

ÉTAT DES LIEUX & PME Diversités

Représentations, perceptions et pratiques

SYNTHÈSE

Opcalia,
Institut des Sciences et de la Diversité,
Chaire Management et Diversité, Université Paris-Dauphine.

Étude menée sous la direction de **Patrick BANON**,
Directeur de l'Institut des Sciences de la Diversité,
Chercheur affilié à la Chaire Management et Diversité, Université Paris-Dauphine.

CONSEILLER

Jean-François CHANLAT, Professeur en sciences des organisations,
Co-responsable de la Chaire Management et Diversité, Université Paris-Dauphine.

RECHERCHES

Grégor BOUVILLE, Maître de Conférence, Sciences de gestion, Université Paris-Dauphine,
Fabrice PÉRIAC, Doctorant en Économie et Gestion, Université Paris-Dauphine.

Sommaire

POURQUOI CETTE ÉTUDE ?	3
MÉTHODOLOGIE	4
FOCUS SUR LE QUESTIONNAIRE	5
SYNTHÈSE	6
État des lieux de la diversité dans les PME - Perceptions et pratiques	6
« ZOOM SUR »	10
DIVERSITÉ	
1) L'âge placé au premier rang	10
2) Premier élément : la culture	11
3) Attributs choisis et attributs subis	12
4) Entre évitement et déni de confort	12
5) Diversité selon la taille de l'entreprise	13
6) selon le secteur d'activité de l'entreprise	13
7) selon le contexte géographique	14
DISCRIMINATION	
1) Les situations de discrimination	15
2) Qui discrimine ?	16
3) Discrimination selon le secteur d'activité	17
4) selon la taille de l'entreprise	17
5) selon les effectifs de l'entreprise	18
6) selon le contexte géographique de l'entreprise	18
7) Diversité et performance	19
« EN SAVOIR PLUS »	20
Tableau 1 : Les champs concernés par la diversité	20
Tableau 2 : Attributs	22
Tableau 3 : La diversité selon les effectifs	24
Tableau 4 : La diversité selon le secteur d'activité de l'entreprise	25
Tableau 5 : La diversité selon le contexte géographique	26
Tableau 6 : Les situations de discrimination	28
Tableau 7 : Les situations de discrimination les plus répandues	30
Tableau 8 : Qui discrimine ?	32
Tableau 9 : La discrimination selon le secteur d'activité	33
Tableau 10 : La discrimination selon les effectifs de l'entreprise	34
Tableau 11 : La discrimination selon le contexte géographique de l'entreprise	35
Questions-réponses : Diversité et performance	36
Les 12 travaux de la diversité	36

POURQUOI CETTE ÉTUDE ?

La France compte 3,2 millions de PME, représentant 99,9 % des entreprises et 52 % de l'emploi salarié, dont 1 169 600 PME employant jusqu'à 250 salariés. Le rôle des PME et de leurs 14 millions de salariés est donc déterminant dans la mise en place du principe de diversité, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations dans la société française.

Les PME abordent la question de la diversité différemment des entreprises de plus grande taille, essentiellement pour des raisons de moyens, de visibilité, de priorité, de formation, d'implantation géographique ou de type d'activité.

Des raisons contextuelles s'ajoutent à cela :

- le caractère controversé de la question de la « diversité », très sensible du fait du contexte historique, politique et sociologique actuel de la France,
- le concept même de « diversité » qui connaît actuellement un effet de mode, ce qui contribue à le vider de son sens. Le fait de le généraliser, voire de dévoyer son utilisation, crée parfois une confusion entre « diversité » et « minorité ».

La présente étude, réalisée avec Opcalia, l'Institut des Sciences de la Diversité et la Chaire Management et Diversité de l'université Paris-Dauphine, dresse un état des lieux de la diversité dans les PME en termes de perception, de représentations, de pratiques à travers un vaste échantillon d'entreprises.

Objectifs principaux :

- parvenir à une meilleure connaissance des images, représentations et perceptions que les acteurs des PME françaises associent à la notion de diversité,
- dégager les tendances dans les pratiques de la diversité et les situations liées à la discrimination,
- connaître leurs besoins,
- tirer des enseignements pratiques afin de proposer des recommandations dans les domaines liés au management de la diversité,
- s'appuyer sur l'expertise d'Opcalia pour adapter leur offre de service sur la diversité en fonction de ces besoins.

MÉTHODOLOGIE

Cet état des lieux de la perception et des pratiques en matière de diversité a été réalisé en 5 étapes via deux modes d'administration complémentaires :

- l'envoi d'un questionnaire quantitatif en direction de PME adhérentes chez Opcalia dont les réponses ont été recueillies et analysées selon des critères de croisement, d'ajustement et d'interprétation : importance de l'entreprise, type d'activité, situation géographique, effectif, répartition des salariés ;
- la réalisation d'entretiens qualitatifs auprès d'entreprises ayant répondu au questionnaire, auxquels s'ajoutent les regards différents d'entreprises de taille plus importante, adhérentes ou non chez Opcalia.

PREMIÈRE ÉTAPE : SÉLECTION DES ENTREPRISES À INTERROGER

Plusieurs critères ont été utilisés :

- le territoire d'implantation,
- la taille,
- le secteur d'activité.

DEUXIÈME ÉTAPE : IDENTIFICATION DE DIFFÉRENTES STRATES DE PME

La population des PME a été divisée en 264 strates⁽¹⁾ différentes (22 régions x 4 secteurs d'activités x 3 classes d'effectifs).

TROISIÈME ÉTAPE : ENVOI D'UN MAIL COMPRENANT LE LIEN VERS LE QUESTIONNAIRE

11687 entreprises ont été retenues du fait qu'elles couvraient les 264 strates identifiées précédemment.

QUATRIÈME ÉTAPE : ENVOI DE DEUX RELANCES SUCCESSIVES

Grâce à ces dernières, 432 entreprises principalement situées sur 4 régions - Ile-de-France, Bretagne, Rhône-Alpes, Pays de la Loire - ont rempli le questionnaire dans sa totalité.

CINQUIÈME ÉTAPE : RÉALISATION D'UNE ENQUÊTE QUALITATIVE PAR ENTRETIEN AUPRÈS D'UNE VINGTAINE D'ENTREPRISES

Les réponses au questionnaire ont été croisées afin de synthétiser l'information recueillie, prendre en considération un ensemble de variables concernant le champ de la diversité en général et, plus spécifiquement, le champ de la discrimination⁽²⁾, et ouvrir des perspectives de questionnement :

- Quelle perception les PME ont-elles du concept « diversité » ? Que revêt selon elles l'expression « politique de diversité » ? Qu'entendent-elles par « situation de discrimination » ? Existe-t-il globalement une cohérence entre la perception de la diversité chez les entreprises et leurs intentions en matière de politique diversité ? entre leurs intentions et la réalité de leurs pratiques en la matière ? Si non, pour quelles raisons ?
- Quelles variations peuvent-elles être déterminantes du point de vue de la perception du concept de la « diversité » ? (contexte géographique, sectoriel, taille d'entreprise, profil stratégique de l'entreprise... en particulier en termes d'effectifs et de discriminations observées).

FOCUS SUR LE QUESTIONNAIRE

Conçu par l'Institut des Sciences de la Diversité et la Chaire Management et Diversité, en coordination avec le Comité de pilotage diversité d'Opcalia, ce questionnaire de 33 questions compte :

5 PARTIES

- Entreprise : activité, taille, territoire, répartition des effectifs (hommes/femmes, âge, cultures, minorité...).
- Représentations et perceptions de la diversité.
- Politique idéale de diversité.
- Diversité au quotidien dans l'entreprise.
- Gestion des ressources humaines et diversité.

DES THÈMES PRINCIPAUX

- Champs les plus concernés par le terme diversité.
- Contribution d'une politique « diversité » dans l'entreprise.
- Critères les plus répandus de situations de discrimination dans l'entreprise.
- Engagement pour la diversité.

... ET RÉPOND À UN CERTAIN NOMBRE DE CONTRAINTES

- Aucune question à caractère personnel.
- Respect de la garantie d'anonymat, condition sine qua none à l'obtention de réponses exploitables.
- Croisement des variations spécifiques aux contextes des entreprises (géographie, secteur, taille).
- Difficulté de recueillir et de diffuser des statistiques du fait de la grande confusion qui existe en France quant au caractère de la collecte et de la divulgation d'informations relatives aux origines ethniques dans les enquêtes ou les sondages.

(1) Strate : subdivision d'un ensemble de population.

(2) Activité syndicale, adresse de résidence, apparence physique, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, apparence physique et vestimentaire, conviction religieuse, couleur de peau, âge, culture, état de santé, grossesse, habitude alimentaire, handicap, langue parlée, appartenance vraie ou supposée à une nation, orientation sexuelle, origine géographique, opinion politique, origine sociale, patronyme, sexe, situation familiale, position dans l'entreprise, qualification ou diplôme.

ÉTAT DES LIEUX DE LA DIVERSITÉ DANS LES PME

Perceptions et pratiques

DIVERSITÉS

La notion de « politique de diversité » en France est d'abord inspirée d'une exigence d'égalité. Pourtant dans les sociétés anglo-saxonnes, le management de la diversité obéit d'abord à un principe de liberté et à une logique de marketing. Il paraît essentiel de rappeler que le « diversity management » qui apparut aux USA dans les années 1980 succède aux politiques d'affirmative action par des politiques de diversité, cherchait aussi à optimiser les actions marketing des entreprises en recrutant des personnes sur la base de leurs affinités avec les clientèles visées.

La question de la pertinence entre performance et engagement social a donc été largement soulevée lors des entretiens que nous avons menés. Une question se pose naturellement : toutes les diversités se valent-elles pour et dans l'entreprise ? Quelle place réserver aux opportunités économiques, à la performance ou à l'image dans une politique « diversité » ? S'agit-il d'éthique, de responsabilité sociale, d'engagement personnel des dirigeants, d'application de la loi ou de rapport à la concurrence ?

Les entretiens, comme les réponses au questionnaire, révèlent une diversité dans la diversité. Chacun voit la diversité à sa porte.

L'INDIFFÉRENCE À LA DIFFÉRENCE, EST-CE ÉTHIQUE ?

Refuser de parler diversité et discrimination induit une posture de prudence : « **Nous n'en parlons pas puisque nous ne discriminons pas** ». Plusieurs entreprises ont réagi de la sorte en réponse au questionnaire adressé par email ou lors d'un entretien. Une attitude répandue aussitôt confortée par une argumentation circonstanciée : nous ne pouvons mener une politique "diversité" parce que « **le bassin d'emploi ne le permet pas** » ou encore parce que « **nous ne rencontrons aucun conflit en matière de diversité** ».

Ce déni reflète également une volonté de ne pas lancer le débat de crainte de créer des attentes, des frictions et des exigences, là où il n'y en aurait pas encore.

Certains confondent encore « lutte contre la discrimination » et « management de la diversité » alors que **la non discrimination est un préalable et une condition *sine qua non* à une politique « diversité »**.

Néanmoins, le déni ne prouve pas l'absence de difficultés en matière de management éthique de la diversité. La tendance managériale à éviter, voire éluder toute situation conflictuelle est, courante. Éviter une situation de conflit est souvent perçu - à tort - comme un critère de « bon » management.

Poursuivre une action ciblée dans un domaine de la diversité n'autorise pas la persévérance d'un management non éthique

dans un autre champ de la diversité. Mener une politique prioritaire « handicap » ne justifie pas par exemple l'arrêt d'une action de féminisation de l'entreprise ou la négligence de celle à mener en direction des seniors.

La diversité n'est pas un menu où chacun ferait son choix selon ses goûts. La diversité est un tout.

Sous prétexte de favoriser un management au plus près du terrain, il arrive que des entreprises délèguent aux chefs d'équipe la responsabilité de répondre, sur place, aux demandes des salariés et des clients. Cette stratégie ne peut remplacer une politique éthique générale de management de la diversité. Un management à géométrie variable provoque forcément en effet des situations d'inégalités.

« DIVERSITÉ ? JE NE ME POSE MÊME PAS LA QUESTION »

Une responsable d'une entreprise d'insertion d'environ 500 salariés considère la politique de diversité comme faisant partie intégrante de la vie : « Donc, je ne me pose même pas la question ! », affirme-t-elle. Certes, la démarche de cette entreprise est d'abord sociale mais elle n'échappe pas aux réalités de la performance puisque les salariés sont des embauches aidées financièrement pour compenser la faiblesse économique de leur activité.

L'entreprise consacre pourtant une attention particulière à la gestion de conflits quotidiens entre communautés ethniques, souvent alimentés par l'actualité géopolitique. « Les maghrébins ne sont pas acceptés par toutes les communautés (...) Nous faisons face à des conflits entre congolais et ivoiriens. » Il a été envisagé d'inviter un

ethnopsychiatre, notamment « après l'arrivée d'une personne du Nigéria considérée par certains comme une "sorcière" ».

Engagée dans le recrutement de personnes « issues de la diversité », une autre entreprise n'ayant pas de mission d'insertion, rencontre des situations similaires de relations interculturelles tendues. Son responsable exprime des difficultés insurmontables à faire travailler ensemble des personnes issues de cultures différentes et rencontre de véritables situations conflictuelles. « Difficile de constituer une équipe avec un malien et un maghrébin. » ou « entre un turc et un arménien », explique-t-on.

« NOUS SOMMES PLUTÔT DIVERSIFIÉS »

Cette PME de tourisme emploie plus de 1600 personnes, dont 80 % de saisonniers, et une majorité de moins de 25 ans. Nous ne connaissons que « peu de problèmes liés à des questions de "diversité" », explique sa DRH. Avec 19 nationalités différentes recensées à l'intérieur de l'entreprise, « nous sommes plutôt diversifiés », estime-t-elle.

L'entreprise applique une politique de neutralité sans le savoir : des tenues de travail sont obligatoires (chemises et tabliers pour les serveurs), les piercings apparents ne sont pas acceptés. « Des gens ayant des présentations avec des signes différenciant trop ostentatoires, chez nous ça peut poser problème. » Le règlement intérieur de cette entreprise prescrit : « Chaque salarié doit avoir une tenue compatible avec sa fonction... Sont interdits notamment tout excès de signes distinctifs et/ou ostentatoires susceptibles d'occasionner une gêne auprès de la clientèle en raison du caractère familial de cette dernière. »

Les questions liées à la religion sont, elles, vues comme des situations de proximité à gérer au cas par cas. « Cette question ne remonte pas à la direction des ressources humaines qui nous placerait dans l'obligation d'instaurer une règle. Il n'y aurait pas ici la nécessité d'un management diversité qui ferait entrer de "l'interculturel chez nous" ».

Ne pas reconnaître la nécessité d'une politique diversité peut indiquer une méconnaissance de la différence des systèmes de pensée. Être diversifié par la nature de l'action de l'entreprise ou par son engagement social n'induit pas nécessairement l'accomplissement d'une politique de diversité.

LA DIVERSITÉ CONNAÎT SON ÉCHELLE DES DIFFÉRENCES

Certaines entreprises pratiquent une politique « diversité » sans s'en rendre compte et sans communiquer sur ce thème. Pour d'autres, la politique diversité apparaît comme une dynamique interne autant qu'externe : fierté d'accomplir une politique diversité, impression d'être une entreprise éthique par des choix « visibles », diversité des origines, féminisation, tutorat...

Le handicap d'abord, la féminisation de l'entreprise ensuite puis l'orientation sexuelle : la diversité est une stratégie, un jeu de construction dont l'entreprise choisit les pièces qui lui sont les plus utiles au niveau communication. Économiquement compatibles et profitables, certains champs de la diversité sont perçus comme « vendeurs ». **Il y aurait donc une diversité qui « vend ».** D'autres champs de la diversité sont perçus comme difficilement commercialisables : origines ethniques, origines sociales, religions, diplômes et formations paraissent plus difficiles à vendre en interne, mais aussi en direction de la clientèle.

Les entreprises renouent avec le sens originel de « Diversity management », cité plus haut, à travers leur politique « diversité ». Mais il s'agit désormais de choisir les champs « diversité » les plus compatibles avec les objectifs de l'entreprise pour l'entreprise.

LES RÈGLES DE LA DIVERSITÉ NE SONT PAS ADAPTÉES AUX PME

Les entreprises à taille humaine ne vivent pas la diversité à la même échelle que les groupes et les multinationales. « Pourquoi donc les PME devraient-elles être soumises aux mêmes exigences éthiques ou juridiques que les groupes et les multinationales ? » PME et multinationales ne connaissent pas les mêmes réalités de bassin d'emploi, de clientèle et ne développent pas la même expérience dans les relations interculturelles (export-filiales-partenaires à l'étranger).

Elles sont soumises à un prisme identique alors qu'elles sont confrontées aux spécificités d'un bassin d'emploi, ne possèdent pas le même volant de recrutement qu'une multinationale et ne bénéficient pas d'une expérience ou d'une obligation commerciale interculturelle.

« Comment respecter l'obligation de recruter une personne en situation de handicap quand vous n'avez qu'une personne ou deux à embaucher dans l'année ? »

L'âge moyen, la répartition hommes/femmes varient suivant l'activité de l'entreprise. Ainsi dans le secteur multimédia, « l'âge moyen est de 34 ans »... Difficile ainsi d'appliquer une véritable politique senior/junior ! La féminisation quant à elle reste lointaine puisqu'il n'y a « pas suffisamment de candidatures techniques de femmes ».

LA DIVERSITÉ, UN ENGAGEMENT PERSONNEL

Du fait de sa taille humaine, la PME fait état d'une politique diversité lorsque rendue possible par l'engagement sociétal de ses dirigeants. Ceci étant, **une politique diversité ne peut réussir que si l'ensemble des salariés se l'approprie.**

Une entreprise de sécurité, fière d'être signataire de la Charte Diversité, considère que ses valeurs « diversité » sont d'abord inspirées par la direction, « elle-même issue de la diversité », et concernent l'ensemble des salariés. Par leurs origines, « les dirigeants sont très sensibles à la non discrimination ». Si discrimination il peut y avoir, ce ne peut être qu'en raison des « exigences des clients ». La plupart préfèrent, en effet, recruter des hommes. Certains parfois sont réticents au recrutement de maghrébins ou de femmes. Mais l'entreprise en question met un point d'honneur à ne pas suivre ces exigences. La PME s'engage à la formation de femmes, à respecter la loi « handicap » et à former ses clients à la diversité.

La poursuite d'une politique de diversité est souvent motivée par l'expérience personnelle des dirigeants de l'entreprise ou de ses cadres mais cet engagement est soutenu par l'obligation de respecter la loi ou par une stratégie de communication interne ou externe, d'amélioration de l'image de l'entreprise ou encore de compétition d'éthique avec des entreprises concurrentes.

LA DIVERSITÉ S'ÉLÈVE POUR CERTAINS AU RANG DE « VALEUR »

Une politique diversité accompagne l'émergence d'une entreprise citoyenne et contribue à l'épanouissement personnel de ses salariés ; une revendication qui transparaît à travers les déclarations et les commentaires

des responsables rencontrés lors des entretiens. Mais est-ce une réalité ?

Une entreprise internationale, confrontée aux réalités du management interculturel, associe principe d'accommodement et bon fonctionnement des services de l'entreprise. Son responsable diversité monde considère que la fonction « diversité » est, à terme, appelée à disparaître et à être pleinement intégrée à tous les services de l'entreprise.

Pour les PME, peut-être plus encore que pour les grandes entreprises, **la diversité est un sujet sensible qui nécessite expertise et anticipation.** Entre performance et éthique, elles les vivent en face-à-face. Elles n'ont pas de marge d'erreur. Une décision discriminante leur coûterait trop cher. Une équipe soudée est indispensable à leur succès. Pour ces entreprises à taille humaine, il ne peut s'agir de profils mais d'individus. Elles ont besoin d'une politique diversité sur mesure, adaptée à leurs caractéristiques et à la singularité de leurs collaborateurs. **La dynamique des diversités façonne ainsi la personnalité de l'entreprise, favorisant l'adhésion de ses collaborateurs et sa performance.**

UNE POLITIQUE DIVERSITÉ EST UNE ACTION PERPÉTUELLEMENT RENOUVELÉE

L'humain est une machine à créer des différences. Une fois l'échelle archaïque des différences rendue obsolète par le développement d'une politique éthique de diversité, les identités se renouvèleront ou seront réinitialisées par le regard de « l'autre ». S'édifieront alors de nouvelles identités, de nouvelles différences, de nouveaux critères de discrimination et la nécessité de nouvelles politiques de diversité.

DIVERSITÉ

L'âge placé au premier rang de la diversité

L'âge représente de façon très claire la diversité non choisie. Critère d'identification des « profils humains », l'âge, espace de rencontre et de différenciation, apparaît comme le champ le plus concerné par la diversité⁽³⁾ mais aussi comme le premier critère de discrimination⁽⁴⁾. Le fait de choisir l'« âge » comme champ concerné par la « diversité » n'est pas anodin. Ce choix est généralement associé à des problématiques et réalités concrètes ayant trait à « l'âge » auxquelles fait face l'entreprise : effectifs jeunes, situations constatées de discrimination liées à l'âge, mise en place de procédure spécifiques pour l'embauche de « jeunes », mise en place du contrat de générations. L'âge des salariés, la diversité générationnelle, sont un enjeu pour l'activité de l'entreprise. Ne négligeons pas ici l'effet du Plan d'action senior et de son encouragement au recrutement des seniors (2009), ni les débats autour du Contrat de génération, dans la mention de l'âge en tête des éléments définissant la diversité.

Il est à noter que plus la proportion de cadres seniors est grande, moins l'« âge » est mentionné comme champ concerné par le terme « diversité ».

Ce résultat peut révéler une tendance à ne pas mentionner « l'âge » (senior ou junior) comme aspect de la « diversité » lorsque les « décideurs » de l'entreprise appartiennent eux-mêmes à une classe d'âge minoritaire. Il existe en effet une corrélation significative entre le fait de citer l'âge comme champ concerné par la diversité et la proportion de salariés de moins de 26 ans et de cadres de plus de 50 ans dans l'entreprise.

(3) Voir tableau 1, page 20 - (4) Voir tableau 6, page 28

Premier élément : la culture

Si l'âge est cité comme le premier variable de perception de la diversité, un ensemble homogène « culturel » vient largement en tête des réponses.

En effet, la culture apparaît de prime abord comme le second champ concerné par la diversité⁽⁵⁾. Mais si on considère les différents aspects qui la composent et sont cités par ailleurs : religion, langue parlée, appartenance ethnique, nationalité, origine sociale, qui participent à la constitution d'un patrimoine individuel, transmis socialement et non génétiquement, elle supplante l'ensemble des champs cités⁽⁶⁾.

4 personnes sur 5 associent ainsi la notion de diversité à une forme de diversité culturelle.

Le croisement des différentes réponses révèle que les mentions de champs relatifs à un attribut culturel sont très liées à l'observation dans l'entreprise de discriminations sur des critères culturels, à la composition des effectifs (en particulier la part de minorités visibles), d'équipes multiculturelles (par le groupe ethnique, les origines, la religion ou les langues parlées), ou encore à la mise en place d'actions particulières pour l'embauche liées à la diversité culturelle (recrutement de personnes venant de quartiers sensibles).

Il existe donc une forte corrélation entre les champs que les entreprises considèrent comme concernés par le terme diversité et les critères sur lesquels elles observent des discriminations (type de corrélation désigné par le terme « diversité-discrimination »). Tel est le cas également pour le sexe et le handicap. Plus les entreprises ont déclaré avoir mis en place des actions destinées à favoriser l'embauche de personnes handicapées, plus elles indiquent le handicap comme champ concerné par la diversité.

Il est à noter que la couleur de peau est souvent utilisée implicitement ou explicitement et à tort comme un « marqueur » culturel ou « ethnique »⁽⁷⁾. Un préjugé évident, puisque la couleur de peau - attribut physique transmis génétiquement - ne constitue pas un élément de la « culture » au sens de patrimoine hérité socialement.

(5), (6), (7) Voir tableau 1, page 20

Attributs choisis et attributs subis

Si les différences inhérentes à l'humanité sont placées en priorité dans le champ de la diversité (attributs physiques non choisis), les choix et les parcours personnels ne sont jamais cités en « premier champ le plus concerné » de la diversité.

Ainsi les attributs physiques non choisis, les attributs culturels, le statut puis les attributs choisis arrivent respectivement en première, deuxième, troisième et quatrième position⁽⁸⁾.

Entre évitement et déni de confort

Ne pas citer un champ de la diversité alors que ce champ existe dans les faits, est en soit un résultat en creux qui n'est pas neutre.

Religion, orientation sexuelle, habitudes alimentaires ou encore apparence vestimentaire... certains items pourtant très présents dans l'entreprise et les débats publics et médiatiques sont quasiment absents des réponses⁽⁹⁾.

L'Autre Cercle⁽¹⁰⁾ révèle pourtant dans son étude de février 2011, qu'un homosexuel sur cinq considère que le climat dans l'entreprise lui est hostile.

Quatre hypothèses sont, sur ce point, envisageables :

- Les entreprises des répondants ne se pensent pas concernées par ces champs de la diversité : l'organisation même de l'entreprise ne donne pas lieu à l'expression de pratiques religieuses ou de traditions (absence de restauration collective, uniforme obligatoire, impératifs de sécurité ou d'hygiène etc.)

Mais reste toujours la question du faible score de « l'orientation sexuelle » avec 0,2 %...

- Ces TPE et les petites PME ont un management personnalisé de la diversité où la « catégorisation » n'a pas sa place. Une réalité qui se retrouvera dans les déclarations de ces mêmes entreprises disant ne pas connaître de situations de discrimination,
- Les répondants considèrent que certains facteurs (homosexualité, origine...) n'ont aucune raison d'être considérés puisque sans conséquence sur le travail effectué au sein de l'entreprise,
- Soit l'importante médiatisation de ces thématiques (fait religieux, laïcité, mariage pour tous, homophobie...) et les controverses qui les animent, incitent les répondants à ne pas prendre position pour éviter les conflits ou les revendications.

(8) Voir tableau 2, page 22 - (9) Voir tableau 1, page 20 - (10) Autre Cercle : association qui lutte contre les discriminations au travail liées à l'orientation sexuelle.

Diversité selon la taille de l'entreprise⁽¹¹⁾

- La part de femmes salariées et de femmes cadres est majoritaire dans les TPE (sans doute parce que le moyen le plus sûr de diriger une entreprise en France pour une femme est de la créer). Cette part de salariées et de cadres féminins diminue fortement à mesure que la taille des entreprises augmente. 35 % des organismes détenteurs du label Égalité Professionnelle sont ainsi, logiquement, des TPE/PME.
- Cet inversement de tendance est aussi vrai pour les jeunes de moins de 26 ans, les

personnes de nationalité étrangère, les personnes handicapées, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes résidant dans un quartier sensible.

Le risque de clonage, de reproduction sociale et de cooptation augmente donc avec la taille des PME... ce qui est confirmé, entre autres, par le non-respect des quotas de salariés handicapés dans les entreprises de vingt salariés et plus imposés par la loi (6 %).

selon le secteur d'activité de l'entreprise⁽¹²⁾

Le stéréotype selon lequel il y aurait des métiers féminins et des métiers masculins perdure et joue sur la proportion de femmes dans les entreprises suivant le secteur d'activité dont elles relèvent.

La faible diversification des effectifs est corrélée au niveau de discrimination signalée dans l'entreprise. Le secteur des activités de contact clientèle par exemple, globalement moins diversifié que les autres, est aussi le secteur dans lequel les situations de discrimination signalées sont les plus fréquentes.

Dans tous ces secteurs, un rééquilibrage paraît nécessaire dans un sens comme dans l'autre.

(11) Voir tableau 3, page 24 - (12) Voir tableau 4, page 25

selon le contexte géographique⁽¹³⁾

Lorsqu'une population comporte peu de personnes appartenant à des minorités visibles ou provenant de quartiers sensibles, il est naturel de retrouver cette tendance dans la composition des effectifs des PME sans que des mécanismes de discrimination en entreprise en soient pour autant responsables.

Ainsi dans les Pays de la Loire, la proportion de répondants ayant signalé n'avoir connu aucune situation de discrimination dans l'entreprise est l'une des plus élevées de toutes les régions. Bien que cette région soit très diversifiée en termes de jeunes cadres, il s'agit surtout de l'une des régions dans lesquelles la diversité est la plus faible en termes de minorités visibles et de résidents de quartiers sensibles.

Ces résultats reflètent en effet la faiblesse de l'immigration en Pays de la Loire. Il ne s'agit donc pas d'une sous-estimation par les répondants des mécanismes de discriminations, mais des réalités de la composition de la population de la région elle-même.

Si la part de jeunes cadres y est supérieure à celle des autres régions pour l'ensemble des entreprises, ce résultat reflète également le classement des Pays de la Loire au 7^e rang des régions les plus jeunes de France métropolitaine. (Plus d'un quart de la population de cette région de la Loire est âgé de moins de 20 ans.)

En tête des salariés de nationalité étrangère, des salariés appartenant à des minorités visibles, des salariés résidant dans des quartiers sensibles, les entreprises de l'Île-de-France sont particulièrement diversifiées en termes culturels en comparaison avec les autres régions. L'Île-de-France est au cœur des diversités.

(13) Voir tableau 5, page 26

DISCRIMINATION

Les situations de discrimination⁽¹⁴⁾

Les situations de discrimination sont plus présentes - ou plus signalées - dans les PME que dans les TPE. Plusieurs raisons peuvent pousser le répondant à ne pas reporter l'existence de situation de discriminations dans les TPE :

- l'absence d'une direction des ressources humaines, d'un département diversité ou RSE,
- la sous-estimation ou méconnaissance des problèmes de discrimination,
- le mode de recrutement (système de proximité),
- le fait que les phénomènes de discrimination pour l'accèsion à des postes à responsabilité peuvent revêtir des formes diffuses et difficilement observables,
- le fait que, parmi les mécanismes indirects de discrimination qui empêchent le recrutement ou la promotion professionnelle, beaucoup ne relèvent pas des entreprises elles-mêmes mais d'un ensemble de facteurs sociétaux, éducatifs, psychologiques qui résultent généralement d'un déficit d'action de l'État et sont extérieurs à l'entreprise : difficultés liées à un quartier sensible, accès difficile à des formations ou à des études supérieures, etc,
- la volonté de ne pas véhiculer une image négative de son entreprise ou des entreprises dans leur ensemble.

LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION LES PLUS RÉPANDUES⁽¹⁵⁾

La discrimination se définit avant tout sur des attributs individuels physiques non choisis.

Ainsi les trois critères de discrimination les plus fréquemment observés sont l'apparence physique, l'âge et le sexe.

Il est à noter que la discrimination sur le critère du handicap n'est citée en moyenne qu'au neuvième rang, à égalité avec l'activité syndicale. Cette information positive résulte d'une stratégie d'égalité des chances, et indique que la loi du 11 février 2005 fixant à 6 % l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de vingt salariés installe durablement des travailleurs handicapés dans le paysage de l'entreprise.

En revanche, la discrimination entre salariés

sur le critère du handicap arrive loin devant les autres critères.

Puis viennent les items concernant la discrimination sur les attributs individuels culturels et/ou physiques, cités ici par ordre décroissant : origine, handicap, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, convictions religieuses, adresse de résidence et enfin état de santé.

Et enfin ceux concernant la discrimination sur les critères individuels choisis : activité syndicale, situation de famille, état de grossesse, appartenance vraie ou supposée à une nation, opinions politiques, orientation sexuelle, patronyme.

À l'évidence, les critères de discrimination les plus répandus concernent donc des

(14) Voir tableau 6, page 28 - (15) Voir tableau 7, page 30

situations non choisies. Les premiers critères : l'apparence physique, l'âge et le sexe devançant largement les situations choisies.

Les répondants indiquent ainsi une différenciation de traitement selon ces deux catégories de critères : un traitement différencié d'une personne en fonction d'une situation personnelle non choisie est considéré comme un acte de discrimination alors qu'un traitement différencié en fonction d'une situation personnelle choisie n'est pas nécessairement considérée comme un acte discriminant.

L'évaluation des critères de discrimination dépend donc de la perception personnelle de ces critères, malgré les précisions de l'Article 225-1 du Code pénal. Un flou équivalent à celui qui enveloppe le terme « diversité ».

Qui discrimine ?⁽¹⁶⁾

- Le rapprochement entre le critère de discrimination le plus fréquent reporté par les entreprises et les situations de discrimination vécues par ces entreprises, permet d'indiquer que :
 - pour ceux qui indiquent l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'origine ou encore les convictions religieuses, ce sont les discriminations entre salariés qui apparaissent les plus prégnantes, suivies de celles de la part de la clientèle et, enfin, dans une moindre mesure, les discriminations de l'encadrement vis-à-vis des salariés,
 - pour ceux qui indiquent le sexe ou l'âge comme premier critère de discrimination, les discriminations les plus fréquentes émanent de l'encadrement vis-à-vis des salariés, celles entre salariés sont moins présentes.
- Les PME dans lesquelles les directions perçoivent la diversité comme un moyen d'ouvrir les recrutements et les évolutions de carrière sont aussi celles dans lesquelles les situations de discrimination en fonction de la situation familiale sont les plus fréquentes.

Paradoxalement, les PME dans lesquelles les directions perçoivent la diversité comme un moyen de s'ouvrir aux différentes opinions individuelles sont aussi celles dans lesquelles les situations de discrimination en fonction des opinions politiques sont les plus fréquentes.

Une interprétation de ces deux derniers résultats pourrait être qu'il existe un écart important entre perception et pratique.

Une autre interprétation est toutefois possible : la prise de conscience d'un problème de discrimination spécifique (discrimination en fonction de la situation familiale ou en fonction des opinions politiques) peut fortement influencer en retour la manière de percevoir la diversité.

(16) Voir tableau 8, page 32

Discrimination selon le secteur d'activité⁽¹⁷⁾

Plus les effectifs sont diversifiés, moins il y a de signalements de situations de discrimination. Un peu moins de la moitié des répondants issus d'entreprises du secteur de l'industrie, de la construction et du transport ne signalent pas de situation de discrimination alors que leurs effectifs sont près de deux fois plus diversifiés que les entreprises du secteur du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration où les situations de discrimination signalées sont les plus fréquentes.

Néanmoins, la non-discrimination apparaît davantage comme un préalable qu'un résultat à une politique de diversité : en effet, des effectifs non diversifiés n'impliquent pas nécessairement une stratégie discriminante ; Sans oublier que les hommes étant des machines à fabriquer des différences, un groupe homogène peut créer en interne des discriminations sur la base de critères particuliers, et un groupe largement diversifié peut réinventer de nouvelles catégories.

selon la taille de l'entreprise⁽¹⁸⁾

Au vu des résultats de notre étude, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'activité syndicale, le handicap, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, sont les quatre critères de discrimination qui apparaissent plus fréquemment dans les grandes PME que dans les TPE. Les discriminations sur le critère du sexe semblent largement plus fréquentes dans les grandes PME que dans les TPE et relèvent plus largement de l'encadrement.

L'organisation d'une TPE place l'employeur et son/sa salariée en contact direct. Les relations sociales sont plus « personnalisées » du fait du moindre nombre de salariés et de niveaux de hiérarchie. Les individus sont donc plus à même de dépasser les préjugés qu'ils peuvent avoir sur des personnes n'appartenant pas à la même sous-catégorie de population que la leur. Ils sont moins enclins à effectuer des discriminations sur des critères n'ayant pas de liens directs avec le travail et les compétences.

Une autre interprétation serait d'y voir le signe de situations de discrimination moins signalées par les salariés car plus assumées par les répondants des TPE que par ceux des PME : le recrutement a, par exemple, pris en compte l'évitement des critères considérés comme potentiellement différenciant en amont.

(17) Voir tableau 9, page 33 - (18) Voir tableau 6, page 28

selon les effectifs de l'entreprise⁽¹⁹⁾

La féminisation des effectifs contribue à établir une atmosphère de non-discrimination qui agit en faveur de l'ensemble des aspects de la diversité.

Pour corroborer cette tendance, il suffit de constater que plus faible est la place réservé à la diversité dans les effectifs de l'entreprise, plus forte est le signalement de situations de discrimination.

La présence de situations de discrimination semble corrélée à la faible représentation de sous-catégories dans les effectifs de cadres. Notons néanmoins que l'ambivalence du terme « cadre » peut perturber l'identification des « cadres » (qui ont le statut de cadre) et des salariés (qui n'ont pas le statut cadre) mais qui ont la responsabilité d'encadrer d'autres salariés.

selon le contexte géographique de l'entreprise⁽²⁰⁾

La forte proportion de non signalement de situation de discrimination dans les PME des Pays de la Loire peut exprimer en partie une sous-estimation par les répondants des mécanismes de discrimination existant sur la base de ces critères, mais nous avons vu qu'elle répondait aussi à la démographie de la région.

La diversité paraît la plus faible en Pays de la Loire en termes de minorités visibles et de résidents de quartiers sensibles. Ce constat ne révèle donc pas de tendances particulièrement élevées pour les discriminations sur les critères de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou sur le critère de l'origine avec 3,5 % et 4,6 %

pour l'ensemble des entreprises.

Le signalement élevé en Ile-de-France de discrimination sur le critère de l'âge indique en revanche que le critère partagé par tous, l'âge, devient le révélateur de situation de discrimination. En effet, les effectifs étant diversifiés, il ne devrait pas y avoir discrimination. En fait, l'exigence de non discrimination évolue selon la diversité des effectifs, l'âge traverse les diversités en Ile-de-France, alors que l'activité syndicale, devient un critère prégnant en Bretagne où l'immigration est la plus faible en France. La configuration d'une région oriente sa politique de diversité.

(19) Voir tableau 10, page 34 - (20) Voir tableau 11, page 35

Diversité et performance

Une entreprise de service (220 salariés) a fait le choix, dès sa création, d'employer des seniors et des femmes en retour de congés maternité « *partant du principe que ce public est généralement un public qualifié et expérimenté* ». Dans cette optique, un dispositif de « temps choisi » a été mis en place. « Avec ces profils, nous cherchions avant tout des compétences et pas des « quotas ». » Expérimentation réussie : aujourd'hui 30 % des salariés sont des seniors, 60 % sont des femmes et 22 % sont issus des « quartiers sensibles ».

Les répondants qui perçoivent la diversité comme un moyen d'améliorer la performance et la créativité de l'entreprise estiment logiquement que la diversité est un moteur de changement pour l'entreprise.

En opposant «Créer du travail» et «Créer des richesses », en indiquant que la responsabilité de «Générer un profit» ne s'inscrit pas dans celle de «Valoriser le travail»⁽²¹⁾, ils relient la diversité au capital humain de l'entreprise et à sa valeur immatérielle : sa créativité, sa capacité à s'adapter au changement et son talent d'innovation. La question de la pertinence d'un lien entre performance économique et engagement social pose naturellement la question : Toutes les diversités se valent-elles pour et dans l'entreprise ? Peut-il y avoir une diversité qui «vend» mieux qu'une autre en matière d'image interne et externe de l'entreprise et de communication ? En fait, comment mesurer l'effet d'une politique diversité sur la performance d'une entreprise ?

(21) Voir "questions-réponses « Diversité et Performance »"

TABLEAU 1 :

Les champs concernés par la diversité

Selon vous, quels champs sont les plus concernés par le terme « Diversité ? »	Champs cités comme concernés par le terme « Diversité »			1 ^{er} Champ le plus concerné			2 ^e Champ le plus concerné			3 ^e Champ le plus concerné		
	Nb	%	Rang	Nb	%	Rang	Nb	%	Rang	Nb	%	Rang
Age	287	66,4	1	74	17,2	1	82	19,5	1	83	20,8	1
Culture	171	39,6	2	62	14,4	2	35	8,3	5	21	5,3	9
Handicap	170	39,4	3	34	7,9	6	50	11,9	2	40	10,0	2
Sexe	164	38,0	4	44	10,2	4	42	10,0	3	27	6,8	6
Appartenance ethnique	152	35,2	5	55	12,8	3	24	5,7	9	20	5,0	10
Nationalité	142	32,9	6	30	7,0	7	32	7,6	6	33	8,3	4
Couleur de peau	134	31,0	7	37	8,6	5	30	7,1	7	27	6,8	5
Qualification ou diplôme	122	28,2	8	28	6,5	8	36	8,6	4	25	6,3	7
Origines sociales	104	24,1	9	19	4,4	10	0	0,0	17	38	9,5	3
Langue parlée	91	21,1	10	20	4,6	9	27	6,4	8	13	3,3	12
Religion	76	17,6	11	4	0,9	13	15	3,6	10	24	6,0	8
Position dans l'entreprise	53	12,3	12	8	1,9	12	12	2,9	12	14	3,5	11
Apparence physique	46	10,6	13	4	0,9	13	15	3,6	10	11	2,8	13
Opinions individuelles	44	10,2	14	10	2,3	11	10	2,4	13	9	2,3	14
Orientation sexuelle	33	7,6	15	1	0,2	15	4	1,0	14	9	2,3	15
Apparence vestimentaire	24	5,6	16	0	0,0	17	3	0,7	15	3	0,8	16
Habitudes alimentaires	7	1,6	17	0	0,0	17	2	0,5	16	1	0,3	17
Syndicat (réponse autre)	1	0,2	18	0	0,0	17	0	0,0	17	1	0,3	17
Esprit d'équipe (réponse autre)	1	0,2	18	1	0,2	15	0	0,0	17	0	0,3	17
Autre (sans précisions)	2	0,5	-	0	0,0	-	1	0,2	-	1	0,5	-
TOTAL				431	100		420	100		400	100,5	

L'âge placé au premier rang des 1^{er}, 2^e et 3^e champs les plus concernés par la diversité.

66,4 % des répondants citent l'âge comme un champ concerné par la diversité. 39,6 % placent la « culture » au 2^e rang. 39,4 % placent le « handicap » au 3^e rang. 38,0 % placent le « sexe » au 4^e rang, 35,2 % l' « appartenance ethnique » (5^e rang), 32,9 % la « nationalité » (6^e rang), 31,0 % la « couleur de peau » (7^e rang), 28,2 % la « qualification ou diplôme » (8^e rang), 24,1 % les « origines sociales » (9^e rang), et 21,1 % la « langue parlée » (10^e rang).

17,1 % des répondants ont choisi « l'âge » comme 1^{er} champ associé la diversité. Viennent ensuite en ordre décroissant d'importance « la culture » au 2^e rang avec 14,3 % ; « l'appartenance ethnique » au 3^e rang avec 12,7 % ; « le sexe » au 4^e rang avec 10,2 % ; la « couleur de peau » au 5^e rang avec 8,6 % ; le « handicap » au 6^e rang avec 7,3 % ; « la nationalité » au 7^e rang avec 6,9 % ; la « qualification ou diplôme » au 8^e rang avec 6,5 % ; la « langue » au 9^e rang avec 4,6 % ; et les « origines sociales » au 10^e rang avec 4,4 %.

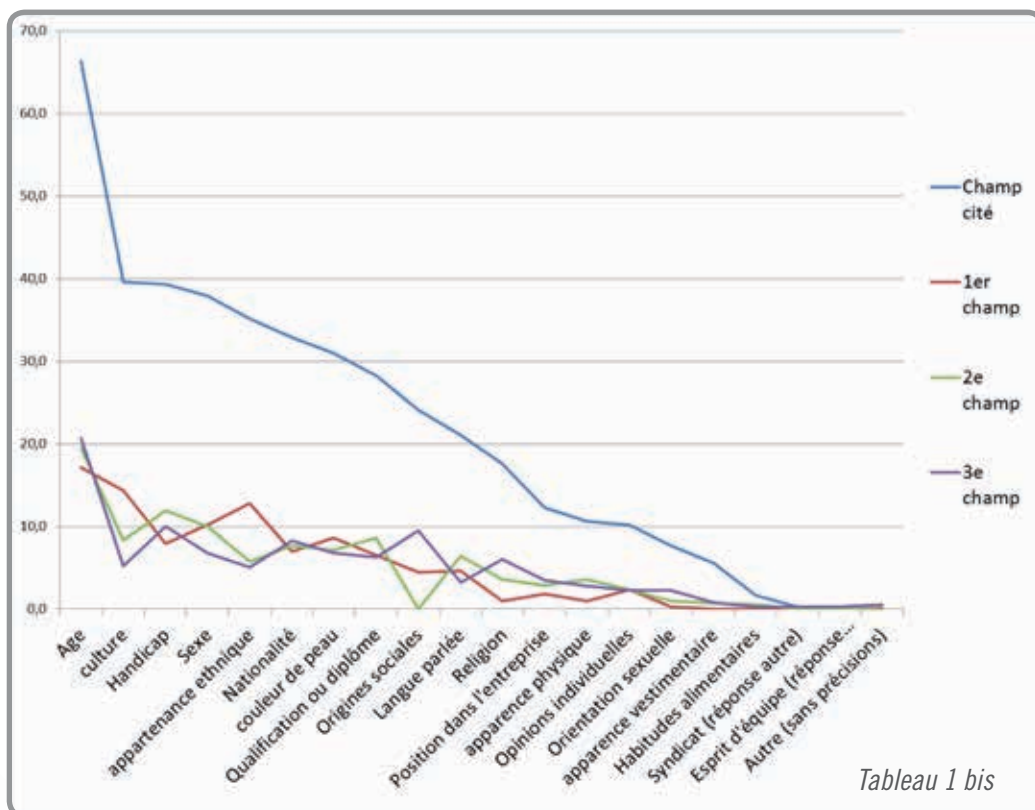


Tableau 1 bis

« LA CULTURE SOUS TOUTES SES FORMES »

La culture apparaît comme le second champ concerné par la diversité. Mais si on considère les différents items qui la composent et sont cités par ailleurs : religion, langue parlée, appartenance ethnique, nationalité, origine sociale, qui participent à la constitution d'un patrimoine individuel, transmis socialement et non génétiquement, elle représente **44,1 %** des réponses en tant que 1^{er} champ concerné par le terme « diversité », **31,7 %** en tant que 2^e champ et **37,4 %** en tant que 3^e champ.

« DIVERSITÉ : ENTRE ÉVITEMENT ET DÉNI DE CONFORT »

0,9 % des répondants citent la **religion** comme 1^{er} champ associé à la diversité. **0,2 %** choisissent « **l'orientation sexuelle** » et aucun répondant ne mentionne « **les habitudes alimentaires** » ou encore « **l'apparence vestimentaire** ».

Dans les champs **les plus souvent mentionnés**, seul le champ **religion** atteint un pourcentage significatif de **17,6 %**. En comparaison, « **l'apparence physique** » (**0,9 %**), « **les opinions individuelles** » (**2,3 %**), ou encore la « **position dans l'entreprise** » (**1,85 %**), moins naturellement associés à la notion de « diversité », ont été cités plus fréquemment en tant que 1^{er} choix.

TABLEAU 2 : **Attributs**

Selon vous, quels champs sont les plus concernés par le terme « Diversité » ?	au moins 1 Champ cités comme concernés par le terme		1 ^{er} Champ le plus concerné		2 ^e Champ le plus concerné		3 ^e Champ le plus concerné	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Attributs physiques non-choisis	386	89,4	193	44,8	219	52,3	188	47,2
Attributs culturels	358	82,9	190	44,1	133	31,7	149	37,4
Attributs de statut ou niveau	147	34,0	36	8,4	48	11,5	39	9,8
Attributs choisis ou de préférence	93	21,5	12	2,8	19	4,5	22	5,5
TOTAL			431	100,0	419	100,0	398	100,0

Réponses à la question 1-1 regroupées en 4 grandes thématiques : les champs relatifs à des attributs physiques non-choisis (« sexe », « couleur de peau », « âge », « handicap », « apparence physique »), les champs relatifs à des attributs individuels culturels (« culture », « appartenance ethnique », « nationalité », « langue parlée », « religion » et « origine sociale »), les champs relatifs à des attributs choisis ou de préférence (« apparence vestimentaire », « habitudes alimentaires », « opinions individuelles », « orientation sexuelle », « syndicat », et « esprit d'équipe »), et les champs relatifs à des attributs de statut ou de niveau (« qualification ou diplôme » et « position dans l'entreprise »).

« LA CULTURE SOUS TOUTES SES FORMES »

En comptabilisant le nombre de répondants ayant cité au moins l'un des items relevant de la culture comme étant concerné par le terme diversité, on aboutit à un score de **82,9 %**. Plus de 4 personnes sur 5 associent donc la notion de « diversité » à une forme de « diversité culturelle », exprimée de différentes manières.

« ATTRIBUTS CHOISIS ET ATTRIBUTS SUBIS »

89,4 % : Les attributs physiques non choisis, champ le plus concerné par la diversité.

Il s'agit de l'âge, de la couleur de peau, du sexe, du handicap et de l'apparence physique.

89,2 % : Les attributs culturels en seconde position

Les attributs individuels culturels, la religion, la culture, l'opinion, la nationalité, la langue parlée, l'appartenance ethnique et l'origine sociale sont cités à 89,2 %.

34 % : Le statut en troisième position

Les attributs de statut, qualification, diplôme ou position dans l'entreprise sont cités à 34 %.

21,5 % : Les attributs choisis en quatrième position

Les attributs choisis, l'apparence vestimentaire, les habitudes alimentaires, les opinions individuelles, l'orientation sexuelle, ou encore le syndicalisme sont cités à 21,5 %.

« DIVERSITÉ : ENTRE ÉVITEMENT ET DÉNI DE CONFORT »

0,9 % des répondants citent **la religion** comme **1^{er} champ** associé à la diversité. **0,2 %** choisissent « **l'orientation sexuelle** » et aucun répondant ne mentionne « **les habitudes alimentaires** » ou encore « **l'apparence vestimentaire** »

Dans les champs **les plus souvent mentionnés**, seul le champ **religion** atteint un pourcentage significatif de **17,6 %**. En comparaison, « **l'apparence physique** » (**0,9 %**), « **les opinions individuelles** » (**2,3 %**), ou encore la « **position dans l'entreprise** » (**1,85 %**), moins naturellement associés à la notion de « diversité », ont été cités plus fréquemment en tant que **1^{er} choix**.

TABLEAU 3 :
La diversité selon les effectifs

EFFECTIFS	Toutes entreprises		Taille					
			1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		+ 50 salariés	
	Moy	N	Moy	N	Moy	N	Moy	N
Nombre de salariés	50,86	431	5,12	146	28,90	181	157,77	101
% de femmes salariées	53,1 %	425	67,8 %	143	46,5 %	179	43,0 %	100
% de salariés de moins de 26 ans	14,9 %	425	19,2 %	146	11,9 %	177	13,5 %	99
% de salariés de plus de 50 ans	22,9 %	425	27,5 %	146	21,8 %	178	19,0 %	98
% de salariés de nationalité étrangère	5,5 %	420	4,0 %	146	6,5 %	176	6,1 %	95
% de salariés handicapés	3,7 %	427	3,3 %	146	4,4 %	179	3,3 %	99
% de salariés appartenant à une minorité visible	3,9 %	411	3,1 %	146	5,1 %	174	3,2 %	88
% de salariés résidant en quartier sensibles	4,7 %	401	3,3 %	145	5,1 %	171	6,8 %	82
% de cadres	22,0 %	426	23,1 %	142	21,0 %	180	22,0 %	101
% de femmes cadres	40,0 %	327	51,2 %	74	39,4 %	153	31,1 %	98
% de cadres de moins de 26 ans	3,9 %	308	4,2 %	72	3,2 %	141	4,8 %	93
% de cadres de plus de 50 ans	32,8 %	318	37,5 %	75	35,2 %	147	26,1 %	94
% de cadres de nationalité étrangère	3,0 %	306	2,4 %	73	3,9 %	141	2,0 %	90
% de cadres handicapés	2,0 %	299	0,5 %	70	3,4 %	138	1,2 %	89
% de cadres appartenant à une minorité visible	2,9 %	282	2,2 %	69	4,8 %	131	0,7 %	80
% de cadres résidant en quartier sensibles	0,7 %	276	1,0 %	69	0,8 %	134	0,1 %	71
Nombre de femmes travaillant à temps partiel	6,43	417	1,52	140	5,28	177	15,77	97
Nombre de nationalités différentes	2,24	402	1,24	138	2,17	168	3,90	93

Dans les TPE, la proportion de femmes est de 67,8 %, soit près de 7 personnes sur 10.

La proportion de femmes dans les effectifs baisse à 46,5 % pour les PME de 10 à 49 et descend à 43 % dans les PME de 50 salariés et plus.

L'encadrement est féminin à 51,2 % dans les TPE, 39,4 % pour le groupe 10-49, et 31,1 % pour les PME de 50 salariés et plus.

Les femmes salariées sont majoritaires au sein des entreprises interrogées (50,86 %). La tendance s'inverse dans l'encadrement, puisque l'on trouve **en moyenne que 40 % de cadres féminins**. La moyenne nationale est de 30 % de femmes dirigeant des PME (Insee).

Les TPE sont plus diversifiées que les grandes PME en termes d'effectifs de « jeunes » (19,6 %) et de « seniors » (27,8 %) aussi bien parmi l'ensemble de leurs salariés, que parmi leurs cadres.

Les salariés de moins de 26 ans représentent 11,9 % dans les PME de 10 à 49 salariés, et 13,5 % dans les PME de 50 salariés et plus.

Les cadres de plus de 50 ans représentent 37,5 % dans les TPE de 1 à 9 salariés, 35,2 % dans les PME de 10 à 49 salariés et 26,1 % dans les PME de 50 salariés et plus.

Les PME comptant entre 10 et 49 salariés sont les plus diversifiées en termes de salariés de nationalité étrangère, appartenant à des minorités visibles et résidant dans des quartiers sensibles.

TABLEAU 4 :

La diversité selon le secteur d'activité de l'entreprise

EFFECTIFS	Toutes entreprises		Secteur							
			Secteur 1 (Industrie + transport)		Secteur 2 (commerce hôtellerie)		Secteur 3 (services)		Secteur 4	
	Moy	N	Moy	N	Moy	N	Moy	N	Moy	N
Nombre de salariés	50,86	431	57,64	101	51,1	59	52,81	190	27,24	74
% de femmes salariées	53,1 %	425	33,9 %	101	43,6 %	58	59,8 %	187	70,9 %	72
% de salariés de moins de 26 ans	14,9 %	425	11,5 %	99	15,2 %	59	17,2 %	188	12,8 %	72
% de salariés de plus de 50 ans	22,9 %	425	26,1 %	99	21,2 %	59	21,2 %	187	26,0 %	73
% de salariés de nationalité étrangère	5,5 %	420	4,9 %	97	2,3 %	57	5,9 %	187	7,8 %	72
% de salariés handicapés	3,7 %	427	4,0 %	100	1,8 %	59	4,0 %	187	4,5 %	74
% de salariés appartenant à une minorité visible	3,9 %	411	3,3 %	96	1,7 %	56	4,5 %	182	5,2 %	71
% de salariés résidant en quartier sensibles	4,7 %	401	2,8 %	96	2,5 %	55	6,5 %	175	4,8 %	69
% de cadres	22,0 %	426	13,5 %	100	24,1 %	59	26,9 %	187	20,8 %	73
% de femmes cadres	40,0 %	327	33,3 %	80	28,9 %	52	42,9 %	142	55,3 %	49
% de cadres de moins de 26 ans	3,9 %	308	4,5 %	75	2,8 %	50	3,1 %	135	5,6 %	45
% de cadres de plus de 50 ans	32,8 %	318	34,3 %	78	28,4 %	52	32,8 %	138	34,4 %	47
% de cadres de nationalité étrangère	3,0 %	306	1,7 %	76	1,2 %	48	2,4 %	134	8,6 %	45
% de cadres handicapés	2,0 %	299	2,8 %	76	0,8 %	48	1,8 %	128	2,7 %	44
% de cadres appartenant à une minorité visible	2,9 %	282	2,6 %	73	5,1 %	46	1,9 %	122	4,4 %	39
% de cadres résidant en quartier sensibles	0,7 %	276	1,4 %	71	0,0 %	46	0,4 %	116	0,8 %	41
Nombre de femmes travaillant à temps partiel	6,43	417	1,50	98	5,2	57	8,82	184	7,96	71
Nombre de nationalités différentes	2,24	402	2,06	94	2,0	56	2,46	177	2,17	69

Moyennes des effectifs par catégories de salariés et par secteur d'activité

LE CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE, DOMAINE LE MOINS DIVERSIFIÉ

Avec l'absence signalée de cadres résidant dans un quartier sensible (dans le secteur du commerce et de l'hôtellerie) et seulement **0,8 % de cadres handicapés**, le secteur des activités de contact avec la clientèle est en moyenne moins diversifié que l'ensemble des entreprises au regard de la quasi-totalité des sous-catégories de population, à l'exception des salariés de moins de 26 ans (17,2 % dans le domaine du service) et des cadres appartenant à une minorité visible (5,1 % dans le domaine du commerce et de l'hôtellerie).

TABLEAU 5 : La diversité selon le contexte géographique

EFFECTIFS	Toutes entreprises		Région							
			BR		IDF		PDL		RA	
	Moy	N	Moy	N	Moy	N	Moy	N	Moy	N
Nombre de salariés	50,86	431	91,30	44	64,16	37	71,70	57	75,0	33
% de femmes salariées	53,1 %	425	49,1 %	44	44,7 %	36	56,2 %	56	51,2 %	33
% de salariés de moins de 26 ans	14,9 %	425	19,1 %	43	13,3 %	37	12,2 %	57	9,2 %	33
% de salariés de plus de 50 ans	22,9 %	425	23,3 %	43	27,4 %	37	19,1 %	57	27,3 %	32
% de salariés de nationalité étrangère	5,5 %	420	4,7 %	43	17,0 %	35	3,9 %	57	4,3 %	32
% de salariés handicapés	3,7 %	427	3,3 %	43	2,3 %	37	4,0 %	57	1,1 %	32
% de salariés appartenant à une minorité visible	3,9 %	411	1,2 %	41	11,4 %	35	2,6 %	55	3,4 %	31
% de salariés résidant en quartier sensibles	4,7 %	401	2,4 %	41	13,8 %	29	1,5 %	55	4,0 %	32
% de cadres	22,0 %	426	16,2 %	44	35,0 %	36	14,2 %	56	36,5 %	33
% de femmes cadres	40,0 %	327	38,7 %	31	33,7 %	34	36,3 %	41	46,9 %	27
% de cadres de moins de 26 ans	3,9 %	308	2,3 %	26	3,7 %	31	6,1 %	41	2,1 %	25
% de cadres de plus de 50 ans	32,8 %	318	26,1 %	29	40,3 %	34	30,1 %	38	32,1 %	24
% de cadres de nationalité étrangère	3,0 %	306	1,2 %	26	10,1 %	33	3,6 %	40	3,0 %	25
% de cadres handicapés	2,0 %	299	1,4 %	24	0,5 %	32	1,7 %	38	1,1 %	25
% de cadres appartenant à une minorité visible	2,9 %	282	0,0 %	23	5,2 %	31	0,0 %	35	4,9 %	25
% de cadres résidant en quartier sensibles	0,7 %	276	0,0 %	22	5,6 %	25	0,0 %	36	1,3 %	25
Nombre de femmes travaillant à temps partiel	6,43	417	9,86	42	7,67	36	11,22	55	5,6	30
Nombre de nationalités différentes	2,24	402	2,38	39	4,74	35	1,89	56	2,3	32

Moyennes des effectifs par sous-catégories de salariés et par région d'implantation des d'entreprises

L'analyse contextuelle géographique est centrée sur les 4 régions qui ont fourni le plus de réponses au questionnaire permettant d'identifier des tendances.

L'ILEDE FRANCE AU CŒUR DES DIVERSITÉS

- Avec **17 %**, l'**Ile-de-France est en tête des salariés de nationalité étrangère**. 4,7 % en Bretagne, 4,3 % en Rhône-Alpes et 3,9 % en Pays de la Loire.
- **Les entreprises de l'Ile-de-France sont particulièrement diversifiées** en termes culturels en comparaison avec les autres régions, même les régions très cosmopolites et urbaines comme Rhône-Alpes.
- Avec **11,4 %** des salariés appartenant à des **minorités visibles**, l'Ilede France arrive devant Rhône-Alpes (3,4 %), les Pays de la Loire (2,6 %) et la Bretagne (1,2 %).
- **13,8 %** des salariés résident dans des **quartiers sensibles** en Ilede France devant Rhône-Alpes (4 %), la Bretagne (2,4 %) et les Pays de la Loire (1,5 %).

BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE : QUASI ABSENCE DE CADRES APPARTENANT À UNE MINORITÉ VISIBLE

- Aucun répondant de Bretagne et de Pays de la Loire n'a cité la présence dans son entreprise de cadres appartenant à une **minorité visible** et de cadres résidant dans un **quartier sensible**.
- Les Pays de la Loire et la Bretagne montrent une faible part de **salariés appartenant à des minorités visibles** : **1,2 %** de salariés appartenant à une minorité visible en Bretagne et **2,6 %** en Pays de la Loire, contre **3,9 %** pour l'ensemble des entreprises.
- Les Pays de la Loire et la Bretagne montrent une faible part de **salariés résidant dans un quartier sensible** : **2,4 %** en Bretagne et **1,5 %** en Pays de la Loire, contre **4,7 %** pour l'ensemble des entreprises.

LES SALARIÉS DE MOINS DE 26 ANS PLUS PRÉSENTS EN BRETAGNE

En Bretagne, la part de jeunes salariés est significativement supérieure à celle des autres régions avec 19,1 %, contre 14,9 % pour l'ensemble des entreprises.

LES JEUNES CADRES PLUS PRÉSENTS EN PAYS DE LA LOIRE

En Pays de la Loire la part de jeunes cadres est supérieure à celle des autres régions avec 6,1 % contre 3,9 % pour l'ensemble des entreprises.

TABLEAU 6 : Les situations de discrimination

Pensez-vous que votre entreprise ait déjà connu des situations de discrimination sur l'un des critères suivants?	Toutes entreprises		Taille					
			1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		+ 50 salariés	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aucune	144	33,3	55	37,4	62	34,3	26	25,7
Age	51	11,8	11	7,5	30	16,6	10	9,9
Apparence physique	40	9,3	20	13,6	11	6,1	8	7,9
Sexe	35	8,1	7	4,8	16	8,8	12	11,9
App. vraie ou supp. à une ethnie	22	5,1	4	2,7	10	5,5	8	7,9
Origine	20	4,6	6	4,1	11	6,1	2	2,0
Convictions religieuses	19	4,4	8	5,4	7	3,9	4	4,0
Activité syndicale	19	4,4	4	2,7	7	3,9	8	7,9
Etat de santé	17	3,9	6	4,1	6	3,3	5	5,0
Adresse de résidence	15	3,5	5	3,4	7	3,9	3	3,0
Handicap	15	3,5	3	2,0	5	2,8	7	6,9
Situation de famille	10	2,3	7	4,8	1	0,6	2	2,0
Etat de grossesse	8	1,9	5	3,4	2	1,1	1	1,0
App. vraie ou supp. à une nation	8	1,9	1	0,7	4	2,2	3	3,0
Opinion politiques	5	1,2	3	2,0	2	1,1	0	0,0
Patronyme	3	0,7	1	0,7	0	0,0	2	2,0
Orientation sexuelle	1	0,2	1	0,7	0	0,0	0	0,0
TOTAL	432	100,0	147	100,0	181	100,0	3,90	100,0

Situations de discrimination observées en fonction de la taille de l'entreprise

- Dans les TPE (moins de 10 salariés) **37,4 %** des répondants indiquent n'avoir connu aucune situation de discrimination.

Dans les PME de 10 à 49 salariés, **34,3 %**.

Dans les PME de plus de 50 salariés, **25,7 %** déclarent n'avoir connu aucune situation de discrimination.

- **Les discriminations sur le critère du sexe semblent largement plus fréquentes dans les grandes PME avec 11,9 % que dans les TPE avec 4,8 %.**

- **Les 4 critères de discrimination les plus fréquents dans les grandes PME que dans les TPE sont :**

- **l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie** (2,7 % dans le groupe 1-9, 5,5 % dans le groupe 10-49, et 7,9 % dans le groupe 50+),
- **l'activité syndicale** (2,7 %, 3,9 % et 7,9 %),
- **le handicap** (2,0 %, 2,8 % et 6,9 %),
- **l'appartenance vraie ou supposée à une nation** (0,7 %, 2,2 % et 3,0 %).

TABLEAU 7 : Les situations de discrimination les plus répandues

Pensez-vous que votre entreprise ait déjà connu des situations de discrimination sur l'un des critères suivants?	Critère cité		1 ^{ère} situation de discrimination la plus fréquente		2 ^e situation de discrimination la plus fréquente		3 ^e situation de discrimination la plus fréquente	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aucune			144	33,3				
Age	77	17,8	51	11,8	19	12,1	9	8,2
Apparence physique	79	18,3	40	9,3	23	14,6	15	13,6
Sexe	70	16,2	35	8,1	14	8,9	10	9,1
App. vraie ou supp. à une ethnie	37	8,6	22	5,1	8	5,1	5	4,5
Origine	42	9,7	20	4,6	14	8,9	4	3,6
Convictions religieuses	37	8,6	19	4,4	14	8,9	6	5,5
Activité syndicale	41	9,5	19	4,4	12	7,6	5	4,5
Etat de santé	32	7,4	17	3,9	10	6,4	4	3,6
Handicap	41	9,5	15	3,5	9	5,7	12	10,9
Adresse de résidence	37	8,6	15	3,5	12	7,6	7	6,4
Situation de famille	24	5,6	10	2,3	3	1,9	6	5,5
Etat de grossesse	24	5,6	8	1,9	6	3,8	6	5,5
App. vraie ou supp. à une nation	19	4,4	8	1,9	5	3,2	5	4,5
Opinion politiques	16	3,7	5	1,2	1	0,6	9	8,2
Patronyme	7	1,6	3	0,7	1	0,6	2	1,8
Orientation sexuelle	16	3,7	1	0,2	6	3,8	5	4,5
TOTAL			432	100,0	157	100,0	110	100,0

Réponses à la question 2.1 concernant les situations de discrimination observées par le répondant dans l'entreprise

La discrimination se définit avant tout sur des attributs individuels physiques non choisis.

LES 3 CRITÈRES DE DISCRIMINATION LES PLUS FRÉQUEMMENT OBSERVÉS

- **L'âge**

17,8 % des répondants déclarent avoir observé l'âge comme **critère de discrimination**.

11,8 % des répondants citent l'âge comme le **critère de discrimination le plus fréquent**.

- **L'apparence physique**

18,3 % ont observé l'apparence physique comme critère de discrimination.

9,3 % des répondants placent l'apparence physique en tête des critères de discrimination.

- **Le sexe**

16,2 % désignent le genre (femme ou homme) comme critère de discrimination.

8,1 % le placent en tête des critères de discrimination dans les PME avec l'orientation sexuelle.

LA DISCRIMINATION LA PLUS FRÉQUENTE SUR LES CRITÈRES DES ATTRIBUTS INDIVIDUELS CULTURELS ET/OU PHYSIQUES

- L'**origine** (9,7 % et 4,6 %)

- Le **handicap** (9,5 % et 3,5 %)

- L'**appartenance vraie ou supposée à une ethnie** (8,6 % et 5,1 %)

- Les **convictions religieuses** (8,6 % et 4,4 %)

- L'**adresse de résidence** (8,6 % et 3,5)

- L'**état de santé** (7,4 % et 3,9 %)

LA DISCRIMINATION SUR LES CRITÈRES DES ATTRIBUTS INDIVIDUELS CHOISIS

- L'**activité syndicale** (9,5 % et 4,4 %)

- La **situation de famille** (5,6 % et 2,3 %)

- L'**État de grossesse** (5,6 % et 1,9 %)

- L'**appartenance vraie ou supposée à une nation** (4,4 % et 1,9 %)

- Les **opinions politiques** (3,7 % et 1,2 %)

- L'**orientation sexuelle** (3,7 % et 0,2 %)

- Le **patronyme** (1,6 % et 0,7 %)

TABLEAU 8 : Qui discrimine ?

Réponses à la question 2.1.e : « Si oui, s'agissait-il de discriminations... »	Tous critères		Age		Apparence physique		Sexe		App. vrate ou supposée à une ethnie		Origine		Convictions religieuses		Activités syndicales		Handicap	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Entre salariés	88	30,6 %	15	29,4 %	12	30,0 %	5	14,3 %	13	59,1 %	8	40,0 %	8	42,1 %	3	15,8 %	9	60,0 %
De l'encadrement vis-à-vis des salariés	82	28,5 %	19	37,3 %	7	17,5 %	16	46,7 %	5	22,7 %	3	15,0 %	2	10,5 %	8	42,1 %	3	20,0 %
De la part de la clientèle	62	21,5 %	7	13,7 %	12	30,0 %	9	25,7 %	9	40,9 %	7	35,0 %	5	26,3 %	0	0,0 %	1	6,7 %
De salariés vis-à-vis de l'encadrement	26	9,0 %	1	2,0 %	1	2,5 %	3	8,6 %	3	13,6 %	1	5,0 %	4	21,1 %	6	31,6 %	3	20,0 %
Vis-à-vis de la clientèle	21	7,3 %	3	5,9 %	3	7,5 %	5	14,3 %	3	13,6 %	1	5,0 %	0	0,0 %	1	5,3 %	0	0,0 %
Entre membres de l'encadrement	12	4,2 %	2	3,9 %	1	2,5 %	5	14,3 %	1	4,5 %	0	0,0 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
De la part des fournisseurs	4	1,4 %	0	0,0 %	1	2,5 %	0	0,0 %	1	4,5 %	0	0,0 %	2	10,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Vis-à-vis des fournisseurs	1	0,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Nbre de répondants ayant sélectionné le critère	288		51		40		35		22		20		19		19		15	

Types de situation de discrimination relevés par les répondants en fonction du critère qu'ils ont indiqué comme situation de discrimination la plus fréquente

- Les situations de discrimination les plus fréquentes surviennent entre salariés (pour 30,6 % des répondants).
- 28,5 % des répondants estiment que les situations de discrimination émanent de l'encadrement vis-à-vis des salariés.
- 21,5 % considèrent que les situations de discrimination émanent de la clientèle.

TABLEAU 9 :

La discrimination selon le secteur d'activité

«Pensez-vous que votre entreprise ait déjà connu des situations de discrimination sur l'un des critères suivants?	Toutes entreprises		Secteur							
			Secteur 1 : Activités intensives en travail manuel (Industrie, Construction, Transport)		Secteur 2 : Activités contact clientèle (commerce, hôtellerie, restauration)		Secteur 3 : Activités de services (hors commerce, hôtellerie, restauration)		Secteur 4 : Activités d'enseignement, de santé, d'action social, d'art et de loisir	
Variable	Somme	%	Somme	%	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Aucune	144	33,3	42	41,6	15	25,4	59	30,9	25	33,8
Age	51	11,8	6	5,9	8	13,6	22	11,5	14	18,9
Apparence physique	40	9,3	5	5,0	6	10,2	24	12,6	5	6,8
Sexe	35	8,1	10	9,9	6	10,2	14	7,3	4	5,4
App. vraie ou supp. à une ethnité	22	5,1	6	5,9	3	5,1	11	5,8	2	2,7
Origine	20	4,6	5	5,0	1	1,7	12	6,3	1	1,4
Convictions religieuses	19	4,4	2	2,0	2	3,4	10	5,2	5	6,8
Activité syndicale	19	4,4	7	6,9	3	5,1	8	4,2	1	1,4
Etat de santé	17	3,9	6	5,9	4	6,8	4	2,1	3	4,1
Adresse de résidence	15	3,5	2	2,0	4	6,8	6	3,1	3	4,1
Handicap	15	3,5	5	5,0	3	5,1	6	3,1	1	1,4
Situation de famille	10	2,3	2	2,0	0	0,0	5	2,6	3	4,1
Etat de grossesse	8	1,9	0	0,0	1	1,7	3	1,6	3	4,1
App. vraie ou supp. À une nation	8	1,9	0	0,0	3	5,1	4	2,1	1	1,4
Opinion politiques	5	1,2	2	2,0	0	0,0	2	1,0	1	1,4
Patronyme	3	0,7	1	1,0	0	0,0	1	0,5	1	1,4
Orientation sexuelle	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4
TOTAL	432	100,0	101	100,0	59	100,0	191	100,0	74	100,0

Situations de discrimination observées en fonction du secteur d'activité

Les situations de discrimination signalées sont les plus fréquentes dans les secteurs d'activité de contact avec la clientèle, commerce, hôtellerie, restauration (seuls 25,4 % des répondants ont déclaré n'avoir aucune situation de discrimination à signaler, contre 30,9 % dans le secteur des services, 33,8 % dans le secteur de l'enseignement, la santé et de l'action social et 41,6 % dans le secteur de l'industrie et du transport).

TABLEAU 10 :

La discrimination selon les effectifs de l'entreprise

EFFECTIFS	Toutes entreprises		Entreprises ayant répondu « aucune » à la question 2.1.b	
	Moy	N	Moy	N
Nombre de salariés	50,86	431	36,17	143
% de femmes salariés	53,1 %	425	52,97 %	141
% de salariés de moins de 26 ans	14,9 %	425	12,63 %	141
% de salariés de plus de 50 ans	22,9 %	425	25,64 %	141
% de salariés de nationalité étrangère	5,5 %	420	5,30 %	138
% de salariés handicapés	3,7 %	427	3,29 %	141
% de salariés appartenant à une minorité visible	3,9 %	411	3,09 %	137
% de salariés résidant dans un quartier sensible	4,7 %	401	3,13 %	136
% de cadres	22,0 %	426	26,13 %	141
% de femmes cadres	40,0 %	327	40,53 %	103
% de cadres de moins de 26 ans	3,9 %	308	3,18 %	100
% de cadres de plus de 50 ans	32,8 %	318	33,14 %	105
% de cadres de nationalité étrangère	3,0 %	306	3,03 %	99
% de cadres handicapés	2,0 %	299	1,57 %	98
% de cadres appartenant à une minorité visible	2,9 %	282	1,66 %	94
% de cadres résidant dans un quartier sensible	0,7 %	276	1,06 %	94
Nombre de femmes travaillant à temps partiel	6,43	417	6,79	140
Nombre de nationalités différentes	2,24	402	2,21	131

Effectifs par sous-catégories de population des entreprises ayant répondu « aucune » à la question 2.1.b concernant les discriminations observées dans leurs entreprises

- La féminisation des effectifs agit sur l'ensemble des catégories en présence dans l'entreprise. 52,97 % des PME ayant la plus forte proportion de femmes dans leurs effectifs (53,1 %) déclarent ne connaître aucune situation de discrimination.
- 1,06 % des PME qui déclarent n'avoir pas connu de situation de discrimination ont aussi la plus faible part de cadres résidant dans un quartier sensible (0,7 %).
- Seulement 1,66 % de répondants déclarent ne pas connaître de situation de discrimination, alors que l'entreprise ne fait état qu'à peine 2,9 % des cadres appartenant à une minorité visible.

TABLEAU 11 :

La discrimination selon le contexte géographique de l'entreprise

«Pensez-vous que votre entreprise ait déjà connu des situations de discrimination sur l'un des critères suivants ?	Toutes entreprises		Régions							
			Bretagne		Ile-de-France		Pays de la Loire		Rhône-Alpes	
Variable	Nb	%	Somme	%	Somme	%	Somme	%	Somme	%
Aucune	144	33,3	13	29,5	10	27,0	25	43,9	11	33,3
Age	51	11,8	4	9,1	7	18,9	3	5,3	2	6,1
Apparence physique	40	9,3	4	9,1	2	5,4	8	14,0	2	6,1
Sexe	35	8,1	6	13,6	4	10,8	5	8,8	2	6,1
App. vraie ou supp. à une ethnie	22	5,1	1	2,3	3	8,1	1	1,8	1	3,0
Origine	20	4,6	0	0,0	3	8,1	2	3,5	1	3,0
Convictions religieuses	19	4,4	0	0,0	1	2,7	1	1,8	2	6,1
Activité syndicale	19	4,4	5	11,4	0	0,0	1	1,8	3	9,1
Etat de santé	17	3,9	4	9,1	0	0,0	2	3,5	0	0,0
Adresse de résidence	15	3,5	1	2,3	4	10,8	1	1,8	2	6,1
Handicap	15	3,5	2	4,5	1	2,7	4	7,0	0	0,0
Situation de famille	10	2,3	1	2,3	1	2,7	0	0,0	4	12,1
Etat de grossesse	8	1,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,0
App. vraie ou supp. à une nation	8	1,9	0	0,0	1	2,7	2	3,5	1	3,0
Opinion politiques	5	1,2	1	2,3	0	0,0	1	1,8	0	0,0
Patronyme	3	0,7	2	4,5	0	0,0	1	1,8	0	0,0
Orientation sexuelle	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,0
TOTAL	432	100,0	44	100,0	37	100,0	57	100,0	33	100,0

Situations de discriminations selon la région d'implantation

- En Pays de la Loire, la proportion de répondants ayant signalé n'avoir connu aucune situation de discrimination dans l'entreprise est l'une des plus élevées avec 43,9 % contre 33,3 % pour l'ensemble des régions.
- L'Ile-de-France est en tête des salariés de nationalités étrangères, des salariés appartenant à des minorités visibles et des salariés résidant dans un quartier sensible, mais est particulièrement sujette aux discriminations sur le critère de l'âge avec 18,9 %, contre 11,8 % pour l'ensemble des entreprises, et de l'adresse de résidence (10,8 % contre 3,5 %).
- Rhône-Alpes et la Bretagne sont plus fréquemment touchées que les autres régions par les discriminations sur le critère de l'activité syndicale, avec 11,4 % en Rhône-Alpes et 9,1 % en Bretagne contre 4,4 % pour l'ensemble des entreprises.

Questions-réponses : Diversité et performance

- À la question de la responsabilité des entreprises, les répondants opposent « créer du travail » avec la variable « créer des richesses ». Ces deux types de responsabilité de l'entreprise sont donc considérés comme antinomiques.
- De même, la responsabilité de « générer un profit » est perçue comme étant en opposition avec celle de « valoriser le travail ».

Les 12 travaux de la diversité

- 1) Une PME doit **adapter sa politique « diversité »** à ses caractéristiques. Il s'agit de choisir les champs « diversité » les plus **compatibles** avec les objectifs de l'entreprise pour l'entreprise.
- 2) Les actions « diversité » doivent être conçues sur mesure pour une PME en fonction de ses activités et en s'inscrivant dans son territoire d'implantation.
- 3) La **performance** est un élément incontournable dans le choix d'une politique « diversité » d'une PME.
- 4) Le choix des actions dans le domaine de la diversité doit être accompli en y associant **l'ensemble des salariés**. Le premier impact positif d'une politique « diversité » est en interne.
- 5) La première action « diversité » est la **féminisation des effectifs**. Une part équilibrée hommes/femmes des effectifs est l'étape indispensable à une politique plus large de diversité et de lutte contre les discriminations.
- 6) L'âge étant placé en tête des champs de la diversité, il est de la responsabilité de l'entreprise de **rassurer les incertitudes des seniors**, comme **celle des juniors**, en favorisant une mixité intergénérationnelle équitable.
- 7) Les attributs de niveau (qualification ou diplôme) sont, selon les répondants, moins concernés par la diversité. Ce qui indique un manque de confiance dans le principe d'égalité des chances. Il paraît indispensable de **favoriser les formations** des salariés, quel que soit leur statut dans l'entreprise ou leur âge. Il paraît aussi important d'accompagner les salariés dans les programmes de validation des acquis ou encore dans l'obtention d'un diplôme.
- 8) Une PME ne doit pas hésiter à communiquer en interne et en externe sur ses politiques de « diversité » afin de **valoriser sa valeur immatérielle**, notamment son capital humain et son capital relationnel interne et externe.
- 9) La sous-estimation des critères de discrimination est un danger pour l'entreprise. L'ensemble des salariés d'une PME doit être **familiarisé avec les règles** régissant la discrimination.
- 10) La discrimination apparaissant d'abord entre salariés, il est essentiel de former l'ensemble des salariés d'une PME à la **diversité culturelle**.
- 11) Il est essentiel de mesurer chaque année la **performance d'une politique diversité**, que ce soit en matière d'image interne ou externe, de gains de part de marché sur la concurrence ou de valeur immatérielle.
- 12) Il est de l'intérêt des TPE et PME de nommer en interne un **référent « diversité »**, relais entre l'entreprise et les organismes concernés par la diversité, l'égalité des chances et la formation continue.

Avec le soutien financier de :

