

Mesurer les discriminations à l'embauche pour mieux les éviter

Avec un marché du travail plus compliqué, les discriminations à l'embauche vont-elles s'aggraver ? Des économistes préconisent de développer les mesures pour évaluer ce phénomène. Le gouvernement va lancer une nouvelle campagne de tests auprès des entreprises, qui sont appelées à renforcer les formations.

Par rapport à Jeanne Durand, Mounia Abdelaziz aura dû envoyer un tiers de CV en plus pour décrocher son poste. Cet enseignement, tiré du rapport « Discriminations et origines » rendu la semaine dernière par le Défenseur des droits, vient chiffrer un ressenti partagé par tous ceux qui ont déjà hésité à changer leurs patronymes pour postuler.

Origines et âge sont les deux plus grands facteurs de discriminations à l'embauche. « Les discriminations de genre, qui pénalisent les femmes, se retrouvent plutôt dans la carrière qu'au recrutement », détaille Stéphane Carillo, à la tête de la division Emploi à l'OCDE⁽¹⁾. Au sein du **Conseil d'analyse économique** (CAE), l'économiste et sa collègue Marie-Anne Valfort ont publié mardi 30 juin des recommandations contre les discriminations sur le marché du travail.

Arrêter de scruter les CV

La crainte est en effet qu'avec la contraction de l'emploi, les discriminations augmentent. Et la situation n'était déjà pas brillante, car aujourd'hui comme il y a dix ans, une origine étrangère fait chuter de près d'un quart les chances d'être recruté selon l'observatoire des discriminations.

Pourtant, la crise liée à l'épidémie de coronavirus pourrait justement être l'occasion de repenser les recrutements. « Arrêtons de nous dire que le CV fait tout, milite Said Hammouche président de Mozaik RH, un cabinet de recrutement et de promotion de la diversité. Pour embaucher un commercial par exemple, peut-être vaut-il mieux le mettre en situation plutôt que de regarder s'il a fait la "bonne" école !

Pour Marie-Anne Valfort, de l'École d'économie de Paris, les CV anonymes ne sont d'ailleurs pas efficaces. « Il est très difficile d'anonymiser absolument toutes les candidatures, et cela ne fait que repousser la discrimination au moment de l'entretien d'embauche. »

À la place, les économistes du CAE mettent l'accent sur la mesure des discriminations et la formation pour améliorer la prise en compte du problème.

Une deuxième vague de tests

L'enjeu est de taille. « Une réduction modeste » des discriminations en matière d'accès à l'emploi et de rémunérations rapporterait 7 % du PIB en 20 ans, soit 150 milliards d'euros, chiffrent-ils. « Les discriminations à l'embauche sont des délits et des non-sens économiques (...) C'est un combat de justice sociale mais aussi de développement économique », avait d'ailleurs déclaré Marlène Schiappa, secrétaire d'État à la lutte contre les discriminations, en annonçant une nouvelle campagne de « testing ».

Des CV à compétences et diplômes égaux mais avec des noms différents vont être envoyés à une quarantaine de grandes entreprises, choisies au hasard, pour déterminer si elles répondent plus facilement et plus favorablement aux patronymes à consonance française. Les résultats d'une première vague de test avaient été rendus public par le gouvernement en février 2020.

Sept grandes entreprises s'étaient retrouvées épinglées et avaient dénoncé une méthodologie biaisée, avec des envois de candidatures spontanées à des managers hors circuit de recrutement. Chercheur à l'université Gustave Eiffel, Yannick L'Horty, qui y avait participé, défend cette approche « car cela correspond à la réalité, avec des candidatures spontanées et du bouche-à-oreille ». « Sans compter que les responsables ont souvent leur mot à dire sur le recrutement dans leur équipe », poursuit le spécialiste de l'emploi.

Un indice pour toutes les discriminations

Pour revoir l'articulation et les actions possibles dans leurs procédures de recrutement, les sept entreprises sont conviées jeudi 2 juillet à une demi-journée de travail au cabinet de Marlène Schiappa. « L'idée est de regarder leurs méthodes de lutte contre les discriminations pour apporter un plan d'action et éventuellement se revoir plus tard », détaille Said Hammouche, en charge de cette rencontre.

À cette logique du « name & shame » (nommer pour jeter un opprobre), les économistes du CAE préfèrent eux le « name & praise », c'est-à-dire afficher les bons élèves. Ils souhaitent la mise en place d'un indice « diversité et inclusion » pour les entreprises.

« L'index égalité professionnelle qui existe déjà est une bonne initiative mais il ne prend en compte que les discriminations de genre », précise Marie-Anne Valfort. La note du CAE préconise aussi de développer les actions en justice, alors que le taux de non-recours face aux discriminations avoisine pour l'instant les 80 %.

Former et aider à l'embauche des seniors

Si les seniors sont moins au chômage que les jeunes, ils le restent nettement plus longtemps lorsqu'ils perdent leur emploi. Les économistes du Conseil d'analyse économique (CAE) préconisent donc la mise en place d'une aide à l'embauche des chômeurs de plus de 50 ans, versée par l'assurance-chômage.

Ils recommandent aussi un déplafonnement du compte personnel de formation. « Les compétences des seniors sont soumises à un risque d'obsolescence que l'expérience ne compense qu'imparfaitement », estime la note du CAE sur les discriminations. Le taux de formation des seniors français est l'un des plus faibles des pays de l'OCDE.

(1) Auteur de Les discriminations au travail, avec Marie-Anne Valfo