

Femmes, minorités ethniques... Un indice pour lutter contre les discriminations en entreprise

Le Conseil d'analyse économique, rattaché au Premier ministre, préconise de créer un indice "Diversité et inclusion", qui mesurerait les discriminations pratiquées par une entreprise, mais valoriserait aussi ses actions en faveur de la diversité. Les discriminations au travail coûtent cher à l'économie... "La discrimination génère des salaires plus faibles, des personnes exclues du marché du travail, une désincitation à se former, puisque c'est inutile", liste Stéphane Carcillo, économiste à l'OCDE et membre du Conseil d'analyse économique (CAE). Au total, 7% du PIB seraient perdus en vingt ans, soit 150 milliards d'euros, avait chiffré France Stratégie en 2016. Et l'enquête ne prenait en compte que les populations discriminées en raison de leur sexe ou de leur origine ethnique, sans considérer les seniors, les homosexuels, les jeunes, les handicapés... Le Conseil d'analyse économique (CAE), rattaché au service du Premier ministre, se sent donc légitime pour faire huit recommandations afin de venir à bout de ces pratiques illégales. Dans sa dernière note, "Lutter contre les discriminations sur le marché du travail", il s'attaque autant aux discriminations à l'embauche – très importantes pour les minorités ethniques – qu'aux discriminations au cours d'une carrière professionnelle – fortes pour les femmes. Entreprises volontaires Une de ses propositions choc consiste à créer un indice "Diversité et inclusion", aux vertus incitatives pour les entreprises. Sur la base du volontariat, les employeurs pourraient proposer à leurs salariés de répondre de manière anonyme à un questionnaire en ligne standard, validé par la CNIL et le Défenseur des droits, et hébergé par le secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations. Trois grandes catégories de questions leur seraient posées : sur leur « ressenti d'appartenance », afin qu'ils puissent eux-mêmes définir leur identité ou leur origine, ce qu'un employeur ne pourrait pas faire ; sur leur parcours dans l'entreprise, afin de pouvoir le comparer à ceux des autres salariés du même secteur ou du même bassin d'emploi ; sur leur ressenti en matière de discriminations, comme le fait déjà un Eurobaromètre européen. Par rapport à l'index égalité professionnelle femmes-hommes, un tel indice aurait pour intérêt principal de ne pas être mesuré par les entreprises elles-mêmes, soulignent les auteurs de l'étude. Origine ressentie A l'arrivée, les entreprises obtiendront un indice de performance qui ne sera rendu public que pour celles atteignant un certain niveau, ce qui valorisera leur ouverture à la diversité. Celles qui le souhaitent pourront faire savoir qu'elles ont participé, les autres ne pas apparaître du tout. "Les candidats minoritaires pourraient identifier les entreprises aux pratiques les plus inclusives", souligne Marie-Anne Valfort, co-auteur de l'étude avec Stéphane Carcillo. Dans la même logique de mesure des discriminations pour mieux les combattre, le CAE préconise que les grandes enquêtes de l'INSEE - comme le recensement ou les enquêtes sur l'emploi - intègrent des questions sur l'origine ressentie, mais aussi sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. "C'est un devoir de la République de s'engager dans la "des-invisibilisation" des individus dans la statistique publique, pour piloter des politiques de lutte contre les discriminations, estime Marie-Anne Valfort. C'est quand on ignore les discriminations ethniques qu'on pousse les gens à la radicalité." "Révéler est le cœur du réacteur", ajoute Stéphane Carcillo. Elargir la formation à la non-discrimination Les auteurs de l'étude recommandent aussi d'élargir la formation, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis janvier 2017, à la non-discrimination. Actuellement imposée aux seules personnes en charge du recrutement, pour éviter les discriminations lors des embauches, elle devrait être étendue à toutes celles qui gèrent les carrières, proposent-ils. Car si les discriminations au travail se manifestent surtout lors des embauches, elles restent vives au cours des carrières. De plus, les managers, non soumis à cette obligation de formation, ont aussi leur rôle dans les processus de recrutement. Suite à la campagne de testing lancée par le ministère du Travail en 2019, les entreprises épinglées s'étaient défendues en indiquant que les répondants qui pratiquaient des discriminations n'étaient pas les services RH, mais des managers. Le ministère vient d'ailleurs de lancer sa deuxième campagne de testing – envoi de CV, et les sept entreprises épinglées par l'étude suivront, début juillet, une formation sur les discriminations. "Role models" pour les jeunes des quartiers populaires Parmi les autres recommandations, plusieurs concernent les victimes de discriminations. Porter le congé paternité à quatre semaines au lieu de 11 jours permettrait aux femmes d'être moins ralenties dans leurs carrières. Le gouvernement s'est engagé, fin juin, à l'allonger, mais on ne sait pas encore pour quelle durée. Il faut que les seniors se forment massivement, pour remettre à jour des compétences parfois obso-lètes. Le compte personnel de formation pourrait donc être déplafonné pour eux. Les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville doivent, eux, prendre confiance en eux et être convaincus qu'ils ont toute leur place sur le marché du travail. En leur montrant des "role models" durant toute leur scolarité, dès le primaire, en s'appuyant sur des associations dont on augmenterait nettement les subventions. Selon Stéphane Carcillo, "les interventions des femmes scientifiques dans les établissements scolaires sont très efficaces pour convaincre les jeunes filles de se diriger vers les études scientifiques".