

Pour un indice de mesure de la diversité au niveau de chaque employeur

Les économistes Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort se prononcent dans une tribune au « Monde » en faveur de statistiques « ethniques » fondées sur le ressenti, pour une obligation de transparence des entreprises en matière de diversité, mais contre le CV anonyme

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. Ce ressenti est largement corroboré par les mesures « objectives » de la discrimination, comme les Testing sur CV : 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.

C'est beaucoup plus que dans les autres pays où ces Testing ont été menés. Malheureusement, la crise actuelle va sans doute renforcer les inégalités de traitement sur le marché du travail : à compétences égales, les candidats issus de groupes minoritaires ont encore moins de chances d'être recrutés lorsqu'il y a pénurie d'emplois.

Comme nous le détaillons dans une note « Lutter contre les discriminations sur le marché du travail » publiée mardi 30 juin par le Conseil d'analyse économique, la France dispose déjà d'un arsenal juridique étoffé afin de lutter contre les discriminations. Mais chacun imagine aisément combien il peut être difficile de prouver devant les tribunaux l'inégalité de traitement de la part d'un employeur au regard de la couleur de peau.

Une position différente du Canada ou du Royaume-Uni

La solution doit donc être recherchée ailleurs, et pour commencer dans la collecte et la diffusion de données. Comment résoudre un problème qu'on ne mesure pas précisément ? Révéler la situation de minorités visibles sur le marché du travail pour identifier dans quels secteurs et quels types d'entreprises intervenir en priorité est une nécessité.

À cette fin, comme le recommandent Sibeth Ndiaye et François Héran dans leurs tribunes récentes parues dans « Le Monde », il faut autoriser plus largement la collecte de données à des fins de recherche sur la base du ressenti d'appartenance, comme le permet le cadre légal actuel. Il ne s'agit pas d'imposer aux individus des catégories raciales préétablies, comme c'est le cas au Canada, aux Etats-Unis, en Irlande ou au Royaume-Uni, mais de laisser les individus définir comment ils se perçoivent ou, mieux, comment ils pensent que les autres les perçoivent dans l'espace public (par exemple comme blanc, noir, métis, maghrébin, asiatique, etc.). L'utilisation de cette approche flexible et respectueuse du ressenti de chacun ferait de la France un pays pionnier dans la « désinvisibilisation »

des minorités visibles dans la statistique publique. Cette collecte ne doit pas se limiter aux grandes enquêtes régulières menées par l'INSEE. Elle doit aussi se concentrer sur les organisations du secteur privé et du secteur public afin d'aider les candidats minoritaires à s'orienter vers les employeurs les plus inclusifs tout en valorisant ces derniers grâce à la publication des noms des organisations les plus vertueuses dans une logique de « *name and praise* » (nommer et récompenser).

Un cahier des charges national

La création d'un indice mesurant la diversité au niveau de chaque employeur pourrait y contribuer. Elle impliquerait par exemple que les salariés des organisations de plus de 50 salariés répondent à un questionnaire hébergé par une plateforme publique selon un protocole de collecte et de traitement homogène défini par la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) et le Défenseur des Droits. Les données ainsi recueillies permettraient de calculer un indice synthétique et comparable, mesurant la composition de la main-d'œuvre en fonction de l'origine, mais aussi la trajectoire socioprofessionnelle des individus depuis leur arrivée dans l'organisation, et le vécu d'éventuelles discriminations en fonction de ce critère.

En parallèle, il faut aider les employeurs à lutter contre les biais – conscients et inconscients – qui conduisent à léser les candidats qui ne sont pas issus du groupe majoritaire au cours du recrutement ou dans la gestion de leur carrière. À ce titre, le CV anonyme est un pis-aller. 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 préside au tri des CV – une évaluation d'impact 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.

Le recours systématique aux formations est plus prometteur. Ces formations existent déjà et elles sont obligatoires pour les entreprises de plus de 300 salariés, mais elles ne sont pas labellisées. Or, toutes les approches ne se valent pas, et il convient d'établir un cahier des charges national sur la base des évaluations qui identifient les contenus de formation permettant de réduire les biais, ou en tout cas leur manifestation, dans la gestion des ressources humaines.

La discrimination mine l'unité de notre République

La lutte contre les discriminations sur le marché du travail passe aussi par des interventions bien en amont, dès l'école. Un certain nombre de stéréotypes s'ancrent dans le manque de moyens dont disposent les jeunes issus des « quartiers » pour réaliser leur potentiel. La perception de ces jeunes par les employeurs est particulièrement négative : manque de savoir être, de maîtrise des codes de l'entreprise qui les rend « difficiles à gérer ». Ce sont par ailleurs des populations dont le niveau d'éducation est relativement faible, faute d'aspirations. Il faut renforcer les programmes promouvant l'acquisition des bonnes compétences socio-comportementales dans les réseaux d'éducation prioritaires.

L'ouverture, un caractère consciencieux, ou encore la capacité à travailler en équipe, favorisent non seulement la réussite scolaire, mais aussi la réussite professionnelle. Assurer l'égalité des chances des « jeunes des quartiers » implique également d'améliorer leurs aspirations. Ces jeunes ne sont pas toujours informés des filières d'excellence et ils ont souvent moins confiance en leur capacité à réussir. Les programmes de tutorat type « Cordées de la réussite » ou « Parcours d'excellence » peuvent jouer un rôle d'accélérateur à condition de s'inscrire dans le temps scolaire.

Enfin, il est également important de sensibiliser les enseignants et conseillers d'orientation aux biais, le plus souvent inconscients, qui affectent leur appréciation du potentiel de certains élèves issus des minorités visibles, dans un contexte où ces biais ont un fort pouvoir autoréalisateur. Une telle prise de conscience a fortement dynamisé le parcours scolaire des jeunes issus de l'immigration en Italie, par exemple.

La discrimination mine l'unité de notre République et constitue le ferment des extrémismes. Elle n'est pas une fatalité, à condition d'agir selon une stratégie d'ensemble cohérente, ambitieuse, qui s'attaque aux sources du problème, et se concentre autant sur les acteurs susceptibles de discriminer que sur les victimes de ces discriminations.

Stéphane Carcillo
Chercheur associé à Sciences Po, chef de la division Emploi et revenus à l'OCDE
et membre du Conseil d'analyse économique

Marie-Anne Valfort
Economiste à l'OCDE et professeure associée à l'École d'économie de Paris