

Comment lutter contre les discriminations sur le marché du travail

Pour le Conseil d'analyse économique, « les discriminations sont un fléau qui touche largement la France ». Porter à quatre semaines la durée du congé de paternité, former les salariés à la non-discrimination, renforcer les interventions sur le temps scolaire visant à améliorer les aspirations et l'estime de soi des jeunes des quartiers font partie des propositions pour régler le problème.

En plein mouvement « Black lives matter », les experts du **Conseil d'analyse économique** (CAE) se sont penchés sur les discriminations sur le marché du travail qui touchent les minorités, que celles-ci soient de couleur, de religion, de préférence sexuelle ou de genre, sans toutefois s'intéresser aux discriminations provenant de l'origine sociale des individus. Pour Stéphane Carcillo, économiste à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et co-auteur de la note, « les discriminations sont un fléau qui touche largement la France ». Elles y sont d'ailleurs ressenties de façon plus forte que dans la moyenne des pays européens. Et il ne s'agit pas que d'un sentiment mais bien d'une « réalité », selon Stéphane Carcillo, comme le montre l'envoi du CV anonyme.

« A 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 », selon la note. De même, les femmes sont aussi moins bien loties que les hommes sur le plan professionnel, même si, depuis plusieurs années, les jeunes filles sont proportionnellement plus diplômées que les hommes. « Une femme en âge d'avoir des enfants a, en moyenne, objectivement moins de chances de pouvoir assumer pleine-

ment une vie professionnelle exigeante que son homologue masculin », assure Stéphane Carcillo. C'est pourquoi le co-auteur de l'étude, avec Marie-Anne Valfort, de l'École d'économie de Paris, milite pour un changement de normes sociales.

Congé paternité

Ainsi, puisque les pères qui prennent un congé suffisamment long à la naissance d'un enfant sont plus impliqués dans la vie familiale et partagent les tâches quotidiennes de manière plus égalitaire, le CAE propose de porter à 4 semaines la durée du congé de paternité. Chez les populations immigrées, qui manquent de « savoir être », n'ayant pu acquérir les codes sociaux des pays qui les ont accueillis, l'étude pointe la « nécessité d'acquérir des compétences socio-comportementales ». Comme les aspirations des « jeunes des quartiers » sont plus faibles que chez les autres jeunes, il faudrait aussi « renforcer les interventions sur le temps scolaire visant à améliorer les aspirations et l'estime de soi des élèves ».

Ensuite, il est urgent de faire connaître l'arsenal juridique à leur disposition aux personnes victimes de discriminations. En effet, selon Marie-Anne Valfort, « 80 % des personnes se disant discriminées n'ont entrepris aucune démarche pour tenter de faire valoir leurs droits, avec

un taux de non-recours qui atteint 93 % en cas de discrimination à l'embauche ». Il faudrait aussi « 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 » et former les salariés « à la non-discrimination ».

Recours insuffisants

Par ailleurs, le CAE propose de créer « un indice « Diversité et inclusion » reposant sur un protocole défini par les pouvoirs publics permettant de valoriser les employeurs les plus divers et inclusifs en fonction de différents critères de discrimination ». Sans formellement proposer la création de statistiques ethniques, les auteurs souhaiteraient que l'Insee interroge les gens « sur l'origine ressentie des individus, leur orientation sexuelle et leur identité de genre ».

De façon plus globale, dans une étude qui ne niait pas les discriminations raciales ou sexuelles, France Stratégie montrait en 2018 que la variable qui explique le mieux le parcours social des individus, c'est le diplôme du chef de famille. Une dimension sur laquelle les auteurs ont étonnamment fait l'impasse dans cette nouvelle étude. ■

Guillaume De Calignon