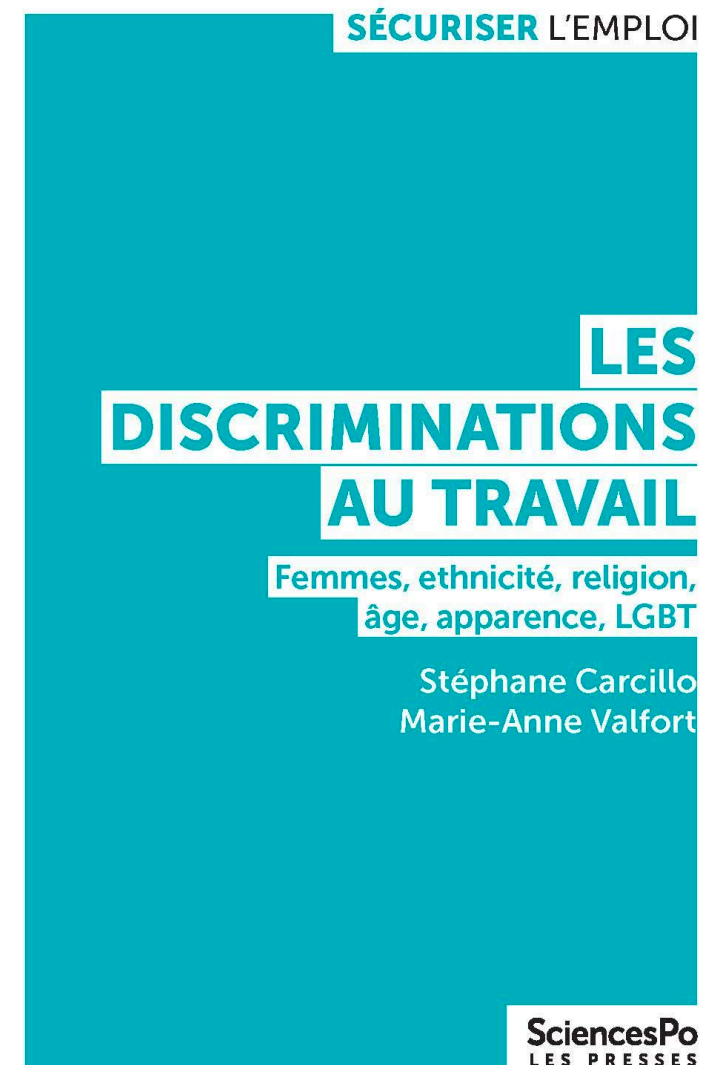


Formation continue des magistrats “La justice confrontée aux situations de fragilité”

Le cas des discriminations sur le marché du travail

Marie-Anne Valfort

OCDE - Ecole d'Economie de Paris - Université Paris 1 Panthéon Sorbonne



Feuille de route

- Qu'est-ce que la discrimination ?
 - ⇒ une situation dans laquelle des individus à productivité équivalente (mêmes parcours scolaires et professionnels, mêmes compétences cognitives et non cognitives, etc.) sont traités différemment par les employeurs en raison de caractéristiques non productives différentes (leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur apparence physique, etc.)
- Quatre temps:
 - Pourquoi discrimine-t-on ?
 - Qui discrimine-t-on ?
 - Pourquoi faut-il combattre les discriminations ?
 - Comment combattre les discriminations ?

I. Pourquoi discrimine-t-on?

1. La discrimination dite « par goût »

- Le système 1 (Kahneman, 2011) est à l'origine des préjugés dont découle la première des deux formes de discrimination théorisée par les économistes : la discrimination dite « par goût ».
- Il nous amène à juger positivement, avant même de les connaître, les personnes qui nous ressemblent, et à « préjuger » négativement les autres.
- Ce goût pour l'entre-soi se manifeste dans les décisions les plus anodines de notre vie quotidienne.

I. Pourquoi discrimine-t-on?

2. La discrimination dite « statistique »

- Le système 1 est aussi à l'origine des stéréotypes, dont découle en partie la deuxième forme de discrimination théorisée par les économistes : la discrimination dite « statistique ».
- Cette discrimination repose sur une analyse de risque de la part de l'employeur, à laquelle il recourt lorsqu'il n'est pas en mesure d'observer parfaitement la productivité des individus.
- La discrimination statistique est souvent perçue comme relevant exclusivement du système 2, c'est-à-dire comme reposant sur des croyances qui reflètent des différences *réelles* et *objectives* de productivité entre groupes. Ce n'est malheureusement pas le cas car notre système 1 menace toujours de prendre le dessus : notre représentation du monde est rarement fidèle.
 - ⇒ Le cas des politiques « Ban the Box » aux Etats-Unis

II. Qui discrimine-t-on?

1. Les populations minoritaires

- Les individus à risque d'être discriminés sont d'abord les personnes susceptibles d'être rejetées par la majorité, soit les groupes minoritaires.
- Deux approches pour mesurer la discrimination à leur égard:
 - Les données d'enquête: impossible de réfléchir *ceteris paribus*
 - Les testings sur CV: plus fiables, mais leurs résultats sont de portée limitée
- Confirmation que les groupes suivants sont discriminés:
 - Les minorités ethniques
 - Les minorités religieuses
 - Les minorités sexuelles et de genre, i.e. les personnes LGBT
 - Les seniors

II. Qui discrimine-t-on?

2. Toutes les groupes minoritaires ne sont pas discriminés: Le cas des « beaux »

- Il existe une prime à la beauté dans l'accès à l'embauche et dans la formation des salaires.
 - ⇒ une femme jugée plus belle que la moyenne bénéficie d'un avantage salarial qui est équivalent à une année d'éducation supplémentaire
- S'agit-il de discrimination? La beauté est en effet corrélée à des caractéristiques productives telles que la confiance en soi, source notamment d'aisance orale et relationnelle, qui est essentielle dans les métiers où il faut convaincre
- Les écarts entre beaux et moins beaux se réduisent mais persistent lorsqu'on neutralise l'effet de la confiance en soi: les personnes jugées laides sont bel et bien victime d'une discrimination, qui semble « par goût ».

II. Qui discrimine-t-on?

3. Certaines populations majoritaires sont aussi discriminées: Le cas des femmes

- Les femmes sont discriminées, très largement en raison de la persistance de normes de genre traditionnelles selon lesquelles les hommes seraient prédestinés au travail rémunéré et les femmes au travail domestique et familial.
- Les testings sur CV montrent que les femmes sont discriminées à l'embauche dans l'accès aux postes à responsabilité:
 - cohérent avec une misogynie qui cantonnerait les femmes aux postes subalternes
 - mais cohérent aussi avec une discrimination plus rationnelle
 - ⇒ la discrimination des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité n'est jamais aussi forte que lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants

III. Pourquoi combattre les discriminations?

1. Le coût économique de la discrimination

- La discrimination évince les personnes de l'emploi et en sous-rémunère d'autres, ce qui réduit la production. Ces pertes de production grèvent les finances publiques.
- France Stratégie a tenté de quantifier ces pertes: 150 milliards d'Euros, soit près de 7% du PIB français.
- Possible sous-estimation du coût de la discrimination car le coût humain et le coût social de la discrimination ne sont pas pris en compte.

III. Pourquoi combattre les discriminations?

2. Le coût humain de la discrimination

- Le coût humain de la discrimination vient de ce que la discrimination mine le potentiel des individus: ils ont en effet tendance à se conformer aux préjugés et stéréotypes négatifs qui les ciblent (les biais s'autoréalisent).
 - ⇒ Géométrie ou dessin?
 - ⇒ « Test de stratégie » ou « test de performance athlétique »?
- L'intériorisation des préjugés et stéréotypes négatifs par les groupes discriminés peut, à terme, avoir des répercussions très négatives sur leur bien-être psychologique
 - ⇒ Le cas des populations LGBT

III. Pourquoi combattre les discriminations?

3. Le coût social de la discrimination

- La discrimination instille dans une société le poison de la défiance : la défiance des discriminants à l'égard des discriminés induit chez ces derniers une défiance généralisée, l'idée que les dés sont pipés et que l'effort et le mérite ne paient pas.
- La discrimination peut même créer des clivages profonds entre groupes, notamment lorsqu'elle est fondée sur l'origine ethnique et/ou la confession religieuse.
 - ⇒ Le cas des actes anti-musulmans suite aux attentats du 11 septembre

IV. Comment combattre les discriminations?

1. L'approche punitive est nécessaire mais pas suffisante

- Il est incontournable d'inscrire dans la loi l'interdiction des discriminations en fonction de tout un ensemble de critères et de prévoir des sanctions à l'encontre des employeurs qui ne la respecteraient pas.
- La loi présente un autre avantage : elle permet de faire évoluer la norme sociale.
- Mais la mise en œuvre des réglementations anti-discrimination est complexe. Car pour sanctionner la discrimination, il faut d'abord prouver qu'elle a eu lieu. Or, la discrimination est extrêmement difficile à identifier.
 - ⇒ le cas de l'égalité salariale (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

IV. Comment combattre les discriminations?

2. Les politiques préventives complémentaires

- Quatre catégories de politiques préventives, complémentaires à l'approche punitive:
 - Former: faire prendre conscience les individus de leurs biais cognitifs, de leurs préjugés et stéréotypes qui sont plus susceptibles d'être négatifs lorsqu'ils concernent des personnes qui ne leur ressemblent pas
 - Objectiver le recrutement (tri automatique des CVs, standardisation du déroulement de l'entretien d'embauche)
 - Modifier la part avérée des stéréotypes à l'égard de certains groupes (le cas des femmes)
 - La « discrimination positive » (oui, mais à condition d'en réduire les effets pervers)

IV. Comment combattre les discriminations?

3. Un indispensable volet éducatif

- Sensibiliser sur les biais inconscients le plus tôt possible, dès l'école, par exemple dans le cadre de l'enseignement moral et civique.
- Une telle approche aurait également le mérite d'éviter que le système scolaire ne se fasse le relai de stéréotypes bien ancrés selon lesquels les filles seraient moins douées en math, ou que les enfants issus de l'immigration ne seraient pas faits pour les études.
- Contrer ces stéréotypes négatifs est une priorité, car les enfants ont tendance à s'y conformer, ce qui les pousse à l'échec. Il faut rassurer, encourager, valoriser, renforcer l'estime de soi, et convaincre les individus de leur capacité à changer le cours de leur vie.