




## SOCIÉTÉ - ENTREPRISE



### LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT

par Stéphane Carillo et Marie-Anne Valfort

**■ C'est un fait désormais bien établi** : les jugements des employeurs s'appuient sur des critères non légitimes, tels que le sexe, l'appartenance « ethnique » ou religieuse supposée, mais aussi l'âge ou l'orientation sexuelle, au détriment des membres de certaines catégories sociales. Les travaux socio-économiques sont désormais légion sur le sujet, depuis notamment ceux de Ronald Oaxaca et Alan Blinder en 1973, qui ont été les premiers à utiliser des équations de salaire pour décomposer l'effet des différents facteurs en jeu dans leur formation. Et c'est le principal mérite de ce manuel que de proposer une synthèse très accessible de ces nombreuses enquêtes en ne se cantonnant pas à leurs résultats, mais en exposant leurs méthodologies et certaines de leurs limites.

Insistant sur la distinction entre discrimination par goût et discrimination statistique, qui ne sont pas si simples en pratique à démêler, les auteurs se penchent ensuite sur les politiques mises en œuvre pour tenter d'enrayer ces phénomènes et leur peu d'effet. Ils proposent donc leurs propres pistes, consistant à agir en amont des recrutements et s'inspirant du fameux couple « système 1/système 2 » de Daniel Kahneman. On peut cependant regretter le biais individualiste qui sous-tend la plupart des travaux présentés ici, négligeant toute une littérature sociologique pourtant tout aussi touffue sur la question.

I. M.

Coll. Sécuriser l'emploi, Les Presses de Sciences Po, 2018, 258 p., 15 €.