



# Lutter contre les discriminations sur le marché du travail

Les notes du conseil d'analyse économique, n° 56, Juin 2020

La discrimination sur le marché du travail est un fléau qui touche la France. Un employeur peut discriminer des personnes car elles lui déplaisent, ou parce qu'il pense qu'elles sont moins productives. Ces discriminations découlent largement de biais cognitifs : notre goût pour l'entre-soi, mais aussi notre tendance à déformer la réalité *via* des stéréotypes souvent moins favorables envers les personnes qui ne nous ressemblent pas. Deux stratégies sont envisageables pour réduire ces biais : la première se concentre sur les victimes de discriminations en les habilitant à s'affranchir des stéréotypes qui les ciblent, tandis que la seconde se concentre sur les auteurs de discriminations.

La première approche est au cœur de la politique actuelle. Des rapports récents et de nombreuses initiatives en faveur de l'égalité des chances ont permis d'identifier les champs d'action prioritaires : permettre aux femmes de faire jeu égal avec les hommes grâce à un meilleur partage des tâches domestiques et familiales que permettrait l'allongement du congé de paternité, améliorer l'employabilité des seniors en prévenant les risques d'obsolescence de leurs compétences en seconde partie de carrière, renforcer l'intégration scolaire et professionnelle des personnes issues de l'immigration.

En ce qui concerne la seconde approche, la France dispose d'un arsenal législatif important pour lutter contre les discriminations mais l'action contre les auteurs de dis-

criminations est peu judiciairisée en pratique : elle s'est jusque-là souvent cantonnée à des mesures ponctuelles et punitives peu propices à un changement des comportements en profondeur (par exemple, la conduite de *testings* sur CV à des fins de « *name and shame* »). Ainsi, crédibiliser la menace de la sanction juridique est incontournable : cela nécessite une meilleure connaissance du cadre légal et des recours possibles en cas de discrimination sur le marché du travail, et la présence d'interlocuteurs formés pour assister les salariés dans leurs démarches.

Nous proposons aussi de se fonder sur la pédagogie et les incitations positives pour lutter contre les discriminations. Il est indispensable de mieux former les individus à ne pas discriminer, sur le lieu de travail mais aussi dès l'école. Les employeurs doivent également être incités à mettre en œuvre les bonnes pratiques, au-delà de la peur de la sanction juridique. Cet objectif implique de mesurer la situation des groupes minoritaires au sein des organisations du secteur privé et du secteur public afin de valoriser les employeurs exemplaires. Cette veille statistique doit également s'appliquer à l'ensemble de la population, pour un pilotage éclairé de la lutte contre les discriminations. La mise en œuvre de ces politiques est urgente car les discriminations, répandues en France, font peser un coût considérable sur notre économie et notre cohésion nationale.

Cette note est publiée sous la responsabilité des auteurs et n'engage que ceux-ci.

<sup>a</sup> Sciences Po, OCDE, membre du CAE ; <sup>b</sup> OCDE, École d'économie de Paris (PSE), Université Paris 1-Panthéon-Sorbonne.

## Les discriminations : un fléau qui touche la France

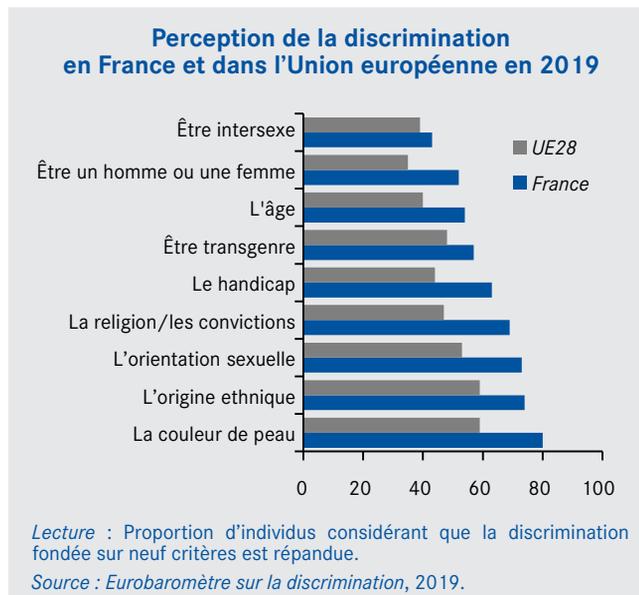
### Le ressenti des discriminations est beaucoup plus fort en France que dans le reste de l'Union européenne

La France est l'un des pays de l'Union européenne où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité par la population. C'est ce que révèle l'édition 2019 de l'Eurobaromètre sur la discrimination.

Lorsqu'on demande aux Français si la discrimination fondée sur la couleur de peau, l'origine ethnique ou la religion est répandue, près de huit sur dix répondent par l'affirmative, contre à peine six Européens sur dix (voir graphique). Une majorité de Français pense également que la discrimination à l'encontre des femmes est fréquente, contre un tiers des répondants dans l'Union européenne. Le même constat s'observe pour la discrimination envers les seniors de 55 ans et plus. Les discriminations à l'encontre des minorités sexuelles et de genre sont également perçues comme très ancrées : en moyenne, six personnes sur dix estiment que la discrimination à l'égard des personnes homosexuelles, transgenres et intersexes<sup>1</sup> est répandue – là encore, l'un des taux les plus élevés en Europe<sup>2</sup>.

La 10<sup>e</sup> édition du *Baromètre de la perception des discriminations* réalisé en France en 2016 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail confirme que le ressenti des discriminations est élevé en France<sup>3</sup> : 40 % des personnes interrogées déclarent avoir fait l'objet de discriminations liées au sexe, à l'âge, à l'origine, à la couleur de peau, à la religion, à l'état de santé, au handicap ou à la maternité au cours des cinq années précédant l'enquête. Cette enquête montre par ailleurs que ce ressenti des discriminations se concentre dans le champ de l'accès à l'emploi et de la carrière professionnelle, loin devant celui de l'accès aux biens et services, à l'éducation ou au logement<sup>4</sup>.

L'enquête « Trajectoires et Origines » (TeO) de l'INED et l'INSEE réalisée fin 2008 permet d'aller plus loin, grâce à une mesure plus fine du ressenti des discriminations. Dans un premier temps, elle demande si l'individu a déjà été victime d'une discrimination : 13 % de la population interrogée vivant en France métropolitaine (et âgée de 18 à 50 ans) déclare ainsi avoir été discriminée, quel que soit le motif. Dans un second temps, cette enquête pose des questions sur des « situations fac-



tuelles de traitements défavorables » qui ne mentionnent pas la notion de discrimination mais qui illustrent des situations de traitements injustes. La source de ces traitements injustes est ensuite investiguée afin de déterminer si elle s'apparente à de la discrimination ou à un autre critère (encombrement des services, erreurs, compétences...). Les résultats de cette enquête montrent que 29 % des résidents en France ont déjà rencontré une situation discriminatoire au cours de leur vie. Plus généralement, la discrimination semble être la plus forte dans les questions relatives au travail et aux services, et moins importante (même si présente) pour la santé, l'éducation, et le logement. Par ailleurs, le ressenti de discrimination est beaucoup plus fort dans l'accès à l'emploi qu'au cours de cet emploi.

### Les discriminations sur le marché du travail sont une réalité en France

Bien qu'il présente des limites (voir Carcillo et Valfort, 2020, *op. cit.*), le *testing* sur CV est la méthode la moins contestable pour mesurer les discriminations sur le marché du travail. Elle consiste à envoyer, en réponse à des offres d'emploi réelles, des CV et lettres de motivation de candidats fictifs dotés de parcours scolaires et professionnels équivalents, mais différent en fonction d'un critère prohibé par la loi dont on veut savoir s'il influence la décision du recruteur. Dans ce contexte, toute différence de taux d'invitation à un entretien d'embauche

Les auteurs remercient Claudine Desrieux, conseillère scientifique du CAE, qui a assuré le suivi de ce travail, ainsi que Étienne Fize, économiste au CAE, qui leur a prêté assistance. Ils remercient également les nombreuses personnes interrogées au cours de la préparation de cette *Note*, notamment à l'INSEE, à la DGT, à la DGEFP, à Pôle Emploi, à la CGT, à la CFDT et au Défenseur des droits.

<sup>1</sup> Les personnes intersexes possèdent des caractéristiques sexuelles (physiques, hormonales et/ou génétiques) qui ne sont ni complètement féminines ni complètement masculines et qui peuvent, par conséquent, se traduire par une apparence physique susceptible de susciter le rejet : barbe chez les femmes, développement mammaire chez les hommes, etc.

<sup>2</sup> Le vécu des discriminations par les personnes appartenant aux groupes minoritaires (mesuré par les enquêtes de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne) corrobore largement ces statistiques.

<sup>3</sup> Disponible sur [www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa-2016-num-20.02.2017\\_1.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa-2016-num-20.02.2017_1.pdf)

<sup>4</sup> Ce résultat est aussi celui qui émerge de l'enquête TeO de l'INED et l'INSEE réalisée fin 2008, pour plus d'informations voir Carcillo S. et M-A. Valfort (2020) : « Un aperçu des résultats des *testings* sur CV menés en France », *Focus du CAE*, n° 043-2020, juin.

entre deux groupes de candidats, l'un majoritaire, l'autre minoritaire, est interprétée comme le résultat d'une discrimination.

Les *testings* sur CV réalisés depuis vingt ans révèlent que les discriminations sur le marché du travail sont intenses en France (voir Carcillo et Valfort, 2020, *op. cit.* et Anne *et al.*, 2019)<sup>5</sup>. Les femmes sont discriminées lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité. À 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<sup>6</sup>. C'est beaucoup plus que dans les autres pays où des *testing* sur CV pour mesurer la discrimination à l'encontre de l'origine ethnique ont été menés. Les *testings* sur CV révèlent également que les seniors ont en moyenne 50 % de chances en moins que les jeunes d'être invités à un entretien d'embauche. Ils mettent aussi au jour une discrimination spécifique à l'encontre des musulmans<sup>7</sup>.

La discrimination s'exerce également durant la carrière professionnelle. C'est ce que révèlent les études réalisées à partir de données d'enquêtes représentatives sur les salaires<sup>8</sup>. Ces études s'efforcent de neutraliser l'effet des caractéristiques productives (niveau d'éducation, expérience professionnelle, etc.) pouvant expliquer des différences de salaire, de telle sorte que l'écart résiduel entre groupes majoritaire et minoritaire puisse s'interpréter comme le résultat d'une discrimination. Mais cette interprétation reste sujette à caution car neutraliser l'effet de toutes les caractéristiques productives n'est jamais totalement possible avec des données d'enquête. Ces données révèlent néanmoins des écarts souvent importants entre groupes majoritaire et minoritaire. C'est, par exemple, le cas des femmes qui en France subissent une pénalité salariale « inexplicable » de 10 % par rapport aux hommes<sup>9</sup>.

### Les discriminations font peser un coût considérable sur notre économie et notre cohésion nationale

En plus d'être éthiquement inacceptables, les discriminations font peser un coût considérable sur notre économie en diminuant la demande de travail aux dépens des groupes discriminés (Carcillo et Valfort, 2018, *op. cit.*). Cette diminution de la demande de travail réduit les salaires des membres de ces groupes et accroît leurs difficultés d'accès à l'emploi. Elle peut

aussi les cantonner à des postes moins qualifiés que ceux qu'ils pourraient occuper en l'absence de discrimination. Les conséquences négatives de la discrimination sont amplifiées par les réactions de l'offre de travail. La réduction des salaires diminue en effet les incitations à travailler. La diminution de la demande de travail induite par la discrimination réduit aussi la productivité des personnes discriminées, qui se forment insuffisamment en anticipant un faible rendement de leurs efforts de formation, du fait de la discrimination. Ces enchaînements entraînent des pertes de production qui grèvent à leur tour les finances publiques avec de moindres niveaux de production et de salaire et donc moins de recettes publiques et, du fait de la discrimination dans l'accès à l'emploi, plus de dépenses publiques *via* l'indemnisation du chômage et les transferts sociaux en faveur des personnes discriminées.

Peu d'études ont tenté de quantifier le coût économique des discriminations sur le marché du travail car l'exercice est difficile. Mais les estimations disponibles suggèrent que ce coût est considérable. Aux États-Unis, la réduction des discriminations à l'encontre des femmes et des Afro-Américains entre 1960 et 2010 serait responsable d'une part significative, comprise entre 20 et 40 %, de l'augmentation du PIB par habitant sur cette période<sup>10</sup>. En France, une réduction modeste des écarts de taux d'emploi et de salaire entre les populations discriminées en raison de leur sexe et de leur origine ethnique et les autres rapporterait 7 % du PIB en 20 ans, soit 150 milliards d'euros<sup>11</sup>.

Ces chiffres restent une évaluation imparfaite des coûts réels et ne tiennent pas compte de toutes les conséquences de la discrimination. Par exemple, la discrimination empêche d'exploiter le potentiel économique de la diversité. Ce potentiel est pourtant bien réel. Dans un environnement inclusif, la diversité améliore la créativité des individus et leur capacité à générer de la valeur grâce à la mise en commun d'un ensemble de compétences et d'expériences plus riches qui contrebalancent largement la plus grande difficulté à communiquer et à se coordonner que peuvent rencontrer des personnes d'horizons différents<sup>12</sup>. La discrimination mine également la santé psychique des victimes comme l'a montré l'augmentation des taux de dépression et de suicide au sein de la population LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) dans les États américains qui s'étaient opposés au mariage homosexuel, avant que ce dernier ne soit finalement légalisé par la Cour suprême en 2015<sup>13</sup>. La discrimination instille aussi la défiance et peut pousser les popu-

<sup>5</sup> Anne D., L. Challe, S. Chareyron, Y. L'Horty, P. Petit et L. du Parquet (2019) : *Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal*, Rapport pour le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), mars.

<sup>6</sup> Quillian L., A. Heath, D. Pager, A.H. Midtbøen, F. Fleischmann et O. Hexel (2019) : « Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring », *Sociological Science*, n° 6, pp. 467-496.

<sup>7</sup> Valfort M-A. (2020) : « Anti-Muslim Discrimination in France: Evidence from a Field Experiment », *World Development*, à paraître.

<sup>8</sup> Carcillo S. et M-A. Valfort (2018) : *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Les Presses de Sciences Po.

<sup>9</sup> OCDE (2018) : *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, Éditions OCDE Paris.

<sup>10</sup> Hsieh C.T., E. Hurst, C.I. Jones et P.J. Klenow (2019) : « The Allocation of Talent and US Economic Growth », *Econometrica*, vol. 87, n° 5, pp. 1439-1474.

<sup>11</sup> Bon-Maury G., C. Bruneau, C. Dherbécourt, A. Diallo, J. Flamand, C. Gilles et A. Trannoy (2016) : *Le coût économique des discriminations*, Rapport France Stratégie au ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, 119 p.

<sup>12</sup> Hoogendoorn S., H. Oosterbeek et M. van Praag (2013) : « The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment », *Management Science*, vol. 59, n° 7, pp. 1514-1528.

<sup>13</sup> OCDE (2019) : *Society at a Glance 2019*, OCDE Social Indicators, Éditions OCDE. Disponible sur [www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm](http://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm)



lations discriminées au repli identitaire. Par exemple, les musulmans vivant dans les États américains où les actes antimusulmans ont le plus augmenté suite aux attentats du 11 septembre 2001 affichent, dix ans plus tard, une pratique plus intransigeante de leur religion. Pourtant, cette tendance n'était pas à l'œuvre avant les attentats<sup>14</sup>.

### Habiliter les groupes discriminés à ne pas se conformer aux stéréotypes qui les ciblent

La première réponse aux discriminations consiste à se concentrer sur les victimes en les habilitant à ne pas se conformer aux stéréotypes qui les ciblent. Les résultats des *testings* sur CV combinés aux enquêtes menées auprès des employeurs permettent d'identifier certains *a priori* qui semblent peser lourd dans les décisions de recrutement et d'avancement de carrière de certaines minorités. C'est notamment le cas des femmes, des seniors et des « jeunes des quartiers ».

### Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes

Les femmes souffrent de la persistance de normes de genre traditionnelles selon lequel les hommes seraient prédestinés au travail rémunéré et les femmes au travail domestique et familial. En France, par exemple, les femmes réalisent près des trois quarts du travail domestique (ménage, cuisine, linge) et près des deux tiers du travail familial (s'occuper des enfants)<sup>15</sup>. Ce déséquilibre n'est pas spécifique à la France : il prévaut dans une très large majorité de pays de l'OCDE. Les femmes sont en particulier sous-représentées dans les postes à responsabilité et cette situation semble découler en partie du constat qu'une femme en âge d'avoir des enfants a, en moyenne, objectivement moins de chances de pouvoir assumer pleinement une vie professionnelle exigeante que son homologue masculin, du fait de normes sociales qui lui sont défavorables<sup>16</sup>.

Pour limiter cette discrimination de genre, il faudrait opérer un changement de normes. Pour y parvenir, il paraît incontournable d'augmenter, progressivement, la part du congé parental dédié aux pères, actuellement fixé à onze jours<sup>17</sup>.

En Europe, la tendance est à l'allongement du congé paternité. De nombreuses études ont en effet montré que les pères qui prennent un congé suffisamment long deviennent plus impliqués dans la vie de leurs enfants et partagent de manière plus égalitaire les tâches quotidiennes, ce qui améliore en retour la capacité des femmes à reprendre rapidement le travail (voir Almqvist et Duvander, 2014, en Suède, Patnaik, 2018, au Québec et Tamm, 2019, en Allemagne)<sup>18</sup>. La France ne fait pas exception. L'instauration du congé paternité a eu un effet positif sur le partage des tâches familiales qui perdure jusqu'aux deux ans de l'enfant<sup>19</sup> (et devrait perdurer bien au-delà selon l'unique étude sur données canadiennes étudiant les effets à long terme d'un allongement du congé paternité, cf. Patnaik, 2018, *op. cit.*).

Anticipant les bienfaits d'une telle réforme en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes, 105 dirigeants et dirigeantes d'entreprise domiciliés en France se sont récemment engagés à mettre en place un « congé second parent » rémunéré d'une durée minimale d'un mois<sup>20</sup>. Le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de 2018 préconise d'allonger à quatre semaines la durée totale des congés accordés aux pères à la naissance d'un enfant. Le coût de cet allongement pourrait être partagé entre la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) et les employeurs. 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)<sup>21</sup>.

### Recommandation 1. Porter à quatre semaines le congé de paternité.

<sup>14</sup> Gould E.D. et E.F. Klor (2016) : « The Long Run Effect of 9/11: Terrorism, Backlash, and the Assimilation of Muslim Immigrants in the West », *The Economic Journal*, vol. 126, n° 597, pp. 2064-2114.

Ce cercle vicieux n'est pas spécifique aux États-Unis. En France, une enquête réalisée auprès de personnes d'origine sénégalaise révèle que le sentiment d'inclusion des musulmans ainsi que leur attachement à la société d'accueil et à ses valeurs diminuent d'une génération d'immigrés à l'autre, alors qu'ils augmentent chez leurs homologues chrétiens, cf. Adida C.L., D.D. Laitin et M-A. Valfort (2016) : *Why Muslim Integration Fails in Christian-Heritage Societies*, Harvard University Press.

<sup>15</sup> Kandil L. et H. Perivier (2017) : « La division sexuée du travail dans les couples selon le statut marital en France. Une étude à partir des enquêtes Emploi du temps de 1985-1986, 1998-1999, et 2009-2010 », *OFCE-Sciences Po Working Paper*, n° 2017-03.

<sup>16</sup> Meurs D., E. Vilar et C. Lucifora (2019) : « Having a Child? Here is the Bill. Parenthood, Earnings and Careers in an Internal Labor », *EconomiX Working Paper*, n° 2019-13, Université Paris-Nanterre.

<sup>17</sup> Depuis sa création en 2002, le congé de paternité est un droit ouvert à tous les salariés en France sans condition d'ancienneté, d'activité, ou de statut. Son indemnisation satisfait les mêmes conditions que celles prévues pour le congé de maternité. En 2017, sept pères éligibles sur dix ont pris leur congé de paternité, soit un taux de recours similaire à celui d'autres pays européens, qui ont également mis en place des congés paternels bien rémunérés (Danemark, Espagne, Finlande, Norvège, Portugal, Suède...).

<sup>18</sup> Almqvist A.L. et A.Z. Duvander (2014) : « Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework », *Journal of Family Studies*, vol. 20, n° 1, pp. 19-27 ; Patnaik A. (2018) : « Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas », *Journal of Labor Economics*, vol. 37, n° 4, pp. 1009-1059 ; Tamm M. (2019) : « Fathers' Parental Leave-Taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation », *Labour Economics*, n° 59, pp. 184-197.

<sup>19</sup> Pailhé A., A. Solaz et M. Tô (2018) : « Can Daddies Learn How to Change Nappies? Evidence from a Short Paternity Leave Policy », *INED Document de Travail*, n° 240.

<sup>20</sup> Voir Les Échos (2020) : *Congé rémunéré second parent : 105 entreprises s'engagent*, 5 février.

<sup>21</sup> Une telle mesure pourrait permettre de neutraliser l'impact financier de l'allongement du congé naissance pour les entreprises. Le surcoût pour la CNAF, par rapport au dispositif actuel auquel serait appliqué un taux de recours de 75 %, serait de 331 millions d'euros.

## Renforcer l'employabilité des seniors

Les seniors en emploi font face à triple défi. Ils ont en général des compétences de base plus faibles que les plus jeunes générations car ils n'ont pas bénéficié en moyenne d'une aussi bonne éducation que ces dernières (effet de cohorte). Par ailleurs, leurs compétences sont soumises à un risque d'obsolescence dans de nombreux secteurs que l'expérience accumulée ne fait qu'imparfaitement compenser (effet d'âge). Ainsi, si la France figure parmi les pays de l'OCDE où le niveau de compétences des adultes en numératie, littératie et résolution de problème (PIAAC, Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes) est le plus faible, c'est très largement dû au retard des plus de 45 ans. Enfin, les seniors sont perçus par les employeurs de manière plutôt négative (effet de discrimination) : ils sont beaucoup plus susceptibles de qualifier les plus de 50 ans de « moins motivés », « moins flexibles », « moins capables d'apprendre » que de louer leur expérience et leur capacité à transmettre du savoir aux générations les plus jeunes<sup>22</sup>. Des salariés qui ne se forment jamais et n'ont pas évolué dans leurs compétences peuvent être jugés comme manquant d'adaptabilité et de motivation pour rester en emploi. De fait, en France, le taux de formation des adultes, notamment les seniors, est parmi les plus faibles (seul un senior sur huit bénéficie d'une formation au cours d'une année, OCDE, 2018)<sup>23</sup>.

Pour réduire les risques associés par les employeurs aux seniors, il faut donc miser avant tout sur le maintien des compétences dans la seconde partie de carrière, comme le préconise le rapport « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » remis le 14 janvier 2020 au Premier ministre<sup>24</sup>. Dans ce domaine, la France dispose déjà d'un arsenal permettant de faire le point sur la situation des salariés dans l'entreprise et de proposer des mesures afin de remédier à leur manque d'employabilité. Mais il mérite d'être renforcé.

En 2010, un dispositif d'accord ou de plan d'action pour les seniors avait été créé, en parallèle de la réforme des retraites<sup>25</sup>. Ce dispositif a été supprimé à la faveur des Contrats de génération en 2013 (eux-mêmes supprimés en 2017). Seule demeure l'obligation générale de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que l'entretien professionnel biennal. Cependant rien n'oblige les partenaires sociaux à prévoir un volet senior dans leur gestion des emplois et des compétences, et l'entretien professionnel n'a bénéficié, en 2015 et 2016, qu'à un salarié sur deux présents depuis plus de deux ans dans l'entreprise. Afin de renforcer l'effort de formation continue en seconde partie

de carrière, il faut rendre obligatoire la présence d'un volet senior dans les accords de gestion des emplois et des compétences et, à défaut d'accord, un plan d'action unilatéral sur ce sujet. Cette obligation devrait par ailleurs s'articuler avec la réforme de 2018 de la formation professionnelle qui prévoit la création d'un service de conseil à l'orientation professionnelle et la création du compte personnel de formation. Il faudrait dé plafonner le compte personnel de formation pour les plus de 45 ans dès lors que les partenaires sociaux ont négocié des accords prévoyant des formations qualifiantes/ de reconversion pour ce public. En parallèle, un bilan de compétences gratuit pour les seniors répondant à un cahier des charges précis pourrait être instauré dans le cadre du nouveau service d'orientation.

En complément de ces efforts pour maintenir les compétences en seconde partie de carrière, il faudrait subventionner l'embauche des seniors au chômage. L'incidence du chômage de longue durée est, en effet, beaucoup plus forte pour cette catégorie de demandeurs d'emploi et le coût pour les finances publiques – que ce soit celui de l'assurance chômage ou des dispositifs d'invalidité qui peuvent s'y substituer – est considérable. Une aide proportionnelle au salaire offert – représentant, par exemple, l'équivalent des cotisations employeur –, pourrait être versée par l'assurance chômage à tout employeur embauchant en CDD, ou CDI de plus de six mois, une personne de plus de 50 ans en chômage de longue durée. Cette aide pourrait durer aussi longtemps que le résidu des droits à l'assurance chômage, soit le plus souvent près de deux ans pour les demandeurs d'emploi seniors chômeurs de longue durée.

**Recommandation 2.** Introduire un volet senior dans les accords de gestion des emplois et des compétences. Déplafonner le compte personnel de formation pour les plus de 45 ans s'ils bénéficient de formations qualifiantes ou de reconversion négociées par les partenaires sociaux. Créer une aide à l'embauche des seniors en recherche d'emploi depuis plus de douze mois.

## Donner aux jeunes issus de l'immigration les moyens de réussir

Un certain nombre de stéréotypes s'ancrent dans le manque de moyens dont disposent certains groupes pour réaliser leur potentiel. C'est particulièrement le cas des « jeunes des quartiers », largement issus de l'immigration extra-européenne

<sup>22</sup> En Suède, voir Carlsson M. et S. Eriksson (2019) : « Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market », *Labour Economics*, vol. 59, pp. 173-183. En France, voir le guide pratique Scharnitsky P. (2015) : *Les stéréotypes sur les générations. Comprendre et agir dans les entreprises*, IMS Entreprendre pour la cité et Valeurs et Développement (eds).

<sup>23</sup> Voir OCDE (2018) : *Getting Skills Right*, Éditions OCDE, et OCDE (2017) : *Getting Skills Right: France*, Éditions OCDE.

<sup>24</sup> Bellon S., O. Meriaux et J-M. Soussan (2020) : *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, Rapport au Premier ministre, 14 janvier.

<sup>25</sup> Spécifique à chaque entreprise (de plus de 50 salariés) ou branche professionnelle, un accord et plan d'action pour les seniors devait faire au moins trois propositions en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de pénibilité, de formation, de transition vers la retraite ou de transmission des savoirs.

habitant des zones socialement et économiquement défavorisées. La perception de ces jeunes par les employeurs est particulièrement négative : les stéréotypes à leur égard font essentiellement référence à un manque de « savoir-être », de « maîtrise des codes de l'entreprise » qui les rend « difficiles à gérer » (Scharnitsky, 2014)<sup>26</sup>. Ce sont par ailleurs des populations dont le niveau d'éducation est faible relativement à celui des jeunes qui n'habitent pas les quartiers.

Beaucoup de politiques sont déjà mises en œuvre pour améliorer l'égalité des chances. Notamment, les réseaux d'éducation prioritaires (Rep) et les réseaux d'éducation prioritaires renforcés (Rep+) permettent d'augmenter les ressources des établissements qui en font partie. En parallèle, le *PaQte avec les quartiers pour toutes les entreprises*, initié en 2018, crée de multiples ponts entre les jeunes et le monde de l'entreprise.

Il faut renforcer ces dispositifs par des mesures d'accompagnement scolaire. Cet objectif implique d'abord d'améliorer l'acquisition des compétences socio-comportementales qui engendrent un double dividende : elles jouent un rôle central dans la capacité à apprendre, améliorant ainsi la réussite scolaire, mais elles favorisent également la réussite professionnelle, dans un contexte où les entreprises sont de plus en plus demandeuses de ces compétences<sup>27</sup>. Assurer l'égalité des chances des « jeunes des quartiers » implique également d'améliorer leurs aspirations. À performance scolaire donnée, les aspirations de ces jeunes sont, en effet, plus faibles que celles de leurs homologues issus de milieux plus favorisés<sup>28</sup> car ils ne sont pas toujours informés des filières d'excellence et ils ont souvent moins confiance en leur capacité à réussir. Les « Cordées de la réussite » et les « Parcours d'excellence » sont les deux principaux dispositifs visant à accroître l'ambition scolaire des jeunes collégiens et lycéens issus de milieux sociaux modestes dont beaucoup vivent dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV). Ils s'appuient sur des partenariats avec des établissements du supérieur se traduisant par des actions de tutorat. Ce type d'initiatives s'est avéré particulièrement efficace aux États-Unis<sup>29</sup>. L'unique évaluation dont on dispose en France présente en revanche des résultats plus mitigés. Les « Cordées de la réussite » semblent principalement bénéficier aux meilleurs élèves. Le temps extrascolaire réservé à ce dispositif réduit en effet celui consacré aux devoirs, ce qui s'avère préjudiciable à la réussite des autres élèves pourtant eux aussi sélectionnés sur des critères d'excellence et de motivation<sup>30</sup>.

Pour limiter cet effet pervers, il faudrait renforcer les interventions sur le temps scolaire visant à améliorer les aspirations et l'estime de soi des élèves. À cette fin, la généralisation de l'intervention de « *role models* » montrant que la réussite est possible même lorsqu'on est issu des quartiers devrait être considérée. Ce type d'intervention a en effet porté ses fruits pour lutter contre les stéréotypes de genre : en France, une intervention d'une heure de femmes scientifiques en collège augmente de 30 % les chances des filles de s'engager dans une filière scientifique<sup>31</sup>. Il est également important de sensibiliser les enseignants et les conseillers d'orientation aux biais, le plus souvent inconscients, qui affectent leur appréciation du potentiel de certains élèves, dans un contexte où ces biais ont un fort pouvoir autoréalisateur (cf. Carcillo et Valfort, 2018, *op. cit.*). Une telle prise de conscience a fortement dynamisé le parcours scolaire des jeunes issus de l'immigration en Italie<sup>32</sup>.

**Recommandation 3.** Renforcer les interventions sur le temps scolaire visant à améliorer les aspirations et l'estime de soi des élèves.

## Une connaissance insuffisante du cadre légal et des recours possibles en cas de discrimination sur le marché du travail

La seconde réponse consiste à se concentrer sur les auteurs en les incitant à ne pas discriminer. Le marché du travail est le domaine où le ressenti des discriminations est le plus fort, mais aussi celui où les individus sont les moins enclins à dénoncer celles dont ils s'estiment victimes. 80 % des personnes se disant discriminées n'ont entrepris aucune démarche pour tenter de faire valoir leurs droits, avec un taux de non-recours qui atteint 93 % en cas de discrimination à l'embauche<sup>33</sup>. Les raisons invoquées pour expliquer ce non-recours sont principalement liées à l'ignorance des procédures à mener. Cette situation est surprenante car la France dispose d'un arsenal juridique fourni en matière de lutte contre les discriminations, en particulier dans l'accès à l'emploi et au cours de la carrière professionnelle. Or, il est vain d'espérer combattre les discriminations si la menace de la sanction juridique reste non crédible<sup>34</sup>.

<sup>26</sup> Scharnitsky P. (2014) : *Les stéréotypes sur les origines. Comprendre et agir dans l'entreprise*, IMS Entreprendre pour la cité et Valeurs et Développement (eds).

<sup>27</sup> Voir les recommandations du CAE à ce sujet, Algan Y., É. Huillery et C. Prost (2018) : « Confiance, coopération et autonomie : pour une école du XXI<sup>e</sup> siècle », *Note du CAE*, n° 48, octobre.

<sup>28</sup> Voir Guyon N. et É. Huillery (2020) : « Biased Aspirations and Social Inequality at School: Evidence from French Teenagers », *Economic Journal*, à paraître.

<sup>29</sup> Carcillo S. (2016) : *Des compétences pour les jeunes défavorisés. Leçons américaines*, Presses de Sciences Po.

<sup>30</sup> Ly S.T., E. Maurin et A. Riegert (2020) : « A Pleasure That Hurts: The Ambiguous Effects of Elite Tutoring on Underprivileged High School Students », *Journal of Labor Economics*, vol. 38, n° 2, pp. 501-533.

<sup>31</sup> Breda T., J. Grenet, M. Monnet et C. Van Effenterre (2020) : « Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from Classroom Interventions in French High Schools », *IZA Discussion Paper*, n° 13163.

<sup>32</sup> Alesina A., M. Carlana, E.L. Ferrara et P. Pinotti (2018) : « Revealing Stereotypes: Evidence from Immigrants in Schools », *NBER Working Paper*, n° w25333.

<sup>33</sup> Voir Défenseur des droits (2016) : *Rapport annuel d'activité 2016*.

<sup>34</sup> La menace de la sanction juridique permet de limiter substantiellement les comportements discriminatoires. Voir Chareyron S., Y. L'Horty, S. Mbaye et P. Petit (2019) : *Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations selon l'origine*, Rapport final du Défenseur des droits au ministre de la Cohésion des territoires, 24 juin.

## L'arsenal juridique en matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail est fourni

Le cadre légal français est caractérisé par l'exhaustivité des critères de discrimination prohibés par la loi. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations interdit la discrimination dans l'accès à l'emploi et au cours de la carrière professionnelle – c'est-à-dire en matière de rémunération, formation, conditions de travail, promotion, licenciement, etc. – en fonction de plus de vingt critères. Les critères prohibés incluent la plupart des principaux motifs issus des textes internationaux retenus par l'Eurobaromètre 2019. Seul manque le critère des « caractéristiques sexuelles » qui permet de protéger les personnes intersexes. L'Union européenne et le Conseil de l'Europe préconisent l'introduction de ce motif (ou la mention explicite que le critère du sexe ne se limite pas à la distinction femme/homme mais inclut également les cas d'intersexuation) dans les lois antidiscrimination. C'est une recommandation que le législateur français devrait mettre en œuvre sans tarder afin de parfaire l'exhaustivité des motifs de discrimination prohibés sur le marché du travail, comme l'ont déjà fait ses homologues en Allemagne, Australie, Espagne, Finlande, Grèce, Islande, Pays-Bas et Portugal<sup>35</sup>.

Le cadre légal offre de nombreux outils pour faciliter la preuve des discriminations. Premièrement, en matière civile, il existe un aménagement de la charge de la preuve<sup>36</sup>. Par ailleurs, le cadre légal et la jurisprudence autorisent des éléments de preuve variés concernant tant la discrimination à l'embauche que la discrimination au cours de la carrière professionnelle. Concernant la discrimination à l'embauche, le plaignant peut notamment utiliser :

- la révélation d'un critère d'embauche (ou de refus d'embauche) discriminatoire dans le libellé de l'offre d'emploi ou dans toute communication avec l'employeur ;
- les résultats d'un *testing* judiciaire (reconnu comme moyen de preuve depuis 2006) : contrairement au *testing* scientifique qui repose sur des candidats fictifs, un *testing* judiciaire implique des personnes réelles. Il consiste, par exemple, à tester la réponse de l'employeur lorsque le candidat lui soumet à nouveau son CV après y avoir modifié son prénom et/ou son nom de façon à ce qu'il(s) signale(nt) une origine hexagonale ;
- le registre unique du personnel dont la tenue est une obligation légale pour les employeurs : ce registre peut permettre de mettre en évidence qu'à qualification don-

née, les personnes issues d'un groupe minoritaire ne sont jamais embauchées, ou qu'elles le sont seulement en intérim ou CDD, ou seulement à des postes n'impliquant pas ou peu de contact avec la clientèle, etc.

Concernant la discrimination au cours de la carrière professionnelle, le plaignant peut, en plus de tout message écrit ou vocal reçu de la part de l'employeur, exploiter les comptes rendus des évaluations professionnelles et utiliser la méthode du panel de comparaison<sup>37</sup> : cette méthode consiste à comparer la trajectoire professionnelle du salarié qui s'estime victime de discrimination en fonction d'une caractéristique prohibée par la loi, à celle de salariés placés dans une situation comparable mais ne partageant pas avec le plaignant cette caractéristique<sup>38</sup>.

Enfin, le cadre légal permet à l'individu qui s'estime victime de discrimination de se tourner vers plusieurs interlocuteurs susceptibles de l'aider dans la constitution de son dossier – le Défenseur des droits et ses 501 délégués bénévoles répartis sur l'ensemble du territoire mais aussi les membres de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE), les syndicats et l'Inspection du travail<sup>39</sup>.

## Une méconnaissance généralisée du cadre légal et des recours possibles

La méconnaissance de la possibilité de dénoncer et prouver les discriminations, en particulier sur le marché du travail, concerne les individus comme les acteurs de proximité pourtant censés aider les plaignants dans la constitution de leur dossier.

Il est urgent de pallier cette méconnaissance généralisée. Cet objectif nécessite d'abord de mettre en œuvre une campagne à destination du grand public l'informant de l'illégalité des discriminations sur le marché du travail et des moyens de prouver ces discriminations, y compris lorsqu'elles se déroulent à l'embauche. Insister sur cette dernière dimension est essentiel pour contrer un potentiel effet pervers des lois antidiscrimination : parce qu'elles accroissent le coût du licenciement des personnes issues des groupes qu'elles protègent, ces lois sont en effet susceptibles de réduire l'embauche de ces groupes si le risque de sanction en cas de discrimination à l'embauche n'est pas renforcé<sup>40</sup>. Par exemple, il est essentiel de rappeler aux candidats les règles à respecter lorsqu'ils mènent un *testing* judiciaire afin que les résultats de ce *testing* puissent être

<sup>35</sup> OCDE (2020) : *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, Éditions OCDE.

<sup>36</sup> En droit pénal, c'est au plaignant d'apporter la preuve de la discrimination, en raison de la présomption d'innocence dont bénéficie le prévenu. Mais en droit civil, sous l'impulsion du droit communautaire soucieux d'établir une égalité entre les parties, le plaignant bénéficie d'un principe d'aménagement de la charge de la preuve depuis la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

<sup>37</sup> Cette stratégie est aussi appelée méthode « Clerc », du nom de François Clerc, son concepteur en charge de la lutte contre les discriminations à la CGT.

<sup>38</sup> Ces critères de comparaison ont été définis par la Cour de cassation dans plusieurs arrêts de principe. Pour plus d'informations, voir, Défenseur des droits (2019) : *La lutte contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé*, Mémento, septembre.

<sup>39</sup> Le ministère du Travail produit et met à jour de façon continue une fiche technique de protection contre les discriminations au travail qui détaille l'ensemble des points évoqués, disponible sur <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/article/la-protection-contre-les-discriminations>

<sup>40</sup> L'effet négatif d'une augmentation du coût de licenciement pour un groupe donné sur l'embauche des personnes issues de ce groupe a été bien documenté dans le contexte de la contribution Delalande. Cette taxe, en vigueur de 1987 à 2008, était acquittée par les employeurs qui licencient des salariés de plus de 50 ans. Voir Behaghel L., B. Crépon et B. Sédiot (2008) : « The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers », *Journal of Public Economics*, vol. 92, n° 3-4, pp. 696-721.

reconnus comme preuve dans le cadre d'une action en justice. Crédibiliser la menace de la sanction juridique implique également d'introduire, dans la formation continue des membres du CSE, des délégués syndicaux et des inspecteurs du travail, l'obligation de valider une formation sur les moyens d'assister les salariés se considérant victimes de discrimination. Le contenu de la campagne d'information et de la formation pourrait être défini par le Défenseur des droits<sup>41</sup>.

**Recommandation 4.** Lancer une campagne d'informations grand public sur l'illégalité des discriminations sur le marché du travail et sur les recours possibles, y compris à l'embauche. Rendre obligatoire une formation des membres du Comité social et économique (CSE), des délégués syndicaux et des inspecteurs du travail sur les moyens d'assister les salariés.

## Former à ne pas discriminer

La prise de conscience du cadre légal en cas de discrimination sur le marché du travail est une condition nécessaire mais non suffisante pour crédibiliser pleinement la menace de la sanction juridique, et donc mettre un terme aux discriminations. De nombreux candidats à l'embauche écartés par l'employeur continueront d'ignorer s'ils ont été discriminés, faute de pouvoir observer le profil des candidats retenus. De même, de nombreux salariés resteront incapables de prouver que leur trajectoire professionnelle est freinée par la discrimination, faute d'homologues auxquels se comparer « toutes choses égales par ailleurs ». C'est pourquoi il faut aller plus loin, en formant les employeurs à ne pas discriminer, c'est-à-dire à contrôler les biais à l'origine de leurs comportements discriminatoires<sup>42</sup>. Cette formation se doit de cibler le personnel RH (ressources humaines) et les managers, mais aussi, pour une transformation des comportements en profondeur, le système éducatif.

### Former le personnel RH et les managers à ne pas discriminer

La loi « Égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 oblige l'ensemble du personnel en charge du recrutement à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche, essentiellement dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Cet amendement va dans le bon sens. Une étude récente menée en France a en effet montré que les entreprises multi-établissements qui sélectionnent les candidats à l'embauche *via* un service RH centralisé où le personnel est formé sont beaucoup moins susceptibles de discriminer que les entreprises multi-établissements où la sélection se fait au niveau de l'établissement concerné par le poste<sup>43</sup>.

On peut cependant s'étonner que cette obligation de formation ne concerne que la non-discrimination dans le champ de l'embauche, et occulte celui de la gestion du personnel en poste. Par ailleurs, cette obligation de formation n'est assortie d'aucun accompagnement des entreprises pour les aider à identifier les bons prestataires. De multiples cabinets proposent en effet des formations à la non-discrimination, mais leur contenu est très hétérogène et ne permet pas forcément l'apprentissage des clés pour rendre le recrutement et le management des équipes non discriminatoires.

Les évaluations d'impact rigoureuses dans ce domaine sont encore peu nombreuses et il est indispensable de les enrichir, comme le rappelle l'appel à projet lancé en 2018 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail pour évaluer l'impact des formations « recruter sans discriminer » sur la diversité des recrutements<sup>44</sup>. Cependant l'état actuel des connaissances permet de commencer à dessiner les contours des formations à la non-discrimination efficaces. Pour cela, elles doivent expliquer les biais à l'origine des comportements discriminatoires, faire prendre conscience aux individus de leurs biais et informer des techniques permettant de garder ces biais sous contrôle<sup>45</sup>. Ces techniques ont pour objectif commun de réduire la distance perçue entre l'endogroupe (groupe auquel on appartient) et l'exogroupe (groupe auquel on n'appartient pas) : elles visent à ébranler le bien-fondé des perceptions positives sur l'endogroupe et négatives sur l'exogroupe, à appréhender les membres de l'exogroupe dans leur individualité pour ne pas les réduire à leur groupe d'appartenance et enfin à se mettre dans la peau d'un membre de l'exogroupe (Carcillo et Valfort, 2018, *op. cit.*).

En plus d'apprendre aux individus à contrôler leurs biais, les formations à ne pas discriminer devraient familiariser le personnel RH et les managers aux outils permettant d'objectiver le recrutement et la gestion du personnel en poste. Ces outils sont bien identifiés. Concernant le recrutement, par exemple, ils consistent à :

- rédiger un profil de poste définissant clairement les compétences nécessaires pour les missions afférentes au poste ;

<sup>41</sup> Ainsi, en 2016, le Défenseur des droits a lancé une campagne d'information sur ses domaines de compétences. Il a par ailleurs développé en 2012 des modules *e-learning* à destination du grand public, des acteurs de l'éducation et des employeurs dédiés à la lutte contre les discriminations, les stéréotypes et les préjugés.

<sup>42</sup> L'existence de lois antidiscrimination peut contribuer en partie à cet auto-contrôle, même en l'absence d'effort pour garantir la mise en œuvre de ces lois. La recherche en psychologie sociale montre en effet que les individus perçoivent les changements légaux comme des changements de norme auxquels ils sont désireux de se conformer. Des recherches récentes confirment ainsi que la légalisation du mariage homosexuel a permis d'améliorer l'acceptation de l'homosexualité, en Europe et aux États-Unis, voir OCDE (2020), *op. cit.*

<sup>43</sup> Berson C., M. Laouénan et E. Valat (2020) : « Outsourcing Recruitment as a Solution to Prevent Discrimination: A Correspondence Study », *Labour Economics*, mars.

<sup>44</sup> Les résultats de cette évaluation, actuellement en cours, devraient être connus d'ici 2021.

<sup>45</sup> Devine P. G., P.S. Forscher, A.J. Austin et W.T. Cox (2012) : « Long-Term Reduction in Implicit Race Bias: A Prejudice Habit-Breaking Intervention », *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 48, n° 6, pp. 1267-1278.

- sélectionner les candidatures en fonction d'une grille d'évaluation centrée sur les compétences décrites dans le profil de poste ;
- formaliser le déroulement de l'entretien d'embauche<sup>46</sup>.

Cette formalisation implique que les mêmes questions soient posées à tous les candidats, et dans le même ordre, avec pour seul objectif d'identifier si le candidat dispose des compétences recherchées. En l'absence d'un protocole d'entretien homogène, les recruteurs ont en effet tendance à laisser leurs biais s'auto-réaliser. Plusieurs études montrent qu'un protocole d'entretien homogène est la garantie d'un recrutement fondé sur les compétences<sup>47</sup>.

**Recommandation 5.** Étendre l'obligation de formation à la non-discrimination à la gestion du personnel en poste. Labéliser les cabinets de formation se conformant à un cahier des charges, mis à jour en fonction des résultats issus d'évaluations d'impact.

### Former à ne pas discriminer dès l'école

Pour assurer une transformation des comportements en professeur, il est indispensable que l'école soit un lieu d'apprentissage du respect d'autrui. L'enseignement moral et civique (EMC), obligatoire depuis la rentrée scolaire 2015 du primaire au lycée, a vocation à transmettre les valeurs de la République, dont la lutte contre toutes les formes de discrimination : sexistes, racistes, LGBTphobes, religieuses, etc.

Cette mission répond à un véritable besoin. Les enquêtes de victimisation et de climat scolaire conduites par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale révèlent qu'un élève sur dix se dit harcelé, c'est-à-dire victime de violences répétées : 14 % des élèves en primaire, 12 % des élèves en collège et 2 à 3 % des élèves en lycée<sup>48</sup>. Alors même que les lycéens sont moins exposés aux violences, ceux qui se disent victimes d'insultes discriminatoires représentent une proportion significative au regard de la taille des groupes visés par ces insultes au sein de la population totale : 10,5 % des lycéens déclarent avoir subi des insultes sexistes, 7,1 % des insultes liées à l'origine ou la couleur de peau, 3,9 % des insultes homophobes et 3,1 % des insultes liées à la religion<sup>49</sup>.

La mise en œuvre effective de l'EMC est indispensable pour contrer ces violences. Elle s'appuie sur trois principaux piliers :

- la formation du personnel enseignant à l'EMC, dans le cadre de la formation initiale prodiguée par les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) et de la formation continue ;
- les ressources pédagogiques mises à disposition sur le portail Eduscol du ministère de l'Éducation nationale ou sur le réseau Canopé ;
- les partenariats du système éducatif avec des associations agréées par le ministère de l'Éducation nationale qui proposent des activités éducatives pendant ou en dehors du temps scolaire complémentaires à l'EMC telles que Femmes solidaires, la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), SOS homophobie ou ENQUÊTE.

Les plans d'action en cours relatifs à la lutte contre les discriminations mettent particulièrement l'accent sur l'intensification de ces partenariats. C'est le cas de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024, du plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020, ou encore du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT lancé en 2017. Cette intensification implique une hausse des subventions publiques accordées aux associations œuvrant dans le champ de l'éducation à la citoyenneté et au vivre ensemble.

Dans un contexte de raréfaction des fonds publics, il semble important d'assortir cette hausse des subventions d'un certain nombre de conditions visant à maximiser son rendement, au premier rang desquelles le ciblage des établissements dont le climat scolaire est le plus délétère, et l'évaluation de l'impact des interventions en milieu scolaire et périscolaire sur les attitudes et le comportement des élèves. Ces interventions peuvent, en effet, s'avérer contre-productives. Ainsi, les évaluations dont on dispose montrent que deux stratégies souvent plébiscitées ont en réalité des effets incertains : enjoindre de ne pas discriminer et insister de manière humoristique sur le préjugé ou le stéréotype négatif qu'on souhaite déconstruire. Les psychologues Abdelatif Er-rafiy et Markus Brauer ont comparé ces approches à celles, évoquées plus haut, qui consistent à réduire la distance perçue avec l'exogroupe. Ils confirment qu'elles sont beaucoup moins efficaces<sup>50</sup>.

<sup>46</sup> Défenseur des droits (2019) : *Pour un recrutement sans discrimination*. Disponible sur [www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscri-access-03.07.19.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscri-access-03.07.19.pdf)

<sup>47</sup> Bohnet I. (2016) : *What Works: Gender Equality by Design*, Harvard University Press, mars.

<sup>48</sup> Voir l'article Le Monde (2017) : *Harcèlement scolaire : un élève sur dix est concerné*, 9 novembre.

<sup>49</sup> Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) (2018) : « Résultats de l'enquête de climat scolaire et victimisation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018 », *Note d'Information de la DEPP*, n° 18.33, décembre.

<sup>50</sup> Er-rafiy A. et M. Brauer (2013) : « Modifying Perceived Variability: Four Laboratory and Field Experiments Show the Effectiveness of a Ready-to-Be-Used Prejudice Intervention », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 43, n° 4, pp. 840-853.

En matière de lutte contre les discriminations, d'autres interventions se sont avérées contre-productives. C'est notamment le cas du CV anonyme. Outre la difficulté d'assurer la pleine anonymisation de l'ensemble des CV reçus par les recruteurs - et le risque que cette pratique n'aboutisse qu'à repousser à l'entretien d'embauche la discrimination qui normalement préside au tri des CV - une évaluation a révélé une limite supplémentaire de ce dispositif : il nuit aux candidats dans les entreprises soucieuses d'introduire de la diversité au sein de leur main d'œuvre, voir Behaghel L., B. Crépon et T. Le Barbanchon (2015) : « Unintended Effects of Anonymous Résumés », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7, n° 3, pp. 1-27.

Cibler en priorité les établissements dont le climat scolaire est le plus délétère nécessite de collecter des informations sur ce climat au niveau de chaque établissement. Or, les enquêtes locales de climat scolaire sont pour le moment facultatives. Il est donc important de les généraliser. Par ailleurs, conditionner à des évaluations d'impact l'augmentation des subventions aux associations impliquées dans l'éducation à la citoyenneté et au vivre ensemble nécessite de disposer de fonds pour financer ces évaluations. À ce jour, ces subventions sont allouées, au compte-gouttes, par de multiples acteurs, dont l'Agence nationale de la cohésion des territoires et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH). Cette fragmentation n'est pas propice aux économies d'échelle et aux politiques d'envergure. Elle complique par ailleurs l'accès des associations au financement. Il faut donc envisager de regrouper en une seule entité les compétences de ces administrations concernant la formation des jeunes à la non-discrimination, et les crédits afférents. La DILCRAH, par sa nature interministérielle et son réseau territorial, pourrait être l'unique acteur en charge de financer mais aussi d'évaluer ces actions. La mission d'évaluation de la DILCRAH pourrait se structurer autour d'un fonds d'expérimentation pour la lutte contre les discriminations, à l'image de ceux mis en œuvre depuis de nombreuses années aux États-Unis pour identifier et déployer les approches les plus efficaces<sup>51</sup>. Ce fonds serait en charge de financer l'évaluation des formations à la non-discrimination en milieu scolaire et périscolaire, sur la base d'appels à projets visant à sélectionner les protocoles d'évaluation les plus rigoureux, mais aussi les actions les plus innovantes<sup>52</sup>.

**Recommandation 6.** Augmenter les subventions aux formations à la non-discrimination en milieu scolaire et périscolaire, tout en les conditionnant à des évaluations d'impacts. Cibler les établissements dont le climat scolaire est le plus délétère, suite à la généralisation des enquêtes locales de climat scolaire.

## Mesurer la situation des groupes minoritaires sur le lieu de travail et dans la population totale

Former le personnel RH et les managers à ne pas discriminer est une étape essentielle dans la lutte contre les discriminations sur le marché du travail, mais encore faut-il que

les employeurs soient incités à mettre en œuvre ces bonnes pratiques, au-delà de la peur de la sanction juridique. Cet objectif implique de pouvoir mesurer la situation des groupes minoritaires au sein des organisations du secteur privé et du secteur public afin de mettre à l'honneur les employeurs dont le degré de diversité et d'inclusion est exemplaire – et d'inciter les autres à suivre ces exemples.

La mesure de la situation des groupes minoritaires doit également concerner la statistique publique. En effet, si les écarts entre groupe majoritaire et groupes minoritaires relatifs à l'accès à l'emploi, aux salaires, à la santé ou à la perception des discriminations ne constituent pas des preuves irréfutables de discriminations, ils n'en sont pas moins des indices. Analyser ces écarts et leur évolution dans le temps, à partir de données d'enquête représentatives de l'ensemble de la population française, est incontournable pour un pilotage éclairé de la lutte contre les discriminations.

### La loi française n'interdit pas de mesurer la diversité et l'inclusion

Depuis la publication de leur guide « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances » en 2012, la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) et le Défenseur des droits rappellent que l'analyse de la situation des groupes minoritaires sur le lieu de travail et dans la population totale constitue la clé de voûte d'une politique de lutte contre les discriminations efficace.

Certes, la collecte et le traitement des données à caractère personnel, c'est-à-dire permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique, sont encadrés. Cependant, la loi définit une série d'exceptions au principe d'interdiction de collecte et de traitement de données personnelles et sensibles qui sont rappelées dans l'article 9 du RGPD (Règlement général sur la protection des données). Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007, cette collecte reste malgré tout interdite, même en cas de consentement explicite de la personne, si elle repose sur l'utilisation par l'enquêteur d'un référentiel ethno-racial lui permettant de catégoriser l'origine des individus. Cette décision n'est contraignante qu'en apparence car elle autorise *de facto* des mesures indirectes de l'origine ethnique ou raciale comme les données objectives relatives au patronyme des individus, à leur origine géographique, à leur nationalité antérieure à la nationalité française, ou les données subjectives relatives au « ressenti d'appartenance »<sup>53</sup>.

<sup>51</sup> Voir Carcillo S. (2016) : *Des compétences pour les jeunes défavorisés*, Presses de Sciences Po ainsi que Adam Baiz A., S. Debu, R. Desplatz, P-H. Bono, C. Lacouette-Fougère et A. Trannoy (2019) : « Évaluation d'impact des politiques publiques : que peut apprendre la France des pays les plus avancés ? », *Note de Synthèse de France Stratégie*, décembre.

<sup>52</sup> De tels fonds existent déjà en France. Le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse créé en 2008 finance et évalue des programmes visant à favoriser la réussite scolaire des élèves, à contribuer à l'égalité des chances et à améliorer l'insertion sociale et professionnelle durable des jeunes de moins de vingt-cinq ans ([www.experimentation-fej.injep.fr/](http://www.experimentation-fej.injep.fr/)). Par ailleurs, le Plan d'investissements dans les compétences en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi créé en 2018 s'articule autour d'appels à projets visant à innover par l'expérimentation (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pic-brochure241018-web-pagepage.pdf>).

<sup>53</sup> L'INSEE indique ainsi sur son site ce que la statistique publique a le droit de faire et ce qu'elle fait sur le sujet des statistiques ethniques, voir [www.insee.fr/fr/information/2108548](http://www.insee.fr/fr/information/2108548)

## Mesurer la situation des groupes minoritaires sur le lieu de travail

Dès lors que le consentement explicite est collecté, le cadre légal autorise donc à mener des enquêtes auprès des salariés des organisations du secteur privé et du secteur public permettant de mesurer d'éventuelles disparités en fonction de différents critères de discrimination prohibés par la loi.

De manière volontaire, les entreprises qui souhaitent faire évaluer leur degré de diversité pourraient inviter leurs salariés à répondre à une enquête sur la base d'un protocole standardisé défini par les pouvoirs publics. Cette enquête servirait à la création d'un indice de diversité et inclusion. Un index a été créé en 2019 concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés mais il présente plusieurs limites<sup>54</sup>. La première est liée au fait que ce sont les entreprises elles-mêmes qui calculent leur index, ce qui représente un coût administratif important mais aussi un risque de manipulation. La deuxième limite découle des modalités de calcul. Par exemple, pour la partie de l'index consacrée aux écarts salariaux, tous les groupes comportant moins de trois femmes (ou moins de trois hommes) sont exclus, ce qui peut inciter à ne pas embaucher de femmes (ou d'hommes) mais rend aussi incalculable l'index pour les secteurs fortement masculins (ou féminins) où les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes seraient pourtant prioritaires. Ajouter la composition femmes-hommes dans l'ensemble de la main d'œuvre (et pas seulement parmi les dix plus hautes rémunérations, comme c'est actuellement le cas) au nombre des dimensions mesurées par l'index permettrait de contrer cet effet pervers. Enfin, cet index se concentre sur un seul critère de discrimination. C'est une inégalité problématique dans la protection des groupes à risque d'être discriminés.

Nous proposons donc la création d'un indice « Diversité et inclusion » permettant de mesurer :

- la composition de la main d'œuvre en fonction de différents critères de discrimination prohibés par la loi, par catégorie socioprofessionnelle ;
- la trajectoire professionnelle des individus depuis leur arrivée dans l'organisation, en fonction de ces critères ;
- le vécu d'éventuelles discriminations en fonction de ces critères.

À titre d'exemple, cet indice pourrait inclure la part des salariés qui ont effectué leur parcours scolaire en réseau d'éducation prioritaire et/ou qui habitent les quartiers de la politique de la ville (QPV). C'est en effet un moyen indirect de mesurer la diversité. Ainsi, la moitié des élèves effectuant leur parcours scolaire

en éducation prioritaire ne parlent pas toujours français à la maison (contre 18 % pour les autres élèves)<sup>55</sup>. Par ailleurs, la part des étrangers dans la population QPV est plus de trois fois supérieure à cette part dans la population générale<sup>56</sup>. En pratique, le calcul de cet indice devrait répondre aux modalités suivantes.

Premièrement, la conduite de l'enquête auprès des salariés des entreprises volontaires pourrait se dérouler sur une plate-forme publique gérée, par exemple, par le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations. Elle devrait reposer sur un protocole de collecte et de traitement homogène défini par la CNIL et le Défenseur des droits.

Deuxièmement, la publication des indices associés à chaque employeur devrait répondre à une logique de « *name and praise* » plutôt que « *name and shame* ». En d'autres termes, seuls les employeurs dont l'indice excéderait un certain seuil seraient classés par catégorie de performance. Les autres apparaîtraient comme « participants », sans indication sur leur performance exacte (une manière de louer leur volonté de progrès sans risque de les stigmatiser), ou, s'ils préfèrent, comme « anonymes », en attendant d'avoir une performance suffisamment bonne pour pouvoir sortir de l'ombre. Cette stratégie d'émulation s'est avérée efficace. C'est par exemple celle du *Workplace Equality Index* en Australie qui attire un nombre d'employeurs en constante augmentation au fil des ans. La valorisation de la bonne performance des employeurs classés pourrait être renforcée par un site Internet permettant aux candidats à l'embauche d'identifier facilement les employeurs les plus inclusifs, par région et secteur d'activité ou branche professionnelle. Enfin, la publication de l'indice pourrait s'accompagner de celle d'un rapport permettant de souligner les bonnes pratiques RH des employeurs les plus performants, afin de montrer aux autres le chemin à suivre.

Ces modalités pourraient être une première étape vers l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de participer au calcul de l'indice diversité et inclusion.

**Recommandation 7.** Créer un indice « Diversité et inclusion » reposant sur un protocole défini par les pouvoirs publics permettant de valoriser les employeurs les plus divers et inclusifs en fonction de différents critères de discrimination. Cet indice pourrait inclure par exemple la part des salariés qui ont effectué leur parcours scolaire en réseau d'éducation prioritaire et/ou qui habitent les quartiers de la politique de la ville (QPV).

<sup>54</sup> Breda T., P. Dutronc-Postel, J. Sultan et M. Tô. (2020) : « Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle ? », *Note de l'IPP*, n° 52, mars.

<sup>55</sup> Stéfanou A. (2017) : « Éducation prioritaire. Scolarité des élèves au collège de 2007 à 2012 », *Éducation et Formations*, n° 95, Ministère de l'Éducation nationale, décembre.

<sup>56</sup> Renaud A. et F. Sémécurbe (2016) : « Les habitants des quartiers de la politique de la ville », *INSEE Première*, n° 1593, mai.

## Mesurer la situation socio-économique des groupes discriminés dans la population totale

L'INSEE est actif concernant la collecte de données représentatives sur l'origine des personnes. Dès 1999, la statistique publique a ainsi inclus une question sur le pays de naissance de la personne enquêtée et de ses parents (enquête « Étude de l'histoire familiale »). Depuis, plusieurs grandes enquêtes régulières de l'INSEE contiennent des questions non seulement sur le pays de naissance de la personne enquêtée et de ses parents, mais aussi sur leur nationalité de naissance. C'est notamment le cas de l'enquête « Emploi » depuis 2003 et de l'enquête « Famille et logements » de 2011. Par ailleurs, le recensement contient désormais des questions sur le pays de naissance, la nationalité des personnes étrangères et la nationalité antérieure des Français par acquisition.

Cependant, ces questions ne permettent d'étudier que la trajectoire d'une fraction des minorités raciales ou ethniques de notre pays. Par exemple, elles excluent de l'analyse les personnes dont les ascendants d'origine extra-européenne sont installés en France depuis plus de deux générations. Certes l'enquête INSEE-INED « Trajectoires et Origines » auprès de 23 000 personnes qui inclut des questions sur l'appartenance et la pratique religieuse ainsi que sur l'origine ressentie, permet d'améliorer les connaissances sur les trajectoires sociales et les conditions de vie des migrants et leurs descendants en France. Grâce à une méthodologie rigoureuse, cette enquête surreprésente les immigrés non européens, les personnes nées dans les départements d'Outre-mer et les personnes qui en sont les fils ou les filles. Cette enquête est une avancée notable. Mais le champ de l'analyse gagnerait à s'élargir au-delà de la deuxième génération de migrants, comme cela est expérimenté actuellement dans la nouvelle vague de l'enquête TeO.

Par ailleurs, l'INSEE ne collecte aucune information sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre des individus, ce qui empêche d'étudier la situation socio-économique des personnes LGBT et son évolution. La manière dont cette population est à ce jour identifiée, *via* le repérage des personnes de même sexe vivant en couple, n'est pas satisfaisante. Elle ne permet d'analyser qu'un sous-groupe de la population LGBT et génère par ailleurs des biais qui rendent l'analyse peu informative<sup>57</sup>. Quand bien même des questions directes seraient présentes dans des enquêtes nationales régulières touchant à l'emploi ou les conditions de vie par

exemple, l'enjeu de la taille d'échantillon et de la représentativité se pose avec acuité lorsque l'on s'intéresse à des groupes fortement minoritaires comme la population LGBT (autour de 5 % de la population totale, *cf.* OCDE, 2019, *op. cit.*). Une voie d'amélioration du dispositif statistique pourrait être, dans un premier temps, d'élargir la liste des motifs de discrimination dans l'enquête TeO dans les mesures « situationnelles » et d'ajouter dans le module *ad hoc* de l'enquête « Emploi » de 2021 sur la discrimination ressentie lors de la recherche d'emploi, le critère de l'orientation sexuelle en plus de ceux déjà envisagés (âge, genre, origine, handicap).

La meilleure solution pour pouvoir mieux étudier la situation des populations minoritaires serait d'introduire des questions sur l'origine ressentie, mais aussi sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les grandes enquêtes régulières de l'INSEE, comme le font déjà plusieurs pays (*cf.* OCDE, 2019, *op. cit.*). Le Royaume-Uni est même dans une phase de test pour intégrer des questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le recensement 2021, ce qui permettrait l'appariement de ces informations à d'autres enquêtes représentatives et donc une étude complète de la situation socio-économique des groupes minoritaires (*cf.* OCDE, 2020, *op. cit.*). D'après l'Eurobaromètre 2019 sur la discrimination, une large majorité de Français (70 %) est favorable à révéler des informations personnelles sensibles dans le cadre d'un recensement ou d'une enquête nationale représentative telles que leur origine ethnique, leur couleur de peau ou leur orientation sexuelle, à des fins de lutte contre les discriminations.

### Recommandation 8. Inclure dans le recensement ou dans une enquête adossée au recensement telle que l'enquête « Famille et logements » des questions sur l'origine ressentie des individus, leur orientation sexuelle et leur identité de genre.

Dans un contexte où la pandémie de Covid-19 fait plonger notre économie dans une récession sans précédent, la lutte contre les discriminations est plus nécessaire que jamais. Cette lutte implique des mesures de court terme, comme renforcer les aides à l'embauche à destination des populations les plus vulnérables, mais nécessite également, comme le montre cette *Note*, une politique de long terme ambitieuse, permettant de traiter le problème des discriminations dans sa globalité. ●

<sup>57</sup> Voir Valfort M. (2017) : « LGBTI in OECD Countries: A Review », *Documents de Travail de l'OCDE* (Questions sociales, l'emploi et les migrations), n° 198, Éditions OCDE Paris.



**conseil d'analyse économique**

Le Conseil d'analyse économique, créé auprès du Premier ministre, a pour mission d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses de ses membres, les choix du Gouvernement en matière économique.

**Président délégué** Philippe Martin

**Secrétaire générale** Hélène Paris

**Conseillers scientifiques**

Hamza Bennani, Jean Beuve, Claudine Desrieux, Thomas Renault

**Ch. d'études/Économistes**

Étienne Fize, Madeleine Péron, Loïc Baptiste Savatier

**Membres** Yann Algan, Emmanuelle Auriol, Stéphane Carcillo, Gabrielle Fack, Élise Huillery, Sébastien Jean, Camille Landais, Philippe Martin, Thierry Mayer, Anne Perrot, Thomas Philippon, Corinne Prost, Xavier Ragot, Katheline Schubert, Claudia Senik, Stefanie Stantcheva, Jean Tirole, Farid Toubal

**Correspondant**

Dominique Bureau

**Les Notes du Conseil d'analyse économique**

ISSN 2273-8525

**Directeur de la publication** Philippe Martin

**Rédactrice en chef** Hélène Paris

**Réalisation** Christine Carl

**Contact Presse** Christine Carl

christine.carl@cae-eco.fr Tél. : 01 42 75 77 47