

EMPLOI**La discrimination peut être combattue**

L'essai de Stéphane Carcillo et de Marie-Anne Valfort recense les discriminations dont sont victimes les femmes, les seniors, les LGBT, les minorités ethniques et religieuses, mais aussi les personnes discriminées sur la base de leur apparence physique. Des discriminations qui peuvent se corriger.

Par Margherita Nasi • Publié le 31 octobre 2018 à 14h56 - Mis à jour le 31 octobre 2018 à 14h56

Article réservé aux abonnés



« Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT », de Stéphane Carcillo et de Marie-Anne Valfort (Les Presses Sciences Po, 272 pages, 15 euros).

Livre. La France figure parmi les pays où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité. Lorsqu'on leur demande si la discrimination sur la base de l'origine ethnique ou de la religion est répandue, plus de huit Français sur dix répondent par l'affirmative, contre à peine deux tiers des Européens. C'est ce que révèle la dernière enquête de l'Union européenne sur la perception de la discrimination parmi ses citoyens, conduite en 2015.

Ces résultats sont évidemment délicats à interpréter. Néanmoins, les perceptions témoignent de « l'existence d'un problème profond et bien visible dans notre société, porteur de lourdes conséquences, non seulement économiques mais aussi humaines et sociales. Il est donc essentiel de mettre en œuvre des stratégies adéquates afin de mesurer l'ampleur exacte de la discrimination et d'en comprendre les ressorts », affirment Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort dans *Les Discriminations au travail*.

Lire aussi | Un Français sur quatre dit avoir été victime de propos ou comportement hostiles au travail

Depuis une vingtaine d'années, la recherche en économie, gestion, psychologie et sociologie consacre de nombreux travaux à cette question et commence à apporter des réponses sur l'intensité de la discrimination au travail. « La discrimination est rarement explicite et peut s'insinuer à toutes les étapes de la vie professionnelle, de la candidature à l'embauche à la perte d'un emploi, en passant par les chances de promotion. Elle peut même imposer sa marque bien en amont du marché du travail, durant les années d'éducation, et influencer l'acquisition de compétences-clefs comme les choix de carrière », détaillent le directeur de la division emploi et revenus de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'économiste au sein de la division des politiques sociales de l'OCDE.

Leur essai présente les principales méthodes existantes pour détecter la discrimination à l'échelle d'un pays, d'un secteur ou d'une profession. Il recense également les résultats de la recherche pour un large éventail de catégories de personnes : les femmes, les seniors, les LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels, trans), les minorités ethniques et religieuses, mais aussi les personnes discriminées sur la base de leur apparence physique (attractivité, taille ou poids).

15 % de moins que les hommes

La liste des groupes discriminés est longue. Dans les pays de l'OCDE, les femmes ont un accès plus difficile à l'emploi autour de l'âge de la maternité, et elles gagnent en moyenne 15 % de moins que les hommes à temps plein sans qu'on puisse expliquer l'essentiel de cet écart. Les seniors ont 30 à 50 % moins de chance que les jeunes d'être invités à un entretien d'embauche dans de nombreux métiers, et ce désavantage peut se ressentir dès la quarantaine.

La situation est pire encore pour les LGBT qui peuvent avoir jusqu'à deux fois moins de chance que les hétérosexuels et les cisgenres [ceux dont le genre est ressenti comme adéquat à leur sexe de naissance], à compétences et expérience équivalentes, de décrocher un entretien s'ils révèlent leur identité au moment de la candidature. L'apparence physique influence également les chances d'être recruté.

Lire aussi | Parler ou se taire ? Comment lancer l'alerte ?

Mais les discriminations peuvent se corriger. Les exemples de progrès, y compris à l'échelle d'un pays, sont nombreux. L'ouvrage propose un large ensemble de politiques publiques qui vont bien au-delà de l'approche strictement punitive. « Cette dernière est nécessaire mais largement insuffisante pour faire reculer les préjugés et les stéréotypes. » Les réglementations qui interdisent de discriminer sont ainsi mises en regard d'autres politiques, comme les mesures incitatives et l'accompagnement vers l'emploi, la formation des recruteurs pour lutter contre les biais cognitifs et adapter le management.

Ces mesures doivent aussi s'accompagner de campagnes de sensibilisation en amont du marché du travail. Il n'y a pas de fatalité, martèlent les auteurs : la discrimination peut être identifiée et combattue, « *cet objectif apparaît même comme un devoir* ».

- ¶ « Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT », de Stéphane Carcillo et de Marie-Anne Valfort (Les Presses Sciences Po, 272 pages, 15 euros).

Margherita Nasi