcement de la légitimité et du succès des démarches mises en œuvre.
- ✓ La participation à des réseaux ou des programmes externes permet l'échange d'information sur les meilleures pratiques et favorise leur promotion.

▪ **Des actes et des dispositifs de gestion cohérents**

- ✓ L'évaluation des pratiques permet aux entreprises de diagnostiquer leurs risques, de mesurer leurs progrès et de se fixer des objectifs d'optimisation.
- ✓ Outils visant à prémunir les processus de recrutement contre les discriminations accidentelles ou systémiques.
- ✓ Actions de sensibilisation visant à faire connaître la politique de l'entreprise.
- ✓ Programmes de formation en matière d'égalité professionnelle, qui portent sur les exigences légales, les principes et les bénéfices pour l'entreprise, et identifient les meilleures pratiques.
- ✓ Lutte contre les obstacles à l'évolution de carrière des femmes.
- ✓ Renforcement des engagements de l'entreprise par l'intégration du respect des principes de non-discrimination dans les critères d'évaluation des cadres.
- ✓ Systèmes actifs d'assistance aux personnes et de recours.
- ✓ Sanctions disciplinaires internes.

- **Les indicateurs de performance**

La mise en place de dispositifs rationnels de collecte, de transmission et d'analyse des données sur les cas de discrimination permet l'évaluation et l'amélioration continues, ainsi que l'intelligibilité des engagements.

Les constats de Vigeo rejoignent ceux du rapport « L'égalité au travail : relever les défis », publié par le BIT en mai 2007, notamment sur les avancées et les insuffisances des politiques publiques de prévention des discriminations.

La non-discrimination ne doit par conséquent pas être l'affaire des seuls Etats, mais être une responsabilité des entreprises, en tant que droit fondamental qui implique des processus continus d'identification et de prévention des risques. En dépit des avancées, des efforts soutenus doivent encore être fournis, les prescriptions de l'OIT n'étant pleinement accomplies dans aucun pays ni aucun secteur.

2.2 La perception par les salariés des actions de prévention des discriminations menées par les grandes entreprises françaises (étude CSA)

Dispositif d'enquête exclusif **CSA / HALDE** constitué :

✓ **D'un « échantillon témoin »**

Echantillon national représentatif de **603 salariés du privé** interrogés par téléphone du 9 au 17 janvier 2008, issu d'un échantillon national représentatif de 2011 personnes âgées de 18 ans et plus, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et catégorie d'agglomération.

✓ **D'un « échantillon focus sur les grandes entreprises »**

Echantillon national représentatif de **429 salariés du privé d'entreprises de plus de 5 000 salariés** interrogés en face à face du 14 au 29 janvier 2008, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession), après stratification par région. Les salariés des entreprises ayant signé un accord ou un engagement de promotion de l'égalité et l'ayant déclaré à la Halde ont été sur-représentés puis ramenés à leur poids dans l'échantillon global.

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :

- La lutte contre les discriminations dans le monde du travail apparaît comme une nécessité pour la quasi-totalité des salariés du privé interrogés ; nécessité à la fois pour des raisons d'ordre moral et en raison de la forte prévalence des situations de discrimination, comme le laisse supposer l'importance des niveaux déclarés de discrimination (en tant que victime et témoin). Il est à noter que les salariés des entreprises ayant signé un accord en faveur de la promotion de l'égalité¹, sont moins nombreux que dans les autres entreprises à faire part de discriminations que ce soit en tant que témoin ou victime.

¹ Cet accord peut être la signature de la charte de la diversité ou tout autre engagement en faveur de la promotion de l'égalité que ce soit de façon globale ou ciblé sur une population particulière. Cet accord est pris en compte dans l'enquête dans la mesure où la Halde en eu connaissance.

- Les critères à l'origine des discriminations déclarées concernent aussi bien le sexe, l'âge ou l'apparence physique que l'origine ethnique et la position dans l'entreprise (conditions de travail, implication dans un syndicat ou le comité d'entreprise...). Par ailleurs, les auteurs de discrimination sont identifiés comme appartenant aussi bien à la hiérarchie qu'aux collègues.
- Une proportion importante de salariés du privé (environ un quart) estime que leur entreprise a déjà mis en œuvre des actions de prévention des discriminations.
- Les salariés se perçoivent comme les principaux acteurs devant lutter contre les discriminations. De ce fait, la mesure qu'ils jugent la plus efficace est la possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme sur des pratiques de discrimination dont il serait victime ou témoin. Ce résultat peut également traduire à la fois une méconnaissance des institutions extérieures au monde de l'entreprise luttant contre les discriminations et une méfiance assez importante à l'égard de la hiérarchie. En effet, la préférence à l'égard de l'anonymat renvoie au silence voire à une forme d'auto-censure qui existe de la part des victimes de discriminations ; celles-ci affirment avoir majoritairement préféré ne pas en parler.
- De manière générale, l'on observe une attitude très favorable des salariés à l'égard des mesures en faveur de l'égalité dans le monde de l'entreprise à l'exception de la mise en œuvre de quotas de recrutement. Toutefois, il existe des éléments de crispation : ainsi, de nombreux salariés distinguent des mesures ressemblant parfois davantage à des actions de communication qu'à des actions concrètes améliorant la situation des personnes discriminées ou la performance de l'entreprise. D'autres craignent que les dispositifs mis en place ne favorisent trop certaines catégories de personnes et ce à leur détriment.

1- La nécessité perçue de la lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations apparaît importante aux yeux de la quasi-totalité des salariés du privé sur le lieu de travail en général (95%) et, dans une moindre mesure, dans leur entreprise (83%). Notons que les salariés de très grandes entreprises sont encore davantage convaincus de la nécessité de la lutte en faveur de l'égalité (avec respectivement 99% et 97%). **Ce combat s'avère à leurs yeux d'autant plus nécessaire que les niveaux déclarés de discriminations sont élevés.**

Les niveaux déclarés de discrimination : un quart des salariés du privé estime avoir été victime de discrimination sur leur lieu de travail

En effet, **un quart des salariés du privé (25%) disent avoir déjà été victime d'au moins une discrimination dans le monde du travail.** Notons que **cette proportion monte à 31% parmi les salariés d'entreprises de plus de 5000 salariées mais descend à 17% parmi les salariés d'entreprises de plus de 5000 salariés ayant signé un accord ou un engagement en faveur de l'égalité.** Par ailleurs, près d'un tiers des salariés du privé (31%) dit avoir déjà été témoin d'au moins une discrimination dans le monde du travail. Une nouvelle fois, cette proportion est beaucoup plus faible (17%) parmi les salariés d'entreprises signataires. Ces chiffres tendent à démontrer que les actions engagées en faveur de l'égalité ont effectivement un effet préventif contre les discriminations.

Les situations de discrimination : évolution de carrière et travail au quotidien

Alors que les victimes indiquent avoir le plus souvent vécu une discrimination au moment d'évoluer dans leur carrière (12% pour l'ensemble des salariés, 21% pour les salariés de très grandes entreprises), les témoins ont surtout observé des discriminations dans le travail au quotidien (19% et 17%). Très peu de salariés de grandes entreprises ayant signé un accord ou un engagement ont été victime ou témoin de discriminations à d'autres occasions.

Les critères de discrimination : sexe et nationalité pour les PME et appartenance à un syndicat pour les très grandes entreprises

Le plus souvent, les salariés du privé déclarent avoir été victime de discrimination en raison de leur **sexe (21%), de leur nationalité (17%),** avant leur âge (8%) ou leur physique (7%). **Les salariés de grandes entreprises** disent avoir été discriminés en raison **de leur nationalité ou leur origine** mais aussi à hauteur de 21% en raison **de leur appartenance à un syndicat ou au comité d'entreprise.** En revanche, les salariés de grandes entreprises ayant signé un accord placent les

critères socio-démographiques ou l'appartenance à un syndicat loin derrière les conditions de travail (40%).

Si seuls 17% des salariés estiment avoir été discriminés en raison de leur nationalité/origine, 46% considèrent avoir été témoin d'une discrimination fondée sur ce critère. L'on retrouve ensuite les critères socio-démographiques que sont le sexe (19%) et l'âge (14%) suivi par les conditions de travail (13%).

Lorsqu'on ne réfère à aucune situation vécue, les salariés pensent qu'à compétences égales, **le handicap (48%), un âge supérieur à 45 ans (41%) et le fait d'appartenir à un syndicat (28%)** constituent **des inconvénients pour être recruté**. L'origine étrangère n'arrive en quatrième position, 71% des salariés du privé estimant que ce critère n'influe pas sur le processus de recrutement. Les salariés de très grandes entreprises placent toutefois l'origine étrangère (38%) avant le fait d'être syndiqué (30%). Les critères de discrimination supposés importants à **l'occasion de promotions** diffèrent quelque peu des critères à l'embauche. En effet, **l'appartenance à un syndicat** (29% pour l'ensemble des salariés, 38% pour les salariés de très grandes entreprises) ou **le handicap** (28% et 42%) interviennent ici avant l'âge et l'origine étrangère.

Les auteurs de discrimination : la hiérarchie est souvent désignée ... mais les collègues ne sont pas loin

D'après les salariés du privé, quelle que soit la taille de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, les discriminations sont le plus souvent le fait de **la direction de l'entreprise** (40% lorsqu'ils sont victimes et 40% lorsqu'ils sont témoins) **ou du supérieur hiérarchique direct** (37 et 55%) suivis par **les collègues de travail** (20 et 25%).

Les réactions suite à une discrimination : le silence en premier lieu

Interrogées sur leurs réactions, les victimes de discrimination déclarent majoritairement n'avoir rien dit (38 et 42%). En second lieu, les salariés victimes dans **les grandes entreprises indiquent avoir eu le réflexe d'alerter les représentants du personnel** (31%) alors que l'ensemble **des salariés, appartenant majoritairement à des petites entreprises, déclarent avoir surtout parlé de ce problème avec leur direction** (29%), 16% d'entre eux affirment ont quitté leur travail.

Les témoins de discrimination quant à eux déclarent majoritairement en avoir parlé avec la personne discriminée (53%). Toutefois, les salariés de grandes entreprises, où la distance est sans doute plus importante entre les salariés, déclarent majoritairement s'être tu (39%).

En dehors des situations vécues, selon l'ensemble des salariés, la première chose à faire, lorsque l'on est victime ou témoin d'une discrimination, serait d'en parler aux représentants du personnel (37% de l'ensemble des salariés et 68% des salariés de grandes entreprises) ou à la direction des ressources humaines (respectivement 20% et 48%). Les recours extérieurs : le dépôt d'une plainte aux prud'hommes, la recherche de conseil auprès d'un avocat ou d'une association ou encore le recours à la HALDE apparaissent peu.

2. Les engagements des entreprises dans la lutte contre les discriminations

La perception des actions existantes : un quart des salariés du privé pense que son entreprise s'est engagée activement en faveur de l'égalité en particulier en faveur de l'égalité homme-femme et des personnes handicapées

24% des salariés du privé et 35% dans les grandes structures privées pensent que leur entreprise a signé un engagement écrit en faveur de l'égalité, de la diversité ou de la lutte contre les discriminations. Plus de la moitié des salariés de grandes entreprises signataires (58%) savent que leur entreprise a mis en place un tel accord.

Dans le détail, les salariés du privé pensent surtout que leur entreprise a mis en œuvre des actions de prévention des discriminations concernant **l'égalité hommes-femmes** (30% de l'ensemble des salariés et 38% des salariés des entreprises de plus de 5000 salariés) et **les personnes handicapées** (29% et 41%) avant la diversité des origines (20% et 35%) et les seniors (15% et 26%). Par ailleurs, ils pensent que leur entreprise a mis en œuvre avant tout des actions concernant **l'accès aux formations** (27% et 32%) et **les salaires** (24% et 32%), avant l'évolution de carrière (20% et 29%), et l'embauche (18% et 32%). Les salariés de grandes entreprises signataires sont toujours plus nombreux à déclarer, quelle que soit la cible ou le moment considéré, que leur entreprise a mis en place des actions de prévention des discriminations.

Par ailleurs, 26% des salariés du privé déclarent que les représentants des syndicats de leur entreprise ont mis en place ou participent à des actions en faveur de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Cette proportion monte à 34% parmi les salariés de grandes entreprises, et 57% parmi les salariés de grandes entreprises signataires. Globalement, les salariés qui

connaissent l'action des syndicats en sont satisfaits (80% parmi les salariés du privé, 63% dans les grandes entreprises, et 73% dans les grandes entreprises signataires).

Le jugement sur les actions mises en œuvre : un effet positif sur le climat social et la performance de l'entreprise sur fond de crainte d'être soi-même défavorisé par ces actions

Pour 71% des salariés du privé, ces actions de prévention sont surtout des actions de communication. Seuls 23% considèrent qu'elles constituent des actions concrètes en faveur de l'égalité. **Les salariés des grandes entreprises sont plus enclins à juger d'un œil favorable ces actions** (38% estiment que ce sont des actions concrètes, contre 39%) et plus encore les salariés de grandes entreprises s'étant engagées en faveur de la promotion de l'égalité (45% parlent d'actions concrètes, contre 38% qui estiment que c'est de la communication avant tout).

L'influence de ces actions sur le travail au quotidien est jugée nulle ou positive, mais jamais négative. En effet, 28% des salariés du privé estiment que ces actions ont eu un impact positif, et 69% qu'elles n'ont pas eu d'impact. Bien que très peu de salariés du privé considèrent que ces actions ont eu un impact négatif sur leur travail quotidien, **35% déclarent être d'accord avec l'affirmation selon laquelle, depuis la mise en place de ces actions de prévention contre les discriminations, certaines catégories sont trop favorisées par rapport à d'autres.** Cette proportion chute à 20% parmi les salariés de grandes entreprises, mais atteint 25% au sein des entreprises ayant signé un accord. Certains semblent donc voir dans ces actions une entorse au principe de l'égalité des chances et se sentir victimes d'une discrimination à « l'envers ».

En dépit de cette inquiétude, **69% des salariés estiment que les initiatives visant à lutter contre les discriminations peuvent contribuer à améliorer le climat social de l'entreprise et 57% à accroître la performance de l'entreprise.**

Les actions à mener dans le futur : le souhait de pouvoir alerter sa direction de façon confidentielle

39% des salariés du privé estiment qu'il est prioritaire que leur entreprise mette en place des actions de prévention contre les discriminations, 37% que cela est important mais pas prioritaire, et 22% que cela est secondaire. Lorsqu'ils appartiennent à une très grande entreprise, les salariés sont davantage susceptibles de juger cette tâche cruciale : en effet, **55% des salariés d'entreprises de plus de 5000 salariés jugent cela prioritaire,** 40% important mais pas prioritaire et seuls 4% secondaire.

Les domaines dans lesquels la mise en œuvre de ces actions apparaît la plus pressante sont celui de **l'égalité hommes-femmes** (46% prioritaire pour l'ensemble des salariés du privé, 53% pour les grandes entreprises) et **des personnes handicapées** (45% et 61%). L'action en faveur de la diversité des origines (39% et 50%) et des seniors (37% et 55%) apparaît comme légèrement moins urgente.

La possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme sur des pratiques de discrimination dont il serait victime ou témoin apparaît comme la mesure la plus efficace pour prévenir les discriminations sur le lieu de travail : 74% des salariés du privé jugent cette disposition efficace, tout comme les salariés des grandes entreprises. Elle a particulièrement bonne presse parmi les salariés d'entreprises signataires (85%). Notons que c'est dans une certaine mesure une solution « silencieuse » qui est préférée.

La création d'un label diversité délivré aux entreprises exemplaires (68% et 75% pour les grandes entreprises) ainsi que **l'incitation pour les entreprises à inscrire les actions menées contre les discriminations dans leur bilan social** (68% et 73%) sont également des mesures jugées efficaces, mais elles bénéficient légèrement moins de l'assentiment des salariés d'entreprises signataires (65% et 69%). Viennent ensuite **l'incitation pour les entreprises à évaluer elles-mêmes annuellement leurs actions** (68% et 65%) puis **l'obligation des CV anonyme**, disposition n'arrivant seulement qu'en cinquième position (62% et 65%). **La mise en place de quotas de recrutement n'apparaît comme une solution efficace que pour 45% des salariés du privé dans leur ensemble, et 54% des salariés de grandes entreprises.** Ce dernier résultat, ainsi que la moindre croyance de l'effet bénéfique des actions sur la performance de l'entreprise, entrent en cohérence avec la crainte de voir des traitements préférentiels s'établir au détriment du « mérite » et de l'efficacité.

Enfin pour l'ensemble des salariés interrogés, **ce sont avant tout les salariés qui doivent se charger en priorité de prévenir les discriminations** (46% et 45%), avant même la direction (21% et 14%), le service des ressources humaines (16% et 20%) et les syndicats (14% et 26%). Ces résultats démontrent à la fois une méconnaissance des institutions extérieures au monde de l'entreprise pouvant lutter contre les discriminations et une méfiance assez importante à l'égard de la hiérarchie.

Conclusion

Renouvelée tous les ans, l'étude croisée BIT/ HALDE permettra un suivi des progrès réalisés. Ce baromètre de l'égalité dans les entreprises doit permettre de nous renseigner sur le développement des actions menées.

Ce premier état des lieux sera suivi d'un colloque intitulé « Normes et dialogue social : agir contre les discriminations dans l'entreprise » organisé le 21 février au Conseil économique et social, par la HALDE et l'OIT.

Les débats seront consacrés à l'application des normes de l'OIT au sein des entreprises européennes et à la perception par les salariés des pratiques menées en faveur de l'égalité. Le rôle des partenaires sociaux, indispensable pour engager largement et durablement les entreprises dans la lutte contre les discriminations sera au cœur de ces échanges.