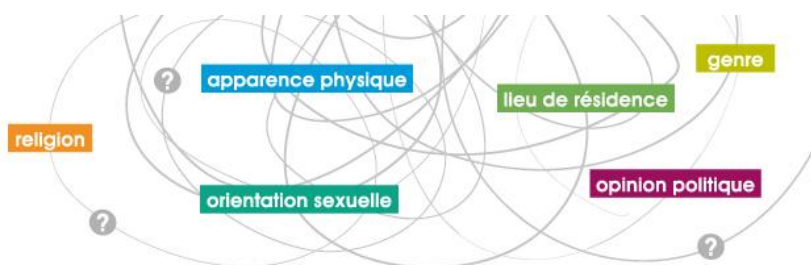


Auto-diagnostic discriminations et diversité : Que nous disent les utilisateurs ?

*Présentation des statistiques d'utilisation de l'outil
Janvier 2010*



Connaître pour agir

AUTO DIAGNOSTIC DISCRIMINATIONS ET DIVERSITÉ

www.cjdes-autodiagnostic.org



Préambule :

L'auto-diagnostic du CJDES est utilisé gratuitement et anonymement, en ligne, par les acteurs des entreprises et des associations volontaires à l'adresse : www.cjdes-autodiagnostic.org.

Chaque utilisateur répond en fonction des perceptions qu'il a de son organisation : le diagnostic ne permet donc pas de donner des preuves de l'engagement (ou non) de son organisation en matière d'égalité ou de lutte contre les discriminations, mais vise à sensibiliser l'utilisateur (dirigeant, DRH, syndicaliste, salarié, administrateur...) pour qu'il puisse agir en acteur de la lutte contre les discriminations.

L'auto-diagnostic est de plus en plus utilisé de manière collective, dans un service, lors d'une réunion ad hoc... Il permet alors aux acteurs d'une même structure de se mettre d'accord sur le diagnostic, à partir de questionnements simples, de s'accorder sur une grammaire de la lutte contre les discriminations, préalable à toute action.

Les résultats qui suivent ne sont donc que l'agrégation des perceptions des utilisateurs. Ils donnent un état des lieux des pratiques en matière de discrimination, basé sur ces perceptions d'acteur et non sur une éventuelle réalité "objective". Ils sont cependant intéressants en tant que reflet des pratiques perçues par des acteurs des entreprises et des associations.

> Qui sont les utilisateurs ?

Les analyses qui suivent se basent sur les diagnostics anonymes réalisés en 2007, 2008 et 2009¹.

C'est dans le secteur "*Education, santé, action sociale*" que l'outil a suscité le plus grand intérêt, avec 39 % des utilisateurs.

Ce résultat est cohérent avec la forme juridique des structures utilisatrices : près de 36 % sont des associations. Les SA sont néanmoins de plus en plus représentées chez les utilisateurs de l'auto-diagnostic : 23 % en 2009, contre 15 % l'année précédente.

Diagnosics réalisés selon la forme juridique des organisations

	Association	Coopérative	Entreprise individuelle	Fondation	Mutuelle	Organisme public ou para-public	SA	SARL
2007	18%	6%	18%	6%	0%	12%	6%	35%
2008	40%	5%	3%	0%	7%	18%	15%	12%
2009	35%	4%	4%	2%	8%	12%	23%	13%
Total	36%	4%	4%	1%	7%	14%	19%	13%

- Les **associations** restent les 1ères utilisatrices de l'auto-diagnostic ;
- Les entreprises de **l'économie sociale et solidaire** ne constituent qu'une petite moitié des utilisateurs de l'outil, qui attire également des organismes publics, et de plus en plus des entreprises organisées sous forme de SA.

Nombre de diagnostics réalisés selon la taille des organisations (nombre de salariés)

2007 - 2009	< 10	10 à 49	50 à 499	> 500
Nombre	87	98	64	110
%	24%	27%	18%	30%

- Les entreprises de **plus de 500 salariés** se sont le plus mobilisées pour réaliser l'auto-diagnostic.
- Toutes les tailles d'entreprise sont cependant représentées de façon relativement équilibrée.

¹ Elles ne prennent pas en compte les résultats des entreprises tests dont les diagnostics ont permis, en 2007, d'améliorer l'outil dans sa phase de construction.

> Objectifs, procédures, résultats effectifs

Différents niveaux d'action de l'organisation sont analysés dans le diagnostic :

- les **valeurs et objectifs** affichés par l'organisation en matière d'égalité de traitement et de valorisation de la diversité ;
- les **procédures** mises en place pour assurer l'égalité de traitement et lutter contre les discriminations ;
- les **résultats effectifs** en matière d'égalité et de diversité.

Ces niveaux d'action sont notés sur 10.

Le logiciel calcule automatiquement le résultat en fonction des réponses fournies par l'utilisateur : 10 pour une réponse "oui" ; 8 pour une réponse "plutôt oui", 2 pour une réponse "plutôt non", et 0 pour une réponse "non" ou "ne sais pas".

Les données suivantes représentent la moyenne des notes obtenues par les utilisateurs.

Note moyenne obtenue pour l'ensemble des diagnostics réalisés (sur 10)

	2008	2009
Objectifs affichés	5,9	6,4
Procédures mises en place	3,9	4,7
Résultats effectifs	5,9	6,4
Total	5,1	5,8

- Les résultats généraux des auto-diagnostics réalisés sont en **progression**, même si leur niveau reste assez faible (5,8 / 10) ;
- La structure des résultats reste **stable** sur les 2 années : objectifs affichés et résultats effectifs obtiennent le même niveau d'évaluation, supérieur à celui des procédures ;
- Un **effort particulier sur les procédures** reste nécessaire pour assurer l'égalité de traitement.

> Objectifs, procédures, résultats effectifs : influence du statut juridique sur les pratiques

*Note moyenne obtenue pour chaque type d'organisation²
(sur 10)*

	Association	Coopérative	Entreprise individuelle	Mutuelle	Organisme public ou para-public	SA	SARL
Objectifs	6.5	5.8	4.3	7.1	6.7	5.7	5.8
Procédures	4.0	4.3	3.4	4.4	5.3	4.7	4.5
Résultats effectifs	6.2	6.9	4.5	5.8	6.7	5.9	6.5
Total	5.6	5.5	4.0	5.8	6.2	5.5	5.5

- Les **organismes publics et para-publics** obtiennent les meilleurs résultats. L'influence du statut, et des procédures qu'il impose, sont logiquement favorables à l'égalité de traitement ;
- Suivent ensuite les **entreprises de l'économie sociale** : les mutuelles, les associations, puis les coopératives, au même niveau que les SA et les SARL ;
- Les **mutuelles** obtiennent un résultat déséquilibré : les objectifs affichés sont reconnus par les acteurs, davantage que les résultats effectifs et surtout les procédures ;
- Les **associations** obtiennent de bons résultats, mais un travail semble nécessaire sur la mise en place de procédures.

² Le résultat des fondations n'a pas été reproduit, car le nombre total de diagnostics réalisé par des fondations (5) nous semble trop faible pour être représentatif.

> **Objectifs, procédures, résultats effectifs : des résultats liés à la taille des organisations**

*Note moyenne obtenue selon la taille des organisations
(nombre de salariés)*

	< 10	10 à 49	50 à 499	> 500
Objectifs	6.2	6.1	6.0	6.5
Procédures	3.9	4.3	4.6	4.8
Résultats effectifs	5.9	6.6	6.5	5.9
Total	5.3	5.5	5.6	5.8

- Les **résultats** sont **directement corrélés à la taille des organisations** (plus les entreprises sont importantes, meilleurs sont les résultats) sans forte disparité cependant ;
- Paradoxalement, les plus **grosses entreprises** sont celles qui obtiennent les moins bonnes notes en termes de résultats effectifs perçus, alors même qu'elles obtiennent les meilleures notes en ce qui concerne la mise en place de procédures.

> Types de discrimination

Le diagnostic s'intéresse à toutes les discriminations retenues par la loi, que nous avons regroupées en 4 catégories :

- les discriminations liées au **genre** ;
- les discriminations liées aux **origines** ;
- les discriminations liées aux **considérations physiques** ;
- les discriminations liées aux **convictions**.

Note moyenne obtenue par type de discrimination pour l'ensemble des diagnostics réalisés

	2008	2009
Genre	5,3	5,8
<i>Dont: Egalité H/F</i>	4,7	4,5
Origines	4,9	5,6
Considérations physiques	5,3	6,0
<i>Dont: Âge</i>	5,2	6,2
Convictions	5,3	5,8

- Les résultats les meilleurs concernent **les considérations physiques, et notamment l'âge** dont les résultats sont en sensible augmentation (+ 1 point). Ce résultat est sans doute un impact direct de la loi sur les seniors ;
- Les **résultats les moins bons concernent les origines**, avec une tendance positive cependant (+0,7 point), **et l'égalité H/F** ;
- Les **résultats sont en hausse pour chaque type de discrimination entre 2008 et 2009 sauf pour les questions d'égalité Femmes/Hommes** (- 0,2 point).

Focus / saisines reçues par la Halde :

Sur les 10.500 saisines reçues en 2009 par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, celles concernant l'origine ethnique arrivent largement en tête. Ce résultat est cohérent avec les perceptions exprimées dans les diagnostics réalisés.

La 2^{ème} cause de saisine de la Halde en 2009 concerne la santé et/ou le handicap. Nous sommes par contre loin des perceptions des utilisateurs de l'auto-diagnostic, puisque les considérations physiques font partie des discriminations les mieux prises en compte selon nos résultats.

Enfin, le genre n'arrive qu'en 3^{ème} position des saisines reçues par la Halde (6%). Ce résultat est en décalage avec les perceptions des utilisateurs de l'auto-diagnostic pour lesquels les discriminations liées au genre, et plus spécifiquement les inégalités femmes/hommes, sont peu prises en compte, et même en augmentation.

> Types de discrimination & statut juridique

Note moyenne obtenue pour chaque type d'organisation

	Association	Coopérative	Entreprise individuelle	Mutuelle	Organisme public ou para-public	SA	SARL
Genre	5,1	6,1	4,4	5,0	6,7	5,9	5,8
Dont: Egalité H/F	4,4	4,3	3,7	4,3	5,4	5,3	4,3
Origines	5,0	5,4	3,9	4,4	6,4	5,7	6,0
Considérations physiques	5,9	5,5	4,2	5,8	6,3	5,4	5,6
Dont: Âge	5,7	5,7	4,3	5,3	6,3	5,8	6,4
Convictions	5,6	6,3	4,3	5,9	6,1	5,5	5,4

- Les **organismes publics ou para-publics** obtiennent les meilleurs résultats pour les discriminations liées au genre, aux origines et aux considérations physiques.
- Ce sont en revanche les **coopératives** qui obtiennent les meilleurs résultats en matière de discriminations liées aux convictions.

> Domaines de l'entreprise

Une des originalités de l'auto-diagnostic est de ne pas se limiter à l'observation du domaine des ressources humaines, mais de s'intéresser aussi à l'activité, et pour les entreprises de l'économie sociale, à la direction politique de l'entreprise ou association.

Trois domaines sont ainsi analysés :

- le domaine **activité-produits**, qui s'intéresse à l'accessibilité et à l'adaptation des produits ou services ;
- le domaine **ressources humaines**, qui s'intéresse à la politique de recrutement, d'intégration et d'évolution de carrière ;
- le domaine **ressources sociales et bénévoles**, qui s'intéresse à la politique de recrutement, d'intégration et d'évolution des dirigeants politiques élus, c'est-à-dire à l'ouverture de la gouvernance.

Note moyenne obtenue par domaine pour l'ensemble des diagnostics réalisés

	2008	2009
Activité - Produits	5,6	6,1
Ressources humaines	4,9	5,4
Ressources sociales et bénévoles	4	4,2
Moyenne générale	5,1	5,8

- Le domaine de l'organisation qui obtient les meilleurs résultats est celui de **l'activité** (accessibilité des produits et services à tous)
- Les moins bons résultats concernent le domaine des **ressources sociales et bénévoles** (accessibilité à la direction politique des associations, mutuelles et coopératives).

> **Domaine de l'entreprise & statut juridique**

Note moyenne obtenue pour chaque type d'organisation

	Association	Coopérative	Entreprise individuelle	Mutuelle	Organisme public ou para-public	SA	SARL
Activité - Produits	6.1	5.2	4.2	6.2	6.7	5.4	5.6
Ressources humaines	5.3	5.4	3.8	5.7	5.5	5.2	5.2
Ressources sociales et bénévoles	4.3	4.1	-	3.9	-	-	-
Moyenne générale	5.6	5.5	4.0	5.8	6.2	5.5	5.5

- Au sein de l'économie sociale, ce sont les **associations qui ont les meilleurs résultats en termes de gouvernance** avec 4,3 sur 10, même si ce résultat est en soi faible ;
- Les **mutuelles obtiennent les meilleurs résultats en termes de ressources humaines** ;
- Tandis que **les organismes publics ou para-publics obtiennent une note élevée dans le domaine activité – produits.**

> **Domaine de l'entreprise & taille des organisations**

Note moyenne obtenue selon la taille des organisations (nombre de salariés)

	< 10	10 à 49	50 à 499	> 500
Activité - Produits	5.8	5.9	5.7	6.1
Ressources humaines	5.0	5.3	5.1	5.5
Ressources sociales et bénévoles	4.5	3.9	4.4	3.8
Total	5.3	5.5	5.6	5.8

→ Alors que la corrélation à la taille se retrouve au niveau des domaines de l'entreprise, les **entreprises les plus grosses sont celles qui ont les moins bons résultats en termes de ressources sociales et bénévoles.**

> Entrée / Evolution

Le dernier point analysé par l'auto-diagnostic concerne les situations liées à **l'entrée** (accessibilité et intégration), et les situations liées à **l'évolution** (évolution interne, accès à la formation, égalité salariale...).

Note moyenne obtenue pour l'entrée et pour l'évolution sur l'ensemble des diagnostics réalisés

	2008	2009
Entrée	5,1	5,7
Evolution	5,2	5,6

→ Les résultats en termes d'entrée et d'évolution sont très proches (différence de 0,1 point en 2008 comme en 2009) ;
 → Les résultats en matière d'entrée (recrutement, accessibilité, intégration) progressent cependant plus rapidement que les résultats en terme d'évolution.

> Entrée / Evolution : les effets du statut juridique

Note moyenne obtenue pour chaque type d'organisation

	Association	Coopérative	Entreprise individuelle	Mutuelle	Organisme public ou para-public	SA	SARL
Entrée	5.0	5.9	4.1	5.8	6.3	5.6	5.9
Evolution	5.8	5.1	3.9	5.5	5.8	5.1	5.2

→ Les **organismes publics ou para-publics** obtiennent les meilleurs scores tant en termes d'entrée qu'en terme d'évolution ;
 → Les **associations** obtiennent de bons résultats en matière d'évolution, alors que les **coopératives et les SA** sont plus performantes en matière d'entrée.

> Entrée / Evolution : un effet taille des organisations

*Note moyenne obtenue selon la taille des organisations
(nombre de salariés)*

	< 10	10 à 49	50 à 499	> 500
Entrée	5.0	5.3	5.9	5.8
Evolution	5.4	5.6	5.1	5.5

→ Même si les écarts ne sont pas très significatifs, on remarque que les **petites structures** obtiennent de meilleurs résultats sur l'évolution, alors que les **grandes structures** travaillent plus l'entrée.

> Les risques juridiques

Outre les notes proposées sur les différents niveaux d'action que nous venons de voir, l'outil du CJDES énonce également des "risques juridiques" éventuellement encourus par l'organisation. Si l'utilisateur répond "Non", "Plutôt non" ou "Ne sais pas" sur un sujet qui peut comporter un risque juridique pour son organisation, une alerte lui est signalée³. Nous nous intéresserons ici au nombre moyen d'alertes qui ont été signalées aux différents utilisateurs.

Nombre moyen d'alertes juridiques par diagnostic réalisé

	2008	2009
Nombre moyen d'alertes juridiques notifiées	7,6	6,5

Lecture du tableau :

7,6 alertes juridiques ont été formulées en moyenne par diagnostic en 2008 ;
6,5 en 2009.

→ 7 situations à risque sont repérées en moyenne dans l'ensemble des diagnostics réalisés, ce qui souligne l'importance de la sensibilisation à poursuivre.

→ La tendance est cependant à la baisse... À vérifier sur la durée...

³ Par exemple, une alerte est donnée à l'utilisateur s'il répond "Non", "Plutôt non" ou "Ne sais pas" à la question : "Lorsque vous publiez des annonces pour recruter, le caractère non discriminatoire des annonces est-il contrôlé ?" Une vingtaine de questions de l'auto-diagnostic relèvent de ce système d'alerte juridique.

> **Risques juridiques & formes d'organisation**

Nombre moyen d'alertes juridiques pour chaque type d'organisation

	Association	Coopérative	Entreprise individuelle	Mutuelle	Organisme public ou para-public	SA	SARL
Nombre moyen d'alertes juridiques notifiées	6.5	3.5	9.9	6.2	7.5	7.4	7.5
% de répondant alerté sur au moins 1 risque juridique	90%	69%	67%	92%	87%	89%	88%

- Les entreprises de **l'économie sociale, coopératives en tête, semblent plus sensibilisées aux risques juridiques** ;
- Les organismes publics ou para publics, qui obtiennent les meilleurs résultats sur l'évaluation de leurs pratiques, sont plus souvent alertés juridiquement que la moyenne.