

Formation des recruteurs, aide à l'embauche d'un senior... Comment lutter contre les discriminations à l'embauche ?

Une étude du Conseil d'analyse économique suggère plusieurs mesures pour lutter contre les difficultés d'accès à l'emploi et à des promotions de certaines catégories de la population française

Fléau français, les discriminations sur le marché du travail sont à la fois ressenties par ceux qui en sont victimes et prouvées par des testings.

Le **Conseil d'analyse économique** propose un arsenal de mesures qui pourraient faire évoluer les choses positivement.

En période de crise économique, lorsque le marché de l'emploi se tend, les discriminations à l'embauche risquent de prospérer. Et le contexte économique de la France après la crise sanitaire est donc un terrain favorable pour elles. Or, les discriminations à l'emploi sont déjà très intenses en France, comme le souligne une étude* du Conseil d'analyse économique révélée ce mardi. « Tout d'abord, la France est l'un des pays de l'Union européenne où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité par la population, que ce soit sur le critère d'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, du handicap, de l'âge ou du sexe », note Stéphane Carcillo, économiste à l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) et membre du Conseil d'analyse économique.

Un ressenti conforté par les testings sur CV réalisés depuis vingt ans en France, qui ont démontré les difficultés d'accès à l'emploi pour certaines populations. « 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 », souligne l'étude du CAE. Des testings qui révèlent aussi que les seniors ont en moyenne 50 % de chances de moins que les jeunes de décrocher un entretien d'embauche.

Un coût pour les finances publiques

Outre les conséquences humaines désastreuses qu'elles entraînent, ces discriminations ont aussi un coût économique. Car les personnes exclues du marché du travail ou touchant des salaires moindres en cours de carrière vont forcément payer moins d'impôts, ce qui va avoir une incidence sur les recettes publiques. « Pourtant, une réduction modeste des écarts de taux d'emploi et de salaires entre les populations discriminées et les autres rapporterait 7 % du PIB français en vingt ans, soit 150 milliards d'euros », indique Stéphane Carcillo.

Et en agissant sur plusieurs leviers, il serait tout à fait possible de réduire ces obstacles. Exemple avec les femmes, qui à conditions de travail égales (âge, type de contrat, temps de travail, secteur d'activité et taille d'entreprise) ac-

cusent un écart moyen de salaire de 10,5 % avec leurs homologues masculins, selon les données du ministère du Travail. Et qui accèdent plus difficilement à des promotions en cours de carrière. « On aura du mal à aller plus loin dans la lutte contre ces inégalités si on ne change pas ce qui se passe à la maison et si on n'implique pas davantage les pères dans l'éducation de leurs enfants », commente Stéphane Carcillo. Dans cet objectif, le CAE recommande de porter à quatre semaines, contre onze jours actuellement, le congé paternité. Car plusieurs études européennes montrent qu'un congé paternité plus long a un effet sur le partage des tâches domestiques par la suite.

Inciter les entreprises à recruter les seniors via une aide financière

Concernant les plus de 45 ans, souvent taxés par les recruteurs d'être moins flexibles et d'avoir des compétences obsolètes, « il faut déplaçonner leur compte personnel de formation et créer une aide à l'embauche pour les entreprises qui recruteraient un senior en recherche d'emploi depuis plus de douze mois », recommande Stéphane Carcillo. Un moyen de booster leur employabilité et d'inciter les entreprises à les embaucher en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Certains jeunes issus de l'immigration souffrent de stéréotypes de la part des recruteurs, qui les taxent de ne pas maîtriser les codes. « Il faut mettre en place des tutorats sur le temps scolaire pour améliorer leur estime de soi, leur expliquer quelles filières pourraient les intéresser et faire intervenir des professionnels qui pourraient leur servir de modèles. Et les aider à renforcer leurs compétences socio-comportementales », explique Stéphane Carcillo.

Agir sur les recruteurs en amont

La lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi doit aussi impliquer les entreprises elles-mêmes. D'où l'idée du CAE d'étendre l'obligation de formation à la non-discrimination des recruteurs à davantage d'entreprises. Mais surtout de les aider à mesurer la situation des minorités chez elles. « Il faut créer un indice "diversité et inclusion" défini par les pouvoirs publics, permettant de valoriser les employeurs les plus inclusifs », recommande Marie-Anne Valfort. Les salariés seraient invités à répondre anonymement à un questionnaire, en précisant leur « ressenti d'appartenance » et en décrivant leur parcours dans l'entreprise. Ce qui permettrait de faire des comparaisons. Ensuite, « seuls les employeurs dont l'indice excéderait un certain seuil seraient classés », indique l'étude du CAE. Et pourraient rendre public leurs résultats.

Et pour mieux soutenir les salariés qui seraient victimes de discriminations, « il est nécessaire de rendre obligatoire une formation des membres du Comité social et économique (CSE) », insiste Marie-Anne Valfort, économiste à l'École d'économie de Paris. Mais pour que ce fléau des discriminations au travail soit mieux appréhendé dans la société française, il faudrait aussi qu'il soit mieux analysé par l'INSEE. Certes, les statistiques ethniques sont toujours interdites, « mais il faudrait que l'origine ressentie des individus soit intégrée dans les grandes enquêtes de l'Insee », suggère Marie-Anne Valfort.

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