

## Les discriminations sur le marché du travail, un fléau qui coûte cher

*Une note du Conseil d'analyse économique (CAE) fait 8 recommandations pour lutter contre les mauvaises pratiques des employeurs selon la couleur de peau, le genre, le sexe, l'âge...*

Une menace sur la cohésion nationale et un poids pour les finances publiques. C'est ainsi que le **Conseil d'analyse économique** (CAE) qualifie «le fléau» des discriminations sur le marché du travail, quelle que soit leur origine (couleur de peau, genre, handicap, sexe, âge...) dans une nouvelle note rendue publique ce mardi matin. «Un employeur peut discriminer des personnes car elles lui déplaisent, ou parce qu'il pense qu'elles sont moins productives», confirment Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort, les deux économistes de l'OCDE qui l'ont rédigée et pour qui «une réduction modeste des écarts de taux d'emploi et de salaire entre les populations discriminées en raison de leur sexe ou de leur origine ethnique et les autres rapporterait 7% du PIB en 20 ans, soit 150 milliards d'euros» en France.

Dans un contexte de récession inédite qui risque d'exacerber les inégalités existantes, il est donc plus qu'indispensable pour les deux auteurs de lutter contre ces discriminations sur le marché du travail. Ils proposent pour cela pas moins de 8 pistes/recommandations. Ils suggèrent tout d'abord une série de mesures pour «habiliter les groupes discriminés à ne pas se conformer aux stéréotypes qui les ciblent» et ainsi limiter les discriminations dont peuvent souffrir les femmes, les seniors et les jeunes des quartiers sur leur embauche ou leur avancement de carrière.

«Pour contribuer à s'affranchir des normes de genre traditionnelles selon lesquelles les femmes seraient prédestinées au travail domestique et familial», Carcillo et Valfort proposent d'allonger la durée du congé paternité et de le porter à... quatre semaines, contre 11 jours ouvrables aujourd'hui. C'est leur **recommandation 1**. «Le coût de cet allongement pourrait être partagé entre la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et les employeurs, indiquent leurs auteurs, sans le chiffrer. L'IGAS propose de financer le surcoût pour les employeurs par une diminution – négociée par accord collectif – du nombre des jours accordés pour mariage ou PACS (Pacte civil de solidarité)».

Les deux économistes jugent également nécessaire de renforcer l'employabilité des seniors en misant sur le maintien de leurs compétences en seconde partie de carrière et en subventionnant leur embauche quand ils sont au chômage depuis plus d'un an. C'est pourquoi ils proposent d'introduire un volet senior dans les accords de gestion des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises, de dé plafonner le compte personnel de formation (CPF) pour les plus de 45 ans s'ils bénéficient de formations qualifiantes ou de reconversion négociées par les partenaires sociaux. C'est leur **recommandation 2**.

Une autre série d'actions vise à se concentrer sur les auteurs des discriminations, en informant plus et mieux le grand public de l'arsenal juridique existant. Carcillo et Valfort suggèrent donc de «lancer une campagne d'informations grand public sur l'illégalité des discriminations sur le marché du travail et sur les recours possibles» (**recommandation 4**) et aussi de rendre obligatoire la formation à la non-discrimination du personnel en charge des recrutements (**recommandation 5**).

Enfin, les économistes du CAE jugent que des efforts de mesure de la situation des groupes minoritaires sur le lieu de travail doivent être menés. Ils appellent ainsi à la création d'un indice «Diversité et inclusion» reposant sur un protocole défini par les pouvoirs publics afin de valoriser les employeurs les divers et inclusifs (**recommandation 7**). Cet indice pourrait «inclure par exemple la part des salariés ayant effectué leur parcours scolaire en réseaux d'éducation prioritaire et/ou qui habitent les quartiers de la politique de la ville», précisent Carcillo et Valfort. Les deux auteurs invitent aussi à collecter des données sur l'origine ressentie des individus, leur orientation sexuelle et leur identité de genre dans les grandes enquêtes de l'Insee.