

FG/MCP N° 111711

Contacts IFOP : Fabienne Gomant / Marion Chasles-Parot

Tél : 01 45 84 14 44

fabienne.gomant@ifop.com



pour

LE DÉFENSEUR
DES DROITS
defenseurdesdroits.fr



Organisation
Internationale
du Travail

Baromètre sur la perception des discriminations au travail – Vague 7

Principaux enseignements

Janvier 2014

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour :	Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail
Echantillons	<p>Echantillon de 501 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé.</p> <p>La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession, taille de l'entreprise et secteur d'activité) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p> <p>Echantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public.</p> <p>La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p>
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par téléphone.
Dates de terrain	Du 25 novembre au 12 décembre 2013

NB : Les rappels 2008 à 2011 sont issus d'enquêtes réalisées par CSA pour la Halde et l'Organisation Internationale du Travail. La méthodologie a été conservée. Toutefois, les modifications importantes apportées dans le questionnaire à l'occasion de la vague de 2012 (ajout, suppression, réorganisation, reformulation) ainsi que certains changements relatifs à la passation des questionnaires (nombre de relances enquêteur, suggestion ou non des postes autres etc.) peuvent participer à certaines évolutions observées par rapport aux vagues précédentes.

Les rappels 2012 sont issus d'une enquête Ifop pour Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail réalisée auprès de **500** salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé et de **500** agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public selon la méthode des quotas. Les interviews ont eu lieu par téléphone du 28 novembre au 12 décembre 2012.

A l'occasion de la 7^{ème} vague du Baromètre sur la perception des discriminations au travail réalisée par l'Ifop à la demande du Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du Travail, l'occurrence des discriminations se révèle toujours aussi importante :

- ✓ Le contexte de crise économique et de chômage est d'ailleurs perçu massivement comme un facteur susceptible de favoriser les discriminations (78% dans le public, 82% dans le privé).
- ✓ La majorité des actifs estime qu'ils sont concernés de la même manière par les discriminations, qu'ils soient agents de la fonction publique ou salariés du privé (57% dans le public, 53% dans le privé). En outre, les salariés du privé sont davantage convaincus qu'auparavant que les discriminations sont moins fréquentes dans le public (32%, +12 points par rapport à mars 2009) quand la tendance s'inverse auprès des agents (33%, -6 points sur la même période).
- ✓ Par ailleurs, les salariés du privé n'ayant jamais été concernés par cette situation sont plus nombreux qu'auparavant à penser qu'ils pourraient faire un jour l'objet d'une discrimination (31% dans le public, 36% dans le privé, +8 points pour ces derniers par rapport à 2012).
- ✓ 31% des agents de la fonction publique et 29% des salariés du privé affirment avoir été victimes d'une discrimination dans le cadre de leur travail. Et seul un actif sur deux n'a jamais été témoin de discrimination au travail (51% dans le public, 56% dans le privé).
- ✓ Les principaux critères de discriminations cités par les victimes renvoient avant tout au genre (29% dans le public, 31% dans le privé) et à la grossesse ou la maternité (19% et 20%). Les femmes sont d'ailleurs plus nombreuses à affirmer avoir été victimes d'une discrimination au travail. Les victimes salariées du privé citent ensuite leur origine ethnique (27%) ou leur nationalité (19%) comme source de leur discrimination, quand les victimes travaillant dans le public identifient plutôt leur apparence physique (22%).
- ✓ Dans un cas sur cinq, la situation de discrimination s'inscrit « dans le travail au quotidien » (21% dans le public, 20% dans le cadre du privé) et le plus souvent dans le cadre de relations hiérarchiques avec le supérieur direct (48% dans les deux secteurs) ou avec la direction de l'entreprise/administration ou établissement (35% et 46%).

Des discriminations toujours aussi fréquentes et une relative absence de réaction des victimes d'inégalités de traitement, qui font de la lutte contre les discriminations un domaine d'action nécessaire :

- ✓ Près de quatre victimes de discriminations sur dix n'ont rien fait (37% dans le public, 40% dans le privé) - dans la très grande majorité des cas par résignation (75% des victimes n'ayant rien fait dans le public, 65% dans le privé) même si près d'un tiers des salariés du privé invoquent également la peur de représailles (29%) – conférant à la lutte contre les discriminations un caractère indispensable, notamment en ce que ce sont les plus jeunes qui apparaissent comme les plus démunis (54% des agents de moins de 35 ans n'ont rien fait, 50% des salariés du privé de moins de 35 ans).
- ✓ Les victimes ayant agi ont préféré en parler avec leur supérieur hiérarchique direct (26% dans le public, 23% dans le privé) ou à leur direction/au service des ressources humaines (20% et 18%).
- ✓ L'efficacité des syndicats pour contribuer à lutter contre les discriminations est majoritairement reconnue, notamment par les agents de la fonction publique (58% des agents, 47% des salariés du privé). Néanmoins, elle est substantiellement moins citée cette année que par le passé, et ce par les deux cibles (respectivement -12 points et -17 points par rapport à décembre 2012).
- ✓ La nécessité de lutter contre les discriminations, soulignée par ces résultats, est confirmée par le jugement unanime des actifs qui la considèrent importante à 99% dans le public et à 98% dans le privé.

La fréquence toujours aussi importante des discriminations et le sentiment de résignation grandissant des actifs suscitent une attente forte de mesures de leur part :

- ✓ Les mesures considérées comme les plus efficaces sont les mêmes selon que sont interrogés des agents de la fonction publique ou des salariés du privé ; aussi, ils plébiscitent, de manière générale, les mesures les moins coercitives comme « instaurer des procédures de recrutement fondées sur des critères objectifs, par exemple les recrutements par mise en situation » (79% des agents jugent la mesure efficace, 74% des salariés du privé).
- ✓ Les suggestions plus autoritaires visant à sanctionner ou obliger l'employeur obtiennent un assentiment global mais plus mesuré quant à leur efficacité : « sanctionner financièrement les employeurs n'ayant pas pris de mesures en faveur de l'égalité de rémunération » (70% et 68%).

- ✓ La mesure qui suscite le moins l'adhésion, certainement en ce qu'elle peut être considérée à son tour comme inégalitaire, est celle visant à favoriser, à compétences égales, l'embauche de personnes habituellement discriminées (64% et 60%).

A l'occasion de cette nouvelle vague du baromètre, un focus relatif aux discriminations à l'égard des jeunes a été intégré :

- ✓ Au sein du baromètre sur la perception des discriminations au travail, certaines spécificités ont été relevées concernant les actifs interrogés de moins de 35 ans. D'une part, ils se révèlent un peu moins méfiants que leurs aînés sur certaines caractéristiques potentiellement discriminantes, comme par exemple le fait d'être syndiqué (25% dans le public et 36% dans le privé, contre respectivement 42% et 55% chez les 35 ans et plus). D'autre part, ils identifient prioritairement différents critères de discriminations : le jeune âge est le premier critère discriminant selon les jeunes agents de la fonction publique (43% vs 4% chez les 35 ans et plus) ; selon les jeunes salariés du privé, il s'agirait plutôt de l'origine ethnique (41% vs 20%) et des convictions religieuses (38% vs 9%).
- ✓ « Etre jeune » est le seul élément considéré, parmi les 18 autres critères testés s'appliquant aux actifs, davantage comme un avantage pour être embauché (40% des agents de la fonction publique, 44% des salariés du privé) que comme un inconvénient (21% et 18%). Les jeunes ne semblent pas ressentir de désavantages spécifiques au moment de leur recrutement.
- ✓ Les premiers éléments considérés comme des inconvénients à leur embauche et à leur évolution professionnelle sont globalement les mêmes que pour les actifs : une apparence physique non conforme aux codes de l'entreprise ou de l'administration (71% dans le public, 73% dans le privé) ou le handicap (60% et 61%). Par rapport à l'ensemble des agents et salariés du privé interrogés, les jeunes actifs, potentiellement exposés à ces discriminations n'estiment pas plus, mais pas moins non plus, ces critères comme des désavantages.
- ✓ Pour autant, les actifs se déclarent témoins d'un nombre élevé de discriminations à l'égard des jeunes, notamment lors de leur embauche. Ainsi, plus d'un tiers d'entre eux affirment avoir été témoin du recrutement d'un jeune sur un emploi inférieur à ses compétences et/ou son niveau de qualification (43% dans le public, 39% dans le privé, notamment au sein d'entreprises de 250 salariés et plus, 46% à 49%), ou d'un recours abusif à de jeunes stagiaires pour effectuer des tâches normalement confiées aux salariés de l'entreprise (35% et 39%, notamment au sein d'entreprises de 250 salariés et plus, de 40% à 52%).

- ✓ Les attentes des employeurs en termes d'expérience pour occuper un emploi constituent la première difficulté soulevée par les agents publics (42%, contre 32% pour les salariés du privé) en particulier chez les plus jeunes (54% des moins de 35 ans, +12 points par rapport à l'ensemble). Le recours aux emplois précaires est pointé du doigt par l'ensemble des actifs (39% et 38%, notamment au sein d'entreprises de 250 salariés et plus, de 48% à 50%).

- ✓ Les actifs attendent des mesures directement dirigées vers les jeunes telles l'alternance de périodes de formation et de travail pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle (78% des agents, 80% des salariés du privé) ou l'aide au développement du réseau professionnel (63% et 66%). Comme pour les mesures visant à lutter contre les discriminations concernant l'ensemble des actifs, les mesures les plus autoritaires à destination des employeurs sont jugées d'efficacité plus relative. Les plus jeunes salariés du secteur privé se sont systématiquement montrés plus enthousiastes quant à l'efficacité de l'ensemble des mesures suggérées, notamment pour l'aide au développement du réseau professionnel (76% des moins de 35 ans, +15 points par rapport aux 35 ans et plus).