

Discriminations : l'Institut Montaigne propose une subvention à l'embauche pour les minorités



Inciter financièrement les entreprises à embaucher des candidats issus des minorités visibles, telle est la proposition originale d'une étude publiée par l'Institut Montaigne, début octobre, pour lutter contre les discriminations religieuses sur le marché du travail.

Les musulmans pratiquants ont deux fois moins de chance d'être contactés par un recruteur pour un entretien d'embauche que les catholiques pratiquants, révèle une étude publiée par l'Institut Montaigne, début octobre. Pour parvenir à ce résultat, son auteure, Marie-Anne Valfort, a réalisé entre septembre 2013 et septembre 2014 un testing sur CV de grande ampleur, répondant à plus de 6 000 offres d'emploi, sur toute la France. Pour lutter contre cette dérive, cette dernière avance une solution originale : la création d'une subvention à l'embauche de candidats issus des minorités visibles.

Une aide financière pour embaucher les minorités discriminées

À l'instar des incitations financières à l'embauche qui existent pour corriger les inégalités sociales (contrat unique d'insertion, emplois d'avenir), Marie-Anne Valfort suggère d'instituer une subvention à l'embauche pour corriger les discriminations. Celle-ci ciblerait les minorités visibles objectivement discriminées et serait basée sur un critère de nationalité. Pour l'auteure, une telle subvention ne serait pas contraire à la Constitution puisque l'employeur reste libre de céder ou non à cette incitation, et donc d'embaucher ou non le candidat minoritaire plutôt que le candidat majoritaire (à CV équivalents). L'objectif de cette subvention ne serait pas d'accorder une priorité inconditionnelle aux candidats minoritaires mais de rétablir une égalité de traitement.

S'agissant de son financement, Marie-Anne Valfort propose de le faire reposer à la fois sur une taxe sur la masse salariale des entreprises et sur le budget de l'État.

Accompagner les candidats et lancer une campagne d'information

Pour limiter les effets pervers d'une telle subvention à l'embauche (c'est-à-dire éviter qu'elle n'aggrave les discriminations à l'encontre des minorités), Marie-Anne Valfort estime nécessaire d'y adjoindre un accompagnement des candidats issus des minorités par des intermédiaires de l'emploi spécialisés, ainsi que le lancement d'une campagne nationale d'information.

L'objectif de la première mesure vise à s'assurer que les candidats minoritaires ne se conforment pas aux stéréotypes négatifs sur le comportement religieux qui leur sont associés. Des intermédiaires de l'emploi spécialisés, comme Mozaïk RH ou Nos Quartiers ont des Talents, viendraient repérer les candidats discriminés, leur inculqueraient les codes pour vaincre les stéréotypes dont ils sont victimes sur le marché du

travail (aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien d'embauche, mentorat par des parrains/marraines occupant des postes de cadres, etc.), et les mettraient en relation avec les employeurs.

Quant à la campagne nationale d'information, elle viserait à déconstruire les stéréotypes négatifs portés par la population sur les minorités visibles.

www.wk-ce.fr/actualites/upload/institut-montaigne-discriminations-religieuses-octobre2015.pdf

LES LIMITES DE L'ACTION DE GROUPE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

Alors que le projet de loi sur la « Justice du xxie siècle » envisage la création d'une action de groupe afin de faciliter la reconnaissance des discriminations collectives au travail (v. l'actualité n° 16887 du 5 août 2015), Marie-Anne Valfort considère, dans son étude, que cette arme juridique « n'offre pas de réponse globale aux discriminations à l'embauche ». Tout d'abord, elle ne peut pas s'appliquer aux petites entreprises, « dont le volume d'embauches n'est pas assez élevé », avance-t-elle. Ensuite, du fait de sa possible médiatisation, une telle action aurait pour effet pervers de qualifier l'employeur mis en cause de présumé coupable, quel que soit le verdict final des juges. Or, « combattre les discriminations à l'embauche au prix d'une stigmatisation des employeurs ne peut être la solution ». Celle-ci considère que l'action de groupe ne devrait être possible qu'à la condition que l'entreprise incriminée ne mène aucune action pour lutter contre les discriminations, ce que prévoit le projet de loi.

Liaisons Sociales Quotidien, 14/10/2015

© Tous droits réservés
