

Congé paternité de 4 semaines, aide à l'embauche des seniors... ces pistes choc pour lutter contre les discriminations au travail

Le Conseil d'analyse économique vient de faire une série de recommandations pour réduire les discriminations sur le marché du travail. Certaines d'entre elles risquent de faire réagir.

Un véritable "fléau". C'est ainsi que le **Conseil d'analyse économique** (CAE) qualifie les discriminations sur le marché du travail en France, dans une note parue ce mardi 30 juin. Il faut dire que la France est l'un des pays européens où les discriminations y sont le plus fortement ressenties. Ainsi, "lorsqu'on demande aux Français si la discrimination fondée sur la couleur de peau, l'origine ethnique ou la religion est répandue, près de huit sur dix répondent par l'affirmative, contre à peine six Européens sur dix", détaillent les auteurs de cette note, Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort, qui reprennent les résultats du dernier baromètre de la Commission européenne sur la discrimination.

Sur le marché du travail, les discriminations peuvent se manifester à différents moments : soit à l'embauche, soit pendant la carrière. À l'embauche, la méthode du "testing" sur CV permet de mettre en lumière d'importantes discriminations. Ainsi, "à candidature équivalente, la probabilité pour les Français blancs d'être invités à un entretien d'embauche est de 50 à 100% supérieure à celle de Français issus de minorités non blanches", signalent les auteurs de la note. Les femmes ne sont pas non plus en reste : à l'embauche, elles sont discriminées "lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité", peut-on lire dans cette note. On y apprend également que les seniors ont 50% moins de chances que les jeunes d'être invités à un entretien d'embauche.

Bref, le constat est loin d'être glorieux sur le marché du travail en France. Et les choses évoluent malheureusement très peu, voire pas du tout, en la matière. Dans leur note, Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort font donc une série de recommandations pour limiter ces discriminations. Augmenter les subventions aux formations à la non-discrimination en milieu scolaire et périscolaire, lancer une campagne d'information grand public sur l'illégalité des discriminations au travail et sur les recours en justice possibles, former le personnel RH et les managers à ne pas discriminer... voilà un échantillon des recommandations faites par le CAE. Mais l'organisme fait aussi d'autres propositions choc qui font écho à plusieurs débats actuels. Voici lesquelles :

Porter à quatre semaines la durée du congé paternité

Il s'agit de la première recommandation faite par le CAE. Son but : répondre à la problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Que ce soit à l'embauche ou pendant leur carrière, "les femmes souffrent 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", pointent les auteurs de la note. Or "si on ne change pas ces normes, on ne pourra pas réduire davantage les écarts de salaires entre les

femmes et les hommes”, ajoute Stéphane Carcillo. Pour permettre aux hommes de s’impliquer davantage dans la vie de famille, et donc pour réduire les stéréotypes dont souffrent les femmes sur le marché du travail, le CAE propose d’allonger la durée du congé paternité, pour la porter de onze jours à quatre semaines.

Renforcer l’employabilité des seniors

Sur le marché du travail, les préjugés contre les seniors ont la peau dure. Ainsi, les employeurs “sont beaucoup plus susceptibles de qualifier les plus de 50 ans de ‘moins motivés’, ‘moins flexibles’, ‘moins capables d’apprendre’ que de louer leur expérience et leur capacité à transmettre du savoir aux générations les plus jeunes”, décrivent les auteurs de la note. L’une des recommandations du CAE en la matière vise à inciter les employeurs à embaucher des seniors éloignés de l’emploi. On le sait, retrouver un emploi pour les seniors au chômage est une mission quasi-impossible. Ainsi, en 2018, seuls 15,8% des chômeurs de plus de 50 ans ont retrouvé un emploi le trimestre suivant, contre plus de 23% pour les 25-49 ans, selon l’Insee. Pour inciter les employeurs à les embaucher, le CAE propose de mettre en place une aide à l’embauche des seniors en recherche d’emploi depuis plus d’un an. Cette aide serait “proportionnelle au salaire offert -- représentant, par exemple, l’équivalent des cotisations employeur -- et pourrait être versée par l’assurance chômage à tout employeur embauchant en CDD, ou CDI de plus de six mois, une personne de plus de 50 ans en chômage de longue durée”, expliquent les auteurs de la note.

L’enjeu est aussi de répondre aux besoins de formation des seniors pour mettre à jour leurs compétences. “Afin de renforcer l’effort de formation continue en seconde partie de carrière, il faut rendre obligatoire la présence d’un volet senior dans les accords de gestion des emplois et des compétences et, à défaut d’accord, un plan d’action unilatéral sur ce sujet”, recommande le CAE. Il propose également de dé plafonner, pour les plus de 45 ans, le compte personnel de formation (CPF). Et ce, dans le cas où les partenaires sociaux ont négocié des accords prévoyant des formations qualifiantes ou de reconversion pour ce public. “En parallèle, un bilan de compétences gratuit pour les seniors répondant à un cahier des charges précis pourrait être instauré”, ajoutent les auteurs de la note.

Créer un indice “diversité et inclusion”

L’une des propositions phares du CAE est de créer un indice “diversité et inclusion”. Sur la base du volontariat, les entreprises qui souhaitent faire évaluer leur degré de diversité pourraient inviter leurs salariés à répondre à une enquête sur la base d’un protocole standardisé défini par les pouvoirs publics. C’est cette enquête qui servirait ensuite à la création d’un indice de diversité et inclusion. “À titre d’exemple, cet indice pourrait inclure la part des salariés qui ont effectué leur parcours scolaire en réseau d’éducation prioritaire et/ou qui habitent les quartiers de la politique de la ville (QPV). C’est en effet un moyen indirect de mesurer la diversité”, détaille le CAE. À terme, cet indice pourrait devenir obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Une proposition choc, alors que le ministère du Travail a tout récemment (en 2019) mis en place un index de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de plus de 50 salariés. Sauf que ce dernier a plusieurs limites, relève le CAE. Première d’entre elles, et pas des moindres: “les entreprises calculent elles-mêmes leur index, ce qui représente un coût administratif important mais aussi un risque de manipulation”, explique Marie-Anne Valfort. Reste à savoir désormais si l’exécutif entendra ces recommandations.