

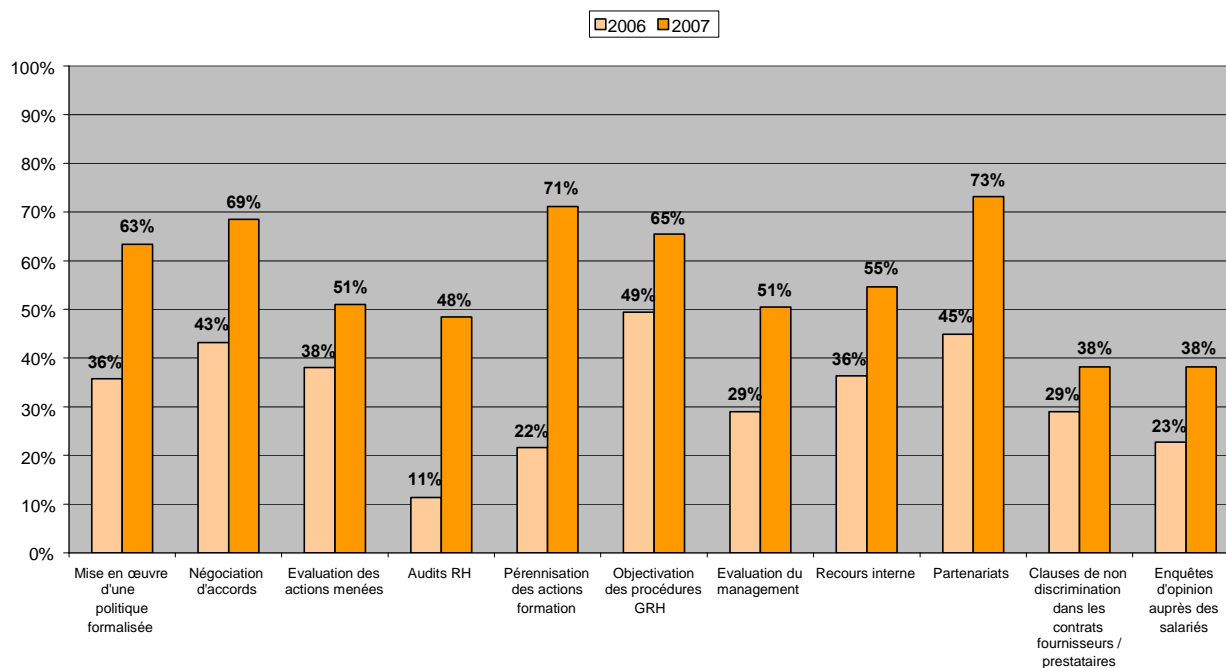
## DES PRATIQUES POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES QUE REPONDENT LES ENTREPRISES A LA HALDE ?

### PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS 2007/2008

Le Cadre pour agir et pour rendre compte a été envoyé en octobre 2007 à 251 entreprises. 194 entreprises ont répondu au questionnaire et 238 ont nommé un correspondant.

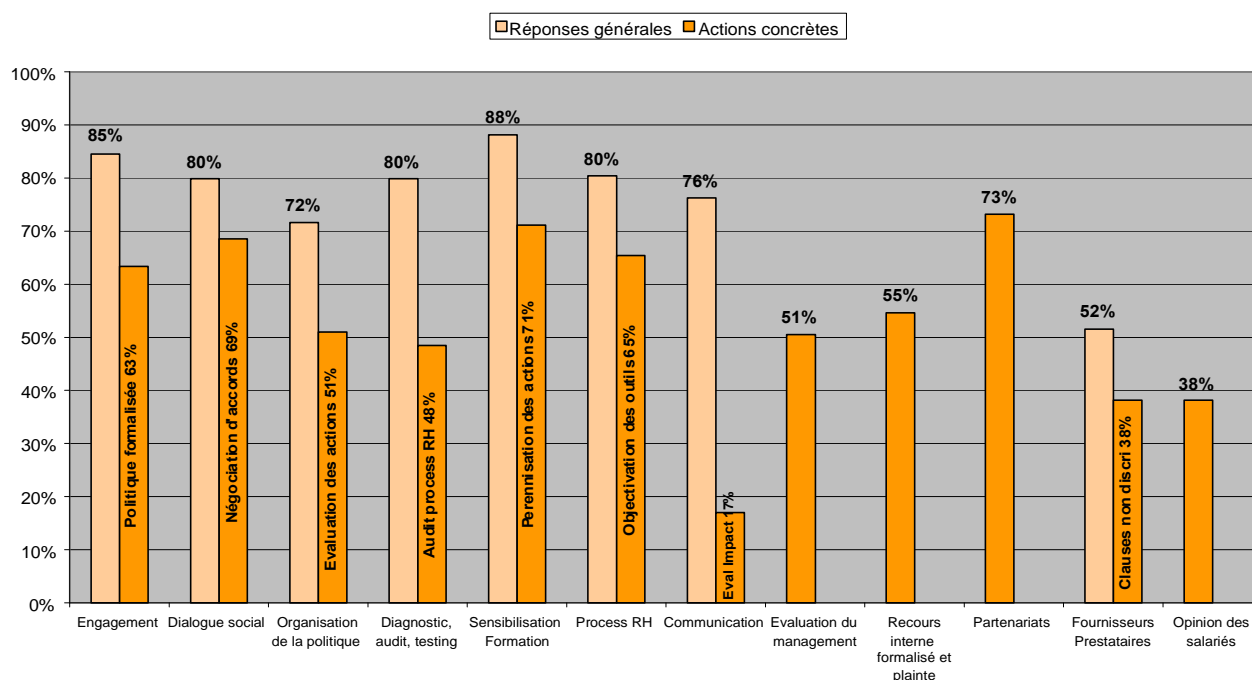
Les pratiques de prévention des entreprises évoluent d'année en année dans le bon sens. Tous les indicateurs progressent.

Tableau 1 - La mise en oeuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité:  
Comparatif des réponses 2006 / 2007



Cependant, on note encore un décalage entre les réponses à des questions d'ordre général (ex : « Votre entreprise est-elle engagée sur le sujet ? ») et leur déclinaison en actions concrètes (ex : mise en place d'une politique formalisée).

Tableau 2 - Réponses au cadre pour agir et pour rendre compte 2007



→ **Les entreprises s'engagent plus fortement sur la prévention des discriminations**

- 85% s'engagent (signature de chartes, déclarations) et 63% ont formalisé leur politique– (36% en 2006).
- 72% lancent des plans d'actions et désignent une instance dédiée (45% en 2006).
- 73% développent des partenariats (45% en 2006).

➤ *Cependant les approches globales restent encore trop peu fréquentes et le suivi et l'évaluation des actions demeurent insuffisants (51%)*

→ **Les entreprises renforcent leurs diagnostics et développent des actions de sensibilisation**

- 80% recourent à des outils de diagnostic: 77% suivis statistiques, 60% diagnostics qualitatifs, 48% audits RH, 27 tests de discriminations.
- 88% mènent des actions de formation (57% en 2006).

➤ *L'évaluation de l'impact des formations reste à faire*

➤ *Les résultats des diagnostics ne sont pas systématiquement pris en compte (54%)*

→ **le dialogue social sur la promotion de l'égalité est en progrès mais reste à développer**

- 80% des entreprises ont déclaré avoir mené des actions en faveur du dialogue social.
- 68% déclarent avoir conclu des accords ou être en cours de négociation (42% en 2006).
- Thèmes de négociation privilégiés : handicap (62 accords) et égalité professionnelle (56 accords).

- *Très peu d'accords généraux*
- *Des partenaires sociaux peu associés à la réflexion et au suivi des actions*

→ **La mise en place des procédures d'alerte interne est en développement**

- 36% en 2006 – 54% en 2007.

→ **Les actions de prévention sur la gestion de carrière sont insuffisantes et doivent progresser**

- 82% déclarent avoir mené des actions pour objectiver les procédures de gestion.
- 65% ont mis en place des outils objectifs de recrutement et d'évaluation (49% en 2006).

→ **L'évaluation des actions menées et la prise en compte de l'ensemble des critères de discriminations sont très largement insuffisants**

- *Religion, orientation sexuelle, état de santé: des critères négligés*