

Des économistes proposent 8 mesures concrètes pour lutter contre les discriminations en entreprise

Dans une note publiée ce mardi 30 juin, le Conseil d'analyse économique, estime que la réduction des inégalités au sein du monde du travail pourrait rapporter 7% du PIB en 20 ans. Plusieurs propositions sont mises sur la table, notamment l'allongement du congé paternité et la création d'un indice diversité.

Alors que l'actualité de ces dernières semaines a vu la question des discriminations refaire fortement surface, y compris dans la rue, une nouvelle publication, signée cette fois par les économistes du CAE, le **Conseil d'analyse économique**, rattaché aux services du Premier ministre, s'intéresse à ces inégalités et aux moyens de les combattre, qu'il s'agisse des discriminations entre les femmes et les hommes, ou bien celles visant les seniors, celles liées à l'identité sexuelle ou encore liées aux origines supposées des individus.

Première recommandation : un congé paternité de 4 semaines

En France, les femmes réalisent près des trois quarts du travail domestique (ménage, cuisine, linge) et près des deux tiers du travail familial (s'occuper des enfants). Un déséquilibre réel, qui vient alimenter les préjugés des employeurs et contribue à freiner le recrutement ou l'évolution de carrière des salariées. « Agir pour plus d'égalité en matière de parentalité permettrait donc de briser le plafond de verre », selon l'économiste Marie-Anne Valfort qui a co-écrit cette note avec Stéphane Carcillo.

“ **Il faut impérativement que les femmes arrêtent d'ajuster systématiquement leur vie professionnelle aux contraintes de leur vie familiale.**

D'où cette préconisation numéro 1 : celle d'allonger le congé paternité à 4 semaines, contre 11 jours ouvrables aujourd'hui. Plusieurs voix au sein du gouvernement se sont d'ailleurs exprimées récemment en faveur de cette mesure.

Mettre en place des statistiques basées sur le ressenti d'appartenance ethnique

Les deux économistes proposent également la mise en place d'un « indice diversité et inclusion » dans les entreprises. Un nouvel outil qui permettrait de mesurer, pour les employeurs du privé comme du public, la part des effectifs issue de la diversité, mais aussi les éventuels écarts de progression de carrière entre les salariés, selon leurs origines ethniques. Les salariés seraient amenés à remplir un questionnaire en ligne, totalement anonyme, poursuit Marie-Anne Valfort, et hébergé sur une plateforme publique. Enquête au cours de laquelle on leur demanderait de s'identifier par rapport à leur "ressenti d'appartenance", c'est-à-dire comment ils pensent que les gens les voient : noirs, blancs, métisses, maghrébins, asiatiques...par exemple. « Si par statistique ethnique, on entend les statistiques permettant d'identifier si une personne appartient à une minorité visible, alors oui on parle de statistique ethnique mais ce n'est pas interdit en France », assure l'économiste.

“ **Nous considérons que cette identification n'enferme pas les individus dans des identités. C'est tout le contraire. Plus les individus se sentent reconnus et traités à égalité plus ils entretiennent une relation apaisée avec cette identité. Il y a urgence à désinvisibiliser les minorités dans la statistique publique !**

De la même manière, les économistes proposent d'inclure dans le recensement national ou dans une enquête adossée au recensement des questions sur l'origine ressentie des individus, leur orientation sexuelle et leur identité de genre.

Une nouvelle aide à l'embauche des seniors ?

Autre préconisation : celle de subventionner l'embauche des seniors au chômage, l'incidence du chômage de longue durée étant beaucoup plus forte pour cette catégorie de demandeurs d'emploi et le coût pour les finances publiques considérable. L'idée serait de créer une nouvelle aide à l'embauche des seniors en recherche d'emploi depuis plus de douze mois.

Les quatre dernières propositions sont les suivantes :

- lancer une grande campagne d'information sur l'illégalité des discriminations et les recours possibles
- accompagner les jeunes femmes et les jeunes issus de minorités visibles et leur permettre de se projeter grâce à des « rôles modèles »
- mieux former les recruteurs en entreprise, à différents niveaux
- mieux former à la lutte contre les discriminations en milieu scolaire
- 150 milliards d'économie sur 20 ans

Quant au constat sur lequel repose ces recommandations, il est tout aussi sévère que celui du Défenseur des droits la semaine dernière : la France est l'un des pays de l'Union européenne où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité par la population. « Et ce ressenti est corroboré par des mesures objectives des discriminations, comme les testings. Un Français blanc a 50 à 100% de chances en plus d'être convoqué à un entretien d'embauche qu'un Français issu de minorités non blanches » précise Marie-Anne Valfort.

En plus d'être éthiquement inacceptables, ces discriminations coûtent cher à la société, notent les deux auteurs, qui se sont livrés à un chiffrage de la richesse qui serait produite sans ces inégalités. Une réduction modeste des écarts de taux d'emploi et de salaire entre les populations discriminées en raison de leur sexe et de leur origine ethnique et les autres rapporterait, selon eux, 7 % du PIB en 20 ans, soit 150 milliards d'euros !