



La fabrique de l'Opinion

L'invitée du 14 Bassano

« Contre les discriminations, l'approche punitive est nécessaire, mais pas suffisante »

Marie-Anne Valfort : « Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes résultent en grande partie de la persistance de normes selon lesquelles c'est aux femmes d'ajuster leur carrière »

Economistes, Marie-Anne Valfort et Stéphane Carcillo signent aux Presses de SciencesPo un livre intitulé *Les discriminations au travail*. Alors que Muriel Pénicaud présentera les détails de son plan « égalité hommes femmes » le 22 novembre, ce travail de recherche fournit un état des lieux complet des travaux en cours et passe en revue tous les mécanismes de la discrimination. Cet ouvrage est aussi novateur : il propose des mesures qui, au-delà de la seule approche punitive, montrent que les discriminations ne sont pas une fatalité. « Il ne faut pas négliger la prise de conscience de nos préjugés et stéréotypes, susceptibles d'être plus négatifs à l'égard de personnes qui ne nous ressemblent pas », explique Marie-Anne Valfort dans un entretien à l'Opinion.

Les discriminations ne reculent pas beaucoup...

C'est ce que suggère une enquête européenne menée tous les trois ans : en 2015, une majorité d'Européens considérait que les discriminations en fonction de différents critères sont répandues, une proportion qui ne diminue pas depuis dix ans. Moins d'un tiers des Européens considèrent que les efforts de lutte contre les discriminations sont efficaces. Pour progresser, il est nécessaire de rompre avec l'inaction ou l'approche exclusivement punitive qui caractérise les politiques dans ce domaine. Certes, il est

indispensable d'inscrire dans la loi l'interdiction des discriminations. Mais la menace juridique reste peu crédible. Car, pour sanctionner la discrimination, il faut d'abord prouver qu'elle a eu lieu. Or c'est extrêmement difficile. C'est évidemment le cas de la discrimination à l'embauche car les candidats dont la candidature n'a pas été retenue ignorent le profil des autres, et donc s'ils ont été écartés de manière justifiée ou non. Mais c'est aussi le cas de la discrimination salariale. Des écarts salariaux ne découlent pas forcément de comportements discriminatoires de la part des employeurs.

Du coup, vous doutez du plan du gouvernement qui vise à sanctionner les entreprises qui n'appliqueraient pas l'égalité salariale entre les hommes et les femmes...

Que les femmes gagnent moins que les hommes à productivité égale est inacceptable et cette injustice doit être corrigée. Aussi, la loi Pénicaud poursuit-elle un objectif de première importance. Mais la méthode est perfectible. Les écarts salariaux, y compris ceux qu'on observe à poste équivalent, ne résultent pas nécessairement d'une inégalité de traitement orchestrée par l'employeur. Beaucoup d'autres facteurs sont en jeu : au moins une partie de ces écarts découle de la persistance de normes sociales traditionnelles selon lesquelles c'est aux femmes d'ajuster leur carrière aux contraintes de la vie familiale. Ces normes contribuent à ralentir leur carrière, et à la fragmenter, au rythme des grossesses. Au sein d'un couple, y compris les



plus égalitaire, c'est souvent la femme qui se dévoue pour rester à la maison lorsque l'enfant est malade et que la crèche ne peut l'accueillir, etc. Une femme aura beau occuper le même poste qu'un homme du même âge, elle ne disposera pas de la même ancienneté à ce poste, donc du même historique de primes et autres augmentations salariales. Car il aura fallu qu'elle jongle en permanence entre sa casquette de femme active et de mère de famille... Un exercice très difficile auquel peu d'hommes doivent se plier. Il ne semble pas que ce soit en forçant les employeurs à combler les écarts salariaux sans s'attaquer à leur source qu'on parviendra à changer les normes. Attention, cela ne signifie pas qu'il ne faut pas mettre les employeurs sous pression. Il existe des preuves, fournies par les testings sur CV, que certains discriminent à l'embauche les femmes, en particulier celles en âge d'avoir des enfants qui candidatent à des postes à responsabilité. Mais il faut être conscient que les écarts salariaux ne leur sont pas en totalité imputables.

Comment faire ?

En mettant en place des politiques contribuant à ce que les hommes et les femmes s'investissent également dans le travail salarié d'une part, et le travail domestique et familial d'autre part. En augmentant, progressivement, la durée du congé paternité et en le rendant obligatoire. C'est ce que différents pays nordiques ont réalisé, avec succès. C'est aussi ce que préconise le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales publié en septembre : passer de onze jours de congé paternité à deux ou trois semaines obligatoires, avec pour objectif de faire évoluer la répartition des tâches entre parents.

Dans votre livre, vous passez en revue plusieurs types de discrimination au travail... Vous montrez qu'être beau est valorisé en entreprise par le salaire...

Oui, et ce résultat remet en cause une idée reçue selon laquelle l'appréciation de la beauté serait purement subjective. En fait, il existe un relatif consensus sur qui est laid et qui est beau, et ce jugement partagé se traduit par des écarts salariaux substantiels. Une femme jugée plus belle que la moyenne bénéficie d'une prime salariale équivalente à ce que lui rapporterait une année d'étude supplémentaire. Pour les hommes, c'est l'équivalent de cinq années d'expérience supplémentaires. Bien sûr, une partie

de ces écarts est susceptible de découler de différences de productivité réelles. Car la beauté est corrélée à la confiance en soi, facteur d'aisance orale et relationnelle, précieuse dans les métiers où il faut convaincre (comme la vente). Cependant, les travaux qui sont parvenus à neutraliser l'effet des disparités de confiance en soi liées aux disparités d'apparence montrent que la prime à la beauté (ou la pénalité à la laideur) persiste. Signe que les personnes jugées laides sont discriminées pour des raisons largement irrationnelles.

Il y a aussi la discrimination de l'âge...

Les seniors ont 30 à 50 % moins de chances que les jeunes d'être invités à un entretien d'embauche dans de nombreux métiers. Ce désavantage peut se ressentir dès la quarantaine et apparaît particulièrement prononcé pour les femmes dont le vieillissement est considéré comme plus préjudiciable à leur apparence physique.

Comment lutter contre ces discriminations ?

En complétant l'approche punitive par des politiques préventives qui vont de la formation aux biais inconscients à l'objectivation de la gestion des ressources humaines, en passant par

la discrimination positive. Il ne faut pas négliger la prise de conscience de nos préjugés et stéréotypes, susceptibles d'être plus négatifs à l'égard de personnes qui ne nous ressemblent pas. Il faudrait donc mener des opérations de sensibilisation le plus tôt possible, dès l'école, dans le cadre de l'enseignement moral et civique. Cela aurait le mérite d'éviter que le système scolaire ne se fasse le relais de stéréotypes bien ancrés selon lesquels les filles seraient moins douées en maths, ou que les enfants issus de l'immigration ne seraient pas faits pour les études. C'est une priorité car les enfants ont tendance à s'y conformer, ce qui les pousse à l'échec.

Est-ce que l'entreprise française est plus discriminante qu'ailleurs ?

Les discriminations au tra-




vail sont au moins aussi répandues en France que dans les autres pays. C'est particulièrement le cas des discriminations à l'encontre de l'origine ethnique ou de la religion. Certaines minorités ethniques voient leurs

chances d'accès à l'emploi réduites de moitié ou plus par rapport aux candidats blancs. Et un musulman doit envoyer quatre fois plus de candidatures qu'un catholique, s'il est pratiquant. Cette particularité peut découler d'un taux de chômage structurellement plus élevé en France que dans les autres pays, depuis plus de trente ans, ce qui ne facilite pas l'insertion des groupes minoritaires. Elle peut aussi résulter de l'héritage d'un passé colonial durant lequel les personnes d'origine extra-européenne, non blanches, ont souvent été traitées comme des citoyens de seconde zone. Par ailleurs, notre modèle républicain d'intégration, plutôt assimilationniste, n'incite pas à reconnaître les différences entre citoyens, notamment lorsqu'elles ont trait à leur origine ethnique. Enfin, la tolérance à l'égard des discriminations qui ciblent les personnes de culture musulmane est susceptible de s'être accrue après les attentats de 2015. On comprend l'employeur qui redoute de recruter des personnes radicalisées. Cependant, lorsque cette crainte se traduit pas l'assimilation de tout candidat d'origine maghrébine à un terroriste en puissance, c'est bien de discrimination qu'il s'agit.

Y a-t-il des raisons d'être optimistes ?

Les enquêtes internationales qui sont menées à intervalles réguliers dans un grand nombre de pays depuis le début des années 1980 montrent que les attitudes à l'égard d'un ensemble de minorités s'améliorent. Il en va ainsi de l'acceptation des personnes homosexuelles. Mais il faut poursuivre le combat, sans relâche, car le rejet de la différence reste puissant, comme nous l'a rappelé l'accumulation d'actes LGBT-phobes odieux au cours des dernières semaines.

Interview Fanny Guinochet

@fannyguinochet 

« Notre modèle républicain d'intégration, plutôt assimilationniste, n'incite pas à reconnaître les différences entre citoyens, notamment lorsqu'elles ont trait à leur origine ethnique »



DR



Chercheurs experts

Ils sont tous les deux des scientifiques reconnus qui travaillent depuis longtemps sur les questions de discriminations mais aussi sur les sujets d'emploi. **Marie-Anne Valfort** est enseignante-chercheuse à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. **Stéphane Carcillo** dirige la division emploi et revenus de l'OCDE. *Les discriminations au travail*, édition Presses de SciencesPo, 15 euros.