

Comment lutter contre les discriminations sur le marché du travail

La France est un des pays d'Europe où les discriminations sont les plus importantes. Le Conseil d'analyse économique dévoile des mesures pour s'y attaquer.

La France est un des pays de l'Union européenne où il existe le plus de discriminations au travail. Tel est le constat navrant dressé par deux économistes dans une note pour le **Conseil d'analyse économique** (CAE) sur les moyens de lutter contre ces discriminations.

« 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 », peut-on lire dans cette note*, sur la base du dernier eurobaromètre sur la discrimination. Le constat est le même au sujet des femmes ou des personnes LGBT. Mais ce ressenti est confirmé par les faits. C'est ce que montrent les méthodes de « testing » par l'envoi de CV et de lettre de motivation de candidats fictifs dotés de parcours scolaires et professionnels équivalents, pratiquée depuis 20 ans. « Les femmes sont discriminées lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité. 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. C'est beaucoup plus que dans les autres pays où des testing sur CV pour mesurer la discrimination à l'encontre de l'origine ethnique ont été menés. Les testings sur CV révèlent également que les seniors ont en moyenne 50 % de chances en moins que les jeunes seniors ont en moyenne 50 % de chances en moins que les jeunes d'être invités à un entretien d'embauche. Ils mettent aussi au jour une discrimination spécifique à l'encontre des musulmans », écrivent les auteurs.

« La France ressort comme un des pays où les chances d'être rappelé par un employeur lorsqu'on a un nom à consonance africaine ou maghrébine lorsqu'on a un nom à consonance africaine ou maghrébine sont parmi les plus faibles », déplore Stéphane Carcillo, à la tête de la division emploi de l'OFCE. Ces discriminations ne se limitent toutefois pas à l'embauche, mais se répercutent ensuite sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Même s'il reste très difficilement mesurable, le coût économique de ces discriminations n'est pas négligeable. « En France, 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 7 % du PIB en 20 ans, soit 150 milliards d'euros », rappellent les auteurs en se fondant sur des études précédentes.

Un congé paternité étendu

Face à ce constat, Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort, de l'OCDE et l'École d'économie de Paris (PSE), proposent plusieurs remèdes. Le premier concerne l'égalité homme-femme. Il s'agit d'accorder un congé paternité de 4 semaines aux hommes. « De nombreuses études ont en effet montré que les pères qui prennent un congé suffisamment long deviennent plus impliqués dans la vie de leurs enfants et partagent de manière plus égalitaire les tâches quotidiennes, ce qui améliore en retour la capacité des femmes à reprendre rapidement le travail », justifient-ils.

En ce qui concerne les seniors, les auteurs identifient un déficit de formation professionnelle, avec seulement un senior sur huit qui en bénéficie ! Ils proposent donc de dé plafonner le compte personnel de formation pour les plus de 45 ans s'ils bénéficient d'une formation qualifiante ou d'une reconversion et de créer une aide à l'embauche pour les seniors au chômage depuis plus de 12 mois.

Donner aux jeunes des quartiers les moyens d'être ambitieux

Pour les « jeunes des quartiers, largement issus de l'immigration extra-européenne », les deux économistes veulent renforcer « les interventions sur le temps scolaire visant à améliorer les aspirations et l'estime de soi des élèves ». Des études ont en effet montré qu'il pouvait être efficace de leur donner les moyens d'être ambitieux. « En France, une intervention d'une heure de femmes scientifiques en collège augmente de 30 % les chances des filles de s'engager dans une filière scientifique », soulignent-ils. Une politique qui doit s'inscrire dans le temps scolaire pour ne pas prendre sur le temps consacré aux devoirs. Il faudrait aussi mettre l'accent sur « l'acquisition des compétences sociocomportementales », lesquelles « engendrent un double dividende : elles jouent un rôle central dans la capacité à apprendre, améliorant ainsi la réussite scolaire, mais elles favorisent également la réussite professionnelle, dans un contexte où les entreprises sont de plus en plus demandeuses de ces compétences ».

Ces politiques doivent être complétées par des mesures visant ceux qui sont à l'origine des discriminations. Alors que la France dispose d'un « arsenal juridique fourni en matière de lutte contre les discriminations, en particulier dans l'accès à l'emploi et au cours de la carrière professionnelle », les victimes ne le connaissent pas. « Or, il est vain d'espérer combattre les discriminations si la menace de la sanction juridique reste non crédible », considèrent les auteurs. D'où leur proposition de lancer une campagne d'informations grand public sur l'illégalité des discriminations sur le marché du travail et sur les recours possibles, y compris à l'embauche, ou de rendre obligatoire une formation des membres du Comité social et économique (CSE), des délégués syndicaux et des inspecteurs du travail sur les moyens d'assister les salariés.

Mesurer la situation des groupes minoritaires dans les entreprises

Ils souhaitent également étendre les formations des recruteurs à la non-discrimination obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis 2017,

avec une labellisation des cabinets de formation pour assurer la qualité des cours dispensés après la réalisation d'études d'impact.

Les formations contre les discriminations devraient être dispensées dès l'école, là où elles sont les plus efficaces. Pour y parvenir, les auteurs proposent d'augmenter les subventions aux associations qui dispensent des formations à la non-discrimination en milieu scolaire et périscolaire, mais en les conditionnant à des évaluations. Ils souhaitent aussi « cibler les établissements dont le climat scolaire est le plus délétère », ce qui suppose de généraliser au préalable des enquêtes locales de climat scolaire.

Pour aller plus loin, ils considèrent également indispensable « de pouvoir mesurer la situation des groupes minoritaires dans le privé et le public afin de mettre à l'honneur les employeurs dont le degré de diversité et d'inclusion est exemplaire - et d'inciter les autres à suivre ces exemples ».

Compléter les enquêtes de l'Insee

L'interdiction des statistiques ethniques ne serait pas un obstacle. « 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. Cette enquête servirait à la création d'un indice de diversité et d'inclusion. »

Cet indice pourrait, par exemple, « 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) », moyen indirect de mesurer la diversité puisque « la moitié des élèves effectuant leur parcours scolaire en éducation prioritaire ne parlent pas toujours français à la maison (contre 18 % pour les autres élèves) ». À terme, cet indice deviendrait obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les auteurs appellent enfin à mesurer la situation socio-économique des groupes discriminés dans l'ensemble de la population. « La meilleure solution pour pouvoir mieux étudier la situation des populations minoritaires serait d'introduire des questions sur l'origine ressentie, mais aussi sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les grandes enquêtes régulières de l'Insee, comme le font déjà plusieurs pays », considèrent-ils.

On voit bien que la politique de lutte contre les discriminations est une politique de longue haleine qui ne saurait être traitée par une seule mesure phare.

*Lutter contre les discriminations sur le marché du travail, Conseil d'analyse économique, juin 2020

Marc Vignaud