

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 -

Note de synthèse
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	Echantillon de 501 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé. 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. Echantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public. 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.
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 -

*Synthèse de la 7^{ème} vague du baromètre sur
la perception des discriminations au travail*

L'avis unanime sur l'importance de lutter contre les discriminations, un record en 2013

Les actifs en emploi, issus du secteur public comme privé, sont unanimes face à la nécessité de lutter contre les discriminations dans le monde du travail (99% des agents publics, 98% des salariés du privé). Une lutte considérée comme « très importante » par 77% des agents de la fonction publique et 73% des salariés du secteur privé, un nouveau record pour les deux publics interrogés en cette année 2013 – le pourcentage oscillant jusqu'alors entre 62% et 73% dans le public et entre 57% et 70% dans le privé. Notons que les femmes s'avèrent plus sensibles au combat contre les discriminations dans le travail : 82% d'entre elles au sein de la fonction publique (+14% par rapport aux hommes) et 77% au sein du secteur privé (+7%) jugent « très importante » la lutte contre les discriminations.

Deux facteurs observés dans cette 7^{ème} vague du Baromètre peuvent expliquer ce regain de considération :

- Premièrement, les actifs sont plus nombreux qu'auparavant à penser qu'ils pourraient faire un jour l'objet d'une discrimination. Ainsi, un tiers des actifs n'ayant pas été victimes de discrimination n'excluent pas de l'être un jour (31% dans le public, 36% dans le privé), une probabilité qui ne cesse de progresser (notamment dans le privé, +8 points par rapport à 2012, vs +2 points dans le public), atteignant un nouveau palier en 2013 – la probabilité d'être un jour victime de discrimination dans le cadre de ses activités professionnelles oscillant jusqu'alors entre 22% et 29%. Or, on peut faire l'hypothèse que plus la croyance est grande en la possibilité d'être un jour discriminé, plus la sensibilité à l'égard de la nécessité de lutter contre ces discriminations grandit.
- Deuxièmement, cette importance croissante accordée à la lutte contre les discriminations peut se justifier par la persistance d'un climat économique peu favorable : quatre actifs sur cinq estiment que la crise économique et le chômage ont une influence sur la fréquence des discriminations au travail (78% dans le public, 82% dans le privé, soit des scores relativement stables par rapport à 2012), notamment les plus âgés (45% des 35 ans et plus contre 28% des moins de 35 ans dans le public, 47% vs 37% dans le privé).

Des facteurs et des sources démultipliés de discriminations

Les résultats de la 7^{ème} vague de ce baromètre mettent en lumière des discriminations aux sources plus nombreuses, aux contours multiples. Ainsi se retrouvent-elles autant dans le secteur public que privé et sont-elles le fait de l'ensemble des acteurs du monde du travail.

*Une fréquence désormais égale des discriminations dans le secteur privé et public,
allant à rebours de l'évolution de la perception des salariés*

De manière générale et stable, la majorité des actifs estime qu'ils sont concernés de la même manière par les discriminations, qu'ils soient agents de la fonction publique (57% d'entre eux estiment qu'ils ont ni plus ni moins de probabilité d'être victimes de discrimination dans leur carrière par rapport à un salarié du privé), ou salariés du secteur privé (53%).

Toutefois, les actifs dans leur ensemble sont un tiers à estimer que les discriminations sont moins fréquentes dans le public que dans le privé (33% des agents¹, 32% des salariés du privé). Les salariés du privé sont aussi nombreux que les agents du public à considérer que la fonction publique est plus à l'abri des discriminations, alors que jusqu'à présent, les agents de la fonction publique étaient plus nombreux à le penser que les actifs du privé. Dès lors, les tendances observées dans le privé et dans le public se rejoignent désormais.

Paradoxe : depuis 5 ans, le ressenti des discriminations a progressé dans le secteur public (+9 points depuis mars 2009 dans le public) pour rejoindre le niveau élevé déjà ressenti par les salariés du secteur privé (près de 3 sur 10), lequel semble aujourd'hui se stabiliser après le haut score de décembre 2009 (36%). A présent, le niveau de ressenti en matière de vécu des discriminations au sein de ces deux secteurs est équivalent : **29% des salariés du privé et 31% des agents de la fonction publique affirment avoir été victimes d'une discrimination dans le cadre de leur travail.** Parallèlement, la part des actifs pouvant affirmer n'avoir jamais été témoin d'une discrimination dans le cadre de ses activités professionnelles est quasiment similaire au sein du public (51%) et au sein du privé (56%). **Seul un actif sur deux n'a jamais été témoin de discrimination au travail.**

Dans le détail, on remarque que **les femmes sont plus nombreuses que les hommes à affirmer avoir été victimes d'une discrimination** dans le cadre de leur travail (33% dans le public comme dans le privé, soit respectivement +6 points et +8 points par rapport aux hommes dans chacun des secteurs). On notera également que, plus l'ancienneté d'un actif augmente, moins ce dernier fait état de discriminations (36% des agents à l'ancienneté inférieure à 5 ans disent avoir été victimes d'une discrimination, soit 7 points de plus par rapport à ceux qui sont dans la structure depuis 10 ans ou plus ; chez les salariés, 33%, +8 points). Les salariés d'entreprises de 250 personnes et plus sont plus nombreux à déclarer avoir été victimes de discriminations que dans les plus petites structures (37% à 38%, soit 8 à 9 points de plus que l'ensemble).

¹ Dans le détail, des lignes de fracture sont à souligner au sein des agents de la fonction publique qui estiment qu'il y a moins de discriminations au sein de leur secteur que dans le privé en ce que les CSP + sont plus enclines à le penser (42% contre 22% des CSP-), comme les diplômés du supérieur (48%, +15 points par rapport à l'ensemble), les agents de la fonction publique d'Etat (41% contre 28% dans la fonction publique territoriale et 23% dans la fonction publique hospitalière) et ceux de catégorie A (47%, contre 31% pour la catégorie B, 19% pour la catégorie C).

De ce fait, force est de constater **un sensible décalage entre les perceptions des actifs (selon 1/3 des salariés du privé, il y aurait moins de discriminations dans le secteur public) et la réalité des faits (les agents font de plus en plus l'objet de discriminations)**. Un décalage confirmé par le fait que les salariés du privé sont légèrement plus nombreux que les agents du public à penser qu'ils sont plus susceptibles d'être, un jour, victime de discriminations dans le cadre de leurs activités professionnelles (36% vs 31%). La moitié des actifs a néanmoins une perception conforme au ressenti des victimes en pensant que le secteur public n'est pas plus protecteur que le secteur privé.

Des sources de discrimination plus diffuses, qui ont un impact sur l'ensemble des relations de travail

L'origine des discriminations est plus diversifiée : d'une part, les situations de discrimination ne se résument pas à un événement précis, momentané, au cours de la carrière professionnelle de la victime ; d'autre part, les auteurs qui en sont à la source se limitent de moins en moins aux seuls supérieurs hiérarchiques et se répartissent sur l'ensemble des situations de travail des agents et salariés.

- Dans un cas sur cinq, la situation de discrimination s'est produite « dans le travail au quotidien » - une part croissante depuis la première vague de ce baromètre : de 11% en mars 2009 à 21% aujourd'hui chez les agents de la fonction publique, et de 11% à 20% chez les salariés du privé. Vient ensuite le cas de discriminations dans l'évolution de sa carrière (14% des agents du public, 15% des salariés du privé). Les différentes situations discriminatoires testées par la suite qui font, elles, référence à un moment précis dans la carrière de l'actif, semblent assez minoritaires ; ce qui peut laisser penser que les discriminations sont plus « cachées » ou en tout cas plus diffuses tout au long de la carrière professionnelle d'un actif.

A titre subsidiaire, notons que la fréquence de ces situations discriminatoires est équivalente dans le secteur public et privé, à l'exception de l'obtention d'une augmentation de salaire et/ou dans l'établissement du montant d'une prime, pour laquelle les salariés du secteur privé feraient plus souvent l'objet d'inégalités de traitement que les agents (12% pour les premiers, 7% pour les seconds), certainement en ce que les rémunérations sont davantage encadrées au sein de la fonction publique.

- Si les discriminations s'inscrivent le plus souvent dans le cadre de relations hiérarchiques (48% des victimes de discrimination au travail affirment que leur supérieur hiérarchique direct en était à l'origine, 46% des salariés du privé déclarent qu'il s'agissait de la direction

de leur entreprise contre 35% pour l'équivalent dans le secteur public), les responsables de ces inégalités de traitement sont de plus en plus variés au sein de l'ensemble des relations de travail. En effet, les collègues de travail et les clients/usagers ou les fournisseurs sont davantage cités : 34% des agents et 33% des salariés du privé victimes de discrimination identifient leurs collègues comme les responsables de ces dernières, contre respectivement 25% (+9 points) et 20% (+13 points) lors de la vague passée ; 17% des agents identifient leurs usagers ou leurs fournisseurs (soit 9 points de plus par rapport à décembre 2012), contre 13% dans le privé (soit 2 points seulement).

On note que les hommes sont moins nombreux que les femmes à désigner leur supérieur hiérarchique comme l'auteur de la discrimination (42% des hommes vs 53% des femmes dans le privé, 41% contre 51% dans le public), quand ils sont davantage à viser leurs collègues de travail (37% des hommes contre 30% des femmes dans le privé, 41% des hommes contre 31% des femmes dans le public).

Des critères de discrimination variables en fonction de ses perceptions en tant que salarié (témoin ou pas) ou de son ressenti en tant que victime

Au-delà de toute expérience discriminatoire, les actifs identifient de nombreux critères discriminants. Ainsi, à la question de savoir, de manière générale, à compétences égales, si différents éléments sont plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour être embauché², les actifs interrogés ont considéré majoritairement 7 suggestions sur 17 comme des inconvénients et seul le critère « être jeune » a davantage été perçu comme un avantage, notamment dans le privé. Parmi les sept critères considérés de façon majoritaire comme des inconvénients, on compte :

- Le critère qui expose le plus aux discriminations à l'embauche est exclusif aux femmes : « **être une femme enceinte** » est en tête de liste des inconvénients pour être embauché, avec 81% des agents de la fonction publique et 82% de ceux du privé qui le jugent comme tel.
- « **Etre âgé(e) de plus de 55 ans** », ex-aequo avec le premier item (82% des agents de la fonction publique considèrent cela comme un inconvénient et 81% de ceux du privé) constitue l'autre obstacle majeur lors d'une embauche. Le segment de la population le plus sensible à cette discrimination est représenté par les actifs concernés, à savoir ceux âgés de 50 ans et plus (87%, +5 points par rapport à l'ensemble dans le public et 88%, +7 points par rapport à l'ensemble dans le privé).

² NB - Dans cette question, les critères de discrimination ne sont perçus qu'à travers le prisme d'une embauche, à la différence du reste de l'étude dont le contexte est la situation de travail.

- « Etre une personne obèse » est un inconvénient à l'embauche pour 63% des agents de la fonction publique et 58% des salariés du privé, des pourcentages en nette augmentation depuis notre dernière vague (+7 points dans le public, +10 points dans le privé).
- Autre critère considéré comme discriminant pour plus de six actifs sur dix, « Etre une personne handicapée » est considéré comme un inconvénient pour être embauché pour 62% des actifs interrogés, un pourcentage en augmentation chez les salariés du privé (+9 points par rapport à décembre 2012).
- Le critère lié à l'origine et à la nationalité « Etre d'origine étrangère ou de nationalité étrangère » est davantage perçu comme un inconvénient par les agents de la fonction publique (58%) que les salariés du privé (50%) – alors que cette tendance s'inverse, nous le verrons, dans les faits. Les femmes et les plus diplômés partagent davantage l'avis que ce critère est handicapant pour être embauché (61% des femmes du public et 54% de celles du privé, soit 5 et 7 points de plus que les hommes ; 66% des diplômés du supérieur du public et 61% de ceux du privé, soit respectivement 8 et 11 points de plus que l'ensemble). Conséquemment, la majorité des sondés est d'avis qu'« avoir un nom à conséquence étrangère » est également un désavantage pour être recruté (58% des agents de la fonction publique, 51% des salariés du privé).
- Dernier inconvénient identifié majoritairement comme tel par 53% des agents et 51% des salariés du privé, « Habiter en ZUS ». Un inconvénient nettement plus fort, selon les personnes interrogées, que le fait de vivre en zone rurale (27% des agents, 25% des salariés du privé).
- Les autres critères suggérés sont certes considérés de façon minoritaire comme des obstacles à l'embauche, mais quelques résultats méritent d'être relevés :
 - Si « seuls » 37% des agents de la fonction publique considèrent comme un inconvénient le fait d'être syndiqué, cela apparaît plus problématique aux yeux des salariés du privé (48%).
 - Par ailleurs, le fait d'être une femme semble davantage accepté dans le secteur privé, où « seuls » 23% des actifs perçoivent cette caractéristique comme négative pour une embauche, contre 31% dans le public.

Au final, dans les faits, ces perceptions se vérifient-elles ? Les expériences de discrimination sont imputées, selon les cibles, à une grande variété de critères :

- Les éléments discriminants ayant trait au **genre de la victime** font consensus au sein des deux publics interrogés : les salariés du privé comme les agents du public placent les items « le fait d'être un homme/femme » (respectivement 31% et 29%) et « la grossesse / la

maternité » (20% et 19%) en tête des éléments discriminants. Sans surprise, les femmes victimes sont considérablement plus nombreuses à pointer le critère du genre (dans le public : 41% des femmes contre 5% des hommes / dans le privé : 53% contre 6%). A titre subsidiaire, on notera que « la situation familiale » fait moins l'objet de différences de traitement à en regarder l'expérience des victimes interrogées, qui sont toutefois 16% dans le privé à pointer cette discrimination du doigt, contre 7% dans le public.

- Les victimes salariées du privé imputent ensuite la raison de leur discrimination à leur **origine ethnique** (pour 27% d'entre elles, contre 16% dans le public) ou leur **nationalité** (pour 19% d'entre elles, contre 10% dans le public). Elles attribuent également plus leur discrimination à leurs **convictions religieuses** (19%, contre 8% dans le public). Par ailleurs, l'origine ethnique est aujourd'hui davantage désignée comme un élément au cœur de la discrimination vécue par les victimes salariées par rapport à décembre 2012 (27%, +10 points), tout comme les convictions religieuses (19%, +13 points). Ces trois critères sont par ailleurs plus incriminés par les victimes masculines que féminines : l'origine ethnique est ainsi considérée comme un inconvénient par 25% des agents masculins (soit 13 points de plus que les femmes) et 40% des hommes du privé (soit 24 points de plus que les femmes), la nationalité par 24% des hommes du privé (soit 15 points de plus que les femmes) - clivage inopérant dans la fonction publique - et les convictions religieuses par 30% des agents masculins (soit 21 points de plus que les femmes) et 14% de leurs homologues du privé (soit 9 points de plus que les femmes).
- De leur côté, les victimes de discrimination au sein de la fonction publique invoquent en premier lieu leur apparence physique (22%, contre 19% dans le privé) et leur jeune âge (15%, contre 8% dans le privé) ; on notera que l'apparence physique est aujourd'hui davantage mentionnée dans la fonction publique par rapport à décembre 2012 (+9 points).
- La question de l'âge est moins mise en avant par les victimes de discrimination que par les actifs dans leur ensemble. Aussi, l'appréhension de l'âge semble bien différente entre le secteur privé et public. Tendanciellement, la jeunesse est perçue comme plus embarrassante que la séniorité pour les agents de la fonction publique (15% contre 8%). Ainsi, le jeune âge est même **le premier critère de discrimination ressenti cité par les 18-35 ans**. Le phénomène s'inverse pour les victimes du secteur privé qui sont 11% à penser que leur âge avancé est la raison de leur différence de traitement, contre 6% des victimes du secteur public. En outre, les problématiques a priori différentes des publics jeunes et seniors ne doivent pas faire perdre de vue que derrière se cache un seul et même facteur de discrimination, celui de l'âge.
- Les victimes font également état de discriminations sur le fondement de leurs activités syndicales (13% des victimes dans le public, 11% dans le privé) ou de leurs opinions politiques (10% pour l'ensemble des actifs).

- L'état de santé est cité par 8% des victimes du public et 7% du privé comme étant à l'origine de la discrimination subie. Le handicap, contrairement aux perceptions des actifs qui identifient ce critère comme un fort inconvénient à l'embauche, est plus rarement constaté dans les faits comme étant à l'origine de discriminations (3% des victimes dans le public et 6% dans le privé), un résultat assez logique in fine puisque cette situation ne doit concerner qu'une infime partie de l'échantillon.
- Enfin, la question de l'identité et de l'orientation sexuelles est perçue comme la source de la discrimination par 4% des victimes du secteur public et 5% du secteur privé, et cela de manière quasi-systématique par des hommes (seules 1 % de victimes féminines au sein de la fonction publique y a vu la source de sa discrimination, et aucune dans le privé).

Des critères également répertoriés par les témoins de discriminations, mais dans un ordre quelque peu différent.

- Sur certains points, les perceptions des témoins coïncident avec l'expérience des victimes. Ainsi, l'origine ethnique et l'apparence physique sont deux éléments perçus comme sources de discriminations pour les témoins :
 - L'origine ethnique est évoquée par 43% des témoins de discriminations dans le secteur public et 42% dans le secteur privé – des pourcentages bien supérieurs par rapport à ce dont ont fait état les victimes (respectivement 16% et 27%). En revanche, se retrouve l'idée que la nationalité serait un critère moins discriminant dans le secteur public (18%) que dans le secteur privé (31%).
 - L'apparence physique est mise en avant par près d'un tiers des témoins (30% dans le public, 31% dans le privé), faisant de ce critère le deuxième plus discriminant à leurs yeux (comme pour les victimes de la fonction publique).
- Sur d'autres, en revanche, leurs perceptions divergent sensiblement :
 - Le genre et la grossesse/la maternité sont moins considérés comme des éléments discriminatoires de la part des témoins que des victimes. Parmi les témoins : 20% des agents et 19% des salariés du privé pensent que « le sexe » était à l'origine de l'inégalité de traitement ; 16% des agents et 14% des salariés du privé le pensent s'agissant de « la grossesse/la maternité ». En revanche, comme l'ont constaté les victimes de discriminations, la situation familiale est moins considérée comme source d'inégalités (11% des agents, 6% des salariés).

- Un cinquième des témoins de discriminations l'attribuent aux convictions religieuses de l'actif discriminé (17% des agents, 20% des salariés du privé), un critère également relevé par les victimes, mais plutôt celles travaillant au sein du secteur privé. D'autre part, concernant les éléments ayant trait aux opinions personnelles, les témoins relativisent l'importance des opinions politiques (8% des agents les mentionnent et 9% des salariés du privé) comparativement aux activités syndicales (17% des agents, 14% des salariés du privé), ce que ne faisaient pas les victimes.
- Alors que les avis divergeaient entre les agents et les salariés du secteur privé quant au fait de savoir quel était l'élément le plus discriminant de la jeunesse ou de la séniorité, le jugement des témoins est consensuel : un âge avancé est plus embarrassant (14% des agents, 16% des salariés du privé) que le jeune âge (10% des agents, 11% des salariés du privé). Cela confirme, comme l'ont montré les Baromètres précédents, que l'âge est bien l'un des facteurs les plus pénalisants dans le travail.
- Les témoins salariés du privé estiment plus que leurs homologues du public, et que les victimes en général, que l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle a été à l'origine des discriminations qu'ils ont observées : 14% des salariés du privé, contre 7% des agents de la fonction publique.

Une certaine résignation des victimes témoignant du besoin de mesures permettant de lutter contre les discriminations

*Des salariés résignés qui en appellent de moins en moins
aux instances représentatives traditionnelles*

Les attitudes des victimes suite à la manifestation de la discrimination sont quasiment similaires chez les agents et les salariés du secteur privé, près de quatre sur dix d'entre eux n'ayant rien fait (37% des victimes travaillant dans le secteur public, 40% de celles travaillant dans le secteur privé). Cette inaction est expliquée dans la très grande majorité des cas par la résignation des victimes (75% de celles travaillant dans le secteur public, 65% de celles travaillant dans le secteur privé), même si dans le privé la crainte de représailles est invoquée dans trois cas sur dix (29%, +18 points par rapport à 2012) ; une résignation de plus en plus ressentie chez les agents de la fonction publique, qui n'étaient que 42% à l'évoquer l'année passée, soit 33 points de moins). Dans le détail, on observe que ce sont les plus jeunes victimes qui se sont retrouvées dans cette absence de réaction (54% des agents de moins de 35 ans, +17 points par rapport à l'ensemble ; 50% des

salariés du secteur privé de moins de 35 ans, +10 points), ainsi que les femmes dans le secteur privé (48%, contre 34% des hommes).

Les victimes ayant agi ont préféré en parler à leur supérieur hiérarchique direct (26% parmi les agents et 23% parmi les salariés du secteur privé) ou à leur direction/au service des ressources humaines (20% parmi les agents et 18% parmi les salariés du privé). Ensuite, les réactions divergent entre les victimes travaillant dans le secteur privé qui ont eu recours, pour 17% d'entre elles, à l'inspection du travail (contre 6% des victimes du public), et les victimes travaillant dans le secteur public qui ont alerté, pour 21% d'entre elles, les représentants du personnel ou un syndicat (contre 14% des salariés du privé, -7 points par rapport à 2012). Seules 3% des victimes agents ont contacté le Défenseur des droits, et 1% des victimes salariées du secteur privé.

Aussi, il convient d'observer une certaine diminution du recours aux instances représentatives des actifs (qu'il s'agisse des ressources humaines ou des syndicats), confirmée par le jugement des actifs quant à l'efficacité des syndicats et représentants du personnel, revu à la baisse en cette 7ème vague. En effet, si l'efficacité de ces acteurs pour aider les victimes de discriminations est majoritairement reconnue, notamment par les agents de la fonction publique (58% des agents, 47% des salariés du privé), celle-ci est nettement moins admise que par le passé par les deux cibles (respectivement -12 points et -17 points par rapport à décembre 2012).

Les mesures les moins engageantes pour l'employeur jugées les plus efficaces

Le sentiment de résignation grandissant et la croyance affaiblie en l'efficacité des instances représentatives des actifs suscitent une attente forte de mesures, chacune des propositions testées dans le cadre de cette enquête, recueillant systématiquement l'assentiment de six personnes sur dix ; des résultats positifs qui se retrouvent également dans la position des actifs en faveur de l'inscription de la politique de lutte contre les discriminations dans le cadre du dialogue social (93% des agents de la fonction publique, 89% des salariés du privé).

De manière générale, les mesures estimées les plus efficaces sont les mêmes selon que sont interrogés des agents de la fonction publique ou des salariés du privé. Les mesures jugées les plus efficaces par les deux cibles sont les suggestions les moins coercitives de la liste, laissant à l'actif comme à l'employeur son libre arbitre. Ainsi, on trouve, par ordre d'efficacité :

- « Instaurer des procédures de recrutement fondées sur des critères objectifs, par exemple les recrutements par mise en situation », mesure qui obtient l'assentiment de 79% des agents et de 74% des salariés du privé sur un critère d'efficacité

- La deuxième mesure jugée la plus efficace, « la possibilité pour un salarié/agent d’alerter de façon confidentielle sur des pratiques de discrimination dont il serait victime ou témoin » (74% des agents, 70% des salariés du privé) est cependant moins plébiscitée par les salariés du secteur privé cette année (-10 points par rapport à l’an passé)
- « Mener des actions de sensibilisation/formation sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes » est une action estimée efficace par 73% des agents et 70% des salariés du secteur privé, même si la cible de ces actions n’est pas précisée
- Face aux instances qu’ils estiment moins efficaces et vers lesquelles ils se tournent moins en cas de discrimination, les actifs affichent leur quête de représentativité et encouragent la mesure visant à « impliquer les organisations syndicales et patronales dans les actions de prévention des discriminations et de promotion de l’égalité au niveau de l’entreprise/l’administration » à 72% pour les agents et 69% par les salariés du secteur privé.

Conséquemment, on note que les suggestions un peu plus autoritaires, visant à sanctionner ou à contraindre les employeurs, sont estimées légèrement moins efficaces, avec néanmoins 70% des agents et 68% des salariés du privé jugeant positivement l’idée de sanctionner financièrement les employeurs n’ayant pas pris de mesures en faveur de l’égalité de rémunération, ainsi que 66% des agents et 63% des salariés du privé considérant l’obligation des employeurs de publier des données chiffrées sur les écarts de rémunération comme une mesure potentiellement efficace.

La mesure la plus clivante est celle proposant l’adhésion de l’entreprise ou de l’établissement à une Charte ou un Label, davantage plébiscitée par les salariés du privé (66%) que par les agents du public (59%).

Enfin, la mesure qui suscite le moins d’adhésion et subissant un léger désaveu en cette 7^{ème} vague – avec néanmoins une large majorité d’actifs estimant que celle-ci est efficace – est celle visant à favoriser, à compétences égales, l’embauche de personnes habituellement discriminées (64% des agents de la fonction publique, -7 points par rapport à 2012 ; 60% des salariés du privé, -6 points), certainement en ce qu’elle peut être considérée, à son tour, comme inégalitaire.

- B -

*Synthèse du focus : les discriminations dont
sont victimes les jeunes au travail*

Au cours de la 7^{ème} vague du Baromètre sur la perception des discriminations au travail, les spécificités suivantes ont été observées dans l'attitude des jeunes actifs de moins de 35 ans :

Les actifs de moins de 35 ans sont un peu moins méfiants que leurs aînés sur certaines caractéristiques potentiellement discriminantes comme, par exemple, le fait d'être syndiqué (un inconvénient pour 25% des agents de la fonction publique ayant moins de 35 ans contre 42% pour les plus âgés, 36% dans le privé contre 55%) ; les jeunes actifs du public sont également plus sereins concernant le handicap (51% vs 65%) et la pauvreté (28% vs 43%) quand ceux du privé le sont relativement au fait d'être une femme (17% vs 27%), d'être obèse (47% vs 63%). D'autre part, ces derniers estiment davantage que leurs collègues plus âgés qu'être jeune présente un avantage (50% vs 40%).

Pour autant, ils attestent subir des discriminations, notamment à l'embauche, et en particulier s'agissant des agents de moins de 35 ans (17% vs 5% pour les agents de la fonction publique lors d'un recrutement ou d'un concours de la fonction publique). **Les jeunes agents de la fonction publique placent le jeune âge comme premier critère de discrimination** (43% vs 4%) alors que, pour les jeunes salariés du privé, il s'agirait plutôt de l'origine ethnique (41% vs 20%) ou des convictions religieuses (38% vs 9%).

Suite à la manifestation de la discrimination, les jeunes de la fonction publique sont plus nombreux que leurs collègues à n'avoir rien dit ou rien fait (54% vs 30%).

Quant aux salariés du privé de moins de 35 ans, ils se montrent plus optimistes que leurs confrères plus confirmés, en ce qu'ils estiment davantage que les syndicats sont efficaces en cas de discrimination (54% vs 43%) et qu'ils sont globalement plus nombreux à juger l'ensemble des mesures testées efficaces pour lutter contre ces discriminations – exception faite des mesures qui ne les ciblent pas directement : l'implication des organisations syndicales et patronales dans les actions de prévention ; la sanction financière de l'employeur ; l'obligation pour l'employeur de publier des données sur les écarts de rémunération).

« 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 et 44% des salariés du privé) que comme un inconvénient (21% des agents et 18% des salariés du privé). Pour autant, considérant le fort taux de chômage qui touche la jeunesse, on ne peut s'empêcher de penser que la réalité est bien plus complexe. Aussi cette enquête s'attache-t-elle à trouver des éléments de compréhension dans la perception qu'ont les actifs des discriminations à l'égard des jeunes, mais aussi dans le regard que portent les jeunes actifs sur leur propre situation.

Les jeunes, une catégorie d'actifs sans spécificité ?

Les résultats du focus de cette enquête ne permettent pas d'affirmer que pour les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé les jeunes constituent une catégorie « à part » au sein des actifs. Et cela pour deux raisons majeures :

- La première raison réside dans le fait que les actifs ne semblent pas s'accorder sur un âge limite à partir duquel on n'est plus considéré comme un jeune au travail, en faisant ainsi une classe aux contours indéfinis. Aussi, mis à part le fait que les personnes interrogées s'entendent sur le fait qu'être jeune au travail va au-delà des 20 ans (ils ne sont que 1% des agents de la fonction publique et 3% des salariés du privé à estimer que la catégorie des « jeunes » au travail va jusqu'à 20 ans), et dépasse rarement les 35 ans (seuls 16% des agents et 14% des salariés du privé considèrent qu'être jeune au travail peut aller au-delà de 35 ans), aucune précision ne peut être faite à l'intérieur de ces bornes. Une indétermination qui peut probablement s'expliquer du fait de la durée d'insertion plus longue sur le marché du travail, avec une multiplication des stages et des CDD et un accès tardif à un premier emploi en CDI, qui font qu'on l'on reste un « jeune au travail » plus longtemps.
- La seconde raison trouve son fondement dans le peu de distinctions qu'il est possible de dégager lorsque l'on compare les éléments considérés comme des inconvénients à l'embauche, pour les actifs dans leur globalité et pour les jeunes en particulier. De ce fait, il semblerait que les jeunes ne ressentent pas de désavantages spécifiques au moment de leur recrutement.
 - Aussi, comme chez les actifs, les premiers éléments considérés comme des inconvénients ont un rapport avec l'apparence physique ou l'éventuel handicap du jeune candidat à l'embauche. En effet, 71% des agents et 73% des salariés du secteur privé jugent qu'« un jeune dont l'apparence physique n'est pas conforme aux codes de l'entreprise/l'administration » est plutôt un inconvénient et respectivement 60% et 61% sont de cet avis pour « un jeune handicapé ». Or, « être une personne handicapée » (sans précision de l'âge) est plutôt un inconvénient à l'embauche pour 62% des actifs également.

Comme chez les actifs de tous les âges, le fait d'être syndiqué est considéré comme un inconvénient à l'embauche par près d'une personne interrogée sur deux (45% des agents, 50% des salariés du privé), même si les agents de la fonction publique n'étaient pas si nombreux à le penser lorsque le critère de la jeunesse n'était pas évoqué (37%, - 8 points).

Egalement pour les jeunes actifs, il apparaît moins problématique pour être embauché de vivre en zone rurale (un inconvénient pour 20% des agents et 19% des salariés du privé) qu'en ZUS (un inconvénient pour 46% des agents et 47% des salariés du privé).

Enfin, la question du genre de l'employé recueille également dans le cas des jeunes des perceptions différentes selon qu'un agent de la fonction publique ou un salarié est interrogé ; être une jeune femme est en effet davantage considéré comme un inconvénient à l'embauche par les agents de la fonction publique que par les salariés (respectivement 23% et 17%). Ce sentiment plus fort des agents prévaut également pour le cas des jeunes parents – un item non testé dans le cadre de l'enquête globale -,

un statut estimé plus embarrassant par les agents que les salariés du secteur privé (36% vs 30%).

- On notera néanmoins quelques nuances concernant les critères liés à la nationalité et à la couleur de peau qui sont moins estimés comme des inconvénients pour un jeune travailleur que pour un actif en général par les agents de la fonction publique. Ainsi, si 50% des agents jugent comme un inconvénient le fait d'être « un jeune d'origine étrangère », ils sont 58% à le penser quand la référence à l'âge de l'actif n'est pas mentionnée ; cette logique s'applique également dans le cas d' « une personne de couleur » (un inconvénient pour 41% des agents s'il s'agit d'un jeune et de 49% des agents si l'âge n'est pas précisé).
- A titre subsidiaire, notons que si les femmes ont davantage tendance à juger l'élément testé comme un inconvénient à l'embauche et à l'évolution professionnelle des jeunes dans la quasi-totalité des cas (exceptions faites du syndicalisme des jeunes ou du fait qu'ils soient issus des DOM), ce n'est pas vrai des plus jeunes actifs interrogés, pourtant prétendues victimes de ces discriminations, qui n'estiment pas plus – mais pas moins non plus – ces critères comme des désavantages.

Il convient toutefois de nuancer l'idée selon laquelle les jeunes ne forment pas une catégorie singulière d'actifs par, d'une part, l'analyse quasi-unanime des actifs selon laquelle le fait qu'un jeune expose sa vie privée sur les réseaux sociaux soit un risque dans le travail (92% des agents, 89% des salariés du privé), même s'il est fort probable que ces chiffres auraient été similaires si la question avait été posée au sujet de l'ensemble des actifs. Cependant, ce sont les jeunes qui en sont les utilisateurs privilégiés et qui sont de ce fait les plus susceptibles de prendre ce risque.

D'autre part, les actifs interrogés n'ont pas contredit les idées reçues qui leur ont été soumises (seuls 2% des actifs ont estimé qu'aucune idée reçue suggérée ne s'appliquait aux jeunes), laissant penser conséquemment qu'il existe bien une spécificité des jeunes au travail. Ainsi, les idées reçues les plus répandues au sujet des jeunes au travail sont, d'après les personnes interrogées, que les jeunes sont moins stables professionnellement et moins attachés à leurs employeurs (57% des agents, 52% des salariés du privé) mais aussi, notamment chez les salariés du secteur privé, qu'ils sont arrogants et peu ouverts au dialogue, qu'ils contestent facilement l'autorité (50% des salariés, +7 points par rapport aux agents). Cela dit, aucune idée reçue testée ne ressort particulièrement, confirmant le sentiment que la catégorie des « jeunes au travail » est peu constituée et regroupe une variété de profils tout comme l'ensemble des actifs. Sur l'évaluation de ces idées reçues, il est particulièrement intéressant de constater que les plus jeunes actifs interrogés, qui en sont la cible, partagent globalement le même avis que leurs aînés. Il n'y a pas de clivage marquant à constater sur ce point.

L'insertion professionnelle des jeunes, jugée plus complexe, justifie des mesures spécifiques destinées à ce public

Bien que peu d'éléments soient à même de distinguer les jeunes des autres actifs dans le cadre du travail, les personnes interrogées sont conscientes des discriminations dont ils peuvent faire l'objet, notamment au moment de leur embauche. C'est pourquoi, elles affichent une forte attente de mesures efficaces, destinées à cette cible – en en faisant ainsi une catégorie singulière, permettant de lutter contre les inégalités dont ils font l'objet dans le travail.

L'embauche concentre la plupart des discriminations à l'égard des jeunes

Selon les actifs, les jeunes seraient principalement victimes de discrimination au moment de leur embauche, ceux-ci témoignant en premier lieu – plus d'un tiers des participants affirment en avoir été témoins - de recrutement d'un jeune sur un emploi inférieur à ses compétences et/ou son niveau de qualification (43% des agents, 39% des salariés du privé, notamment au sein d'entreprises de 250 salariés et plus, 46 à 49%) ou de recours abusif à de jeunes stagiaires pour effectuer des tâches normalement confiées aux salariés de l'entreprise ou aux agents de l'administration (35% des agents, 39% des salariés du privé, notamment au sein d'entreprises de 250 salariés et plus, 52%). Les autres situations à la défaveur des jeunes actifs sont comparativement moins observées : si environ un actif sur 10 atteste avoir été témoin de faits de harcèlement moral ou sexuel sur un jeune (12% des agents, 13% des salariés du privé) ou d'un refus de promotion parce que la personne avait moins de 26 ans (9% des agents, 10% des salariés du privé), une plus petite partie d'entre eux encore affirme avoir pu observer un refus d'embauche ou un refus de formation parce que le salarié avait moins de 26 ans³ (entre 5% et 7%).

Les agents de la fonction publique attestent davantage de situations plutôt positives concernant les jeunes actifs, par rapport aux salariés du secteur privé. Ils sont près d'un tiers à faire état de mesures en faveur de l'emploi de jeunes de moins de 26 ans au sein de leur structure (31%, +8 points par rapport aux salariés du privé) et un quart à témoigner de la participation d'un jeune de moins de 26 ans aux instances représentatives du personnel (24%, +10 points). Ils sont par ailleurs encore plus nombreux à en être témoin au sein de la fonction publique d'Etat (respectivement 37% et 36%) et au sein de la catégorie A (respectivement 35% et 29%).

Face aux différents obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes, les actifs plébiscitent les mêmes mesures que celles qui leur seraient directement adressées

Les agents et les salariés du secteur privé identifient les mêmes obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes, exception faite des attentes des employeurs en termes d'expérience pour occuper un emploi, première difficulté soulevée par les agents de la fonction publique (42%,

³ A l'instar de la 7ème vague du baromètre sur les discriminations dans le travail, on observe que plus l'ancienneté des salariés du privé est grande, moins ces derniers disent avoir été témoins de ces situations.

+10 points par rapport aux salariés du privé) – ce qui se justifie probablement par la méfiance des agents à l'égard des procédures de recrutement opérées dans le secteur privé, l'entrée dans la fonction publique se faisant principalement par concours et donc sur des critères de sélection a priori plus objectifs. Il convient de noter que cette difficulté est particulièrement mise en avant par les plus jeunes actifs interrogés puisqu'ils sont 54% des moins de 35 ans dans la fonction publique. Ce cas mis à part, les actifs s'accordent pour situer l'origine de la difficile insertion des jeunes sur le marché du travail dans le recours abusif aux contrats précaires⁴ (selon 39% des agents et 38% des salariés du secteur privé, notamment au sein d'entreprises de 250 salariés et plus, 48% à 50%) et en jugeant la formation initiale inadaptée aux besoins du marché de l'emploi (36% des agents, 35% des salariés du privé). La crise économique, facteur extrinsèque à la bonne volonté des recruteurs, est elle aussi mise en avant (32% des agents, 35% des salariés du privé).

De ce fait, les attentes sont fortes de mesures permettant de lutter contre les discriminations dont sont victimes les jeunes dans l'emploi. Sur ce point, les actifs s'entendent sur l'efficacité d'actions directement dirigées vers les jeunes, à commencer par l'alternance de périodes de formation et de travail. Ainsi, quand les agents et salariés du secteur privé pointaient du doigt la formation initiale inadaptée aux besoins du marché et de l'emploi dispensée aux jeunes⁵, ils plaident très logiquement pour l'alternance de périodes de formation et de travail pour faciliter leur entrée dans la vie professionnelle (78% des agents la jugent efficace, 80% des salariés du privé). En revanche, si l'aide aux jeunes à développer leur réseau professionnel constitue la deuxième mesure jugée la plus efficace pour lutter contre les discriminations à l'égard des jeunes (63% des agents, 66% des salariés du privé), celle-ci ne se justifie pas par l'état des lieux des obstacles dressé par les actifs, le manque de réseau professionnel ne représentant une difficulté à l'insertion professionnelle des jeunes que pour 10% d'entre eux.

Viennent ensuite les mesures à destination des employeurs, qu'il s'agisse de les sanctionner dans leur pratique ou de les inciter à embaucher des jeunes. Celles-ci occasionnent un assentiment plus mesuré quant à la question de leur efficacité. En effet, sanctionner les employeurs qui recourent abusivement aux stages au lieu d'embaucher est une mesure considérée efficace par 59% des agents et 62% des salariés du secteur privé – une adhésion plus relative certainement justifiée par le fait que le recours au stage n'était pas considéré comme l'obstacle principal à l'insertion des jeunes sur le marché du travail⁶ -, et favoriser l'accès des jeunes à l'emploi par des incitations financières versées aux employeurs recueille l'adhésion d'environ la moitié des actifs (48% des agents, 54% des salariés du privé). Quant à l'insertion au sein de la fonction publique, environ la moitié des actifs également pensent qu'elle peut être facilitée par le développement de voies d'accès spécifiques aux jeunes (53% des agents, 47% des salariés du privé).

Les plus jeunes salariés du secteur privé interrogés se sont systématiquement montrés plus enthousiastes quant à l'efficacité des mesures suggérées - notamment sur l'alternance de périodes de formation et de travail pour faciliter l'entrée dans la vie professionnelle (85% des

⁴ Le recours abusif au stage est bien moins souligné en revanche, avec 17% des agents et 18% des salariés qui estiment qu'il est un obstacle.

⁵ NB – 35% des agents et 36% des salariés estiment qu'il s'agit d'un obstacle à l'insertion professionnelle.

⁶ NB – 17% des agents et 18% des salariés estiment qu'il s'agit d'un obstacle à l'insertion professionnelle.

moins de 35 ans , +8 points par rapport aux 35 ans et plus), l'aide au développement du réseau professionnel (76% des moins de 35 ans, +15 points) et le développement de voies d'accès spécifiques aux jeunes dans le cadre de la fonction publique (57% des moins de 35 ans, +16 points).