



# Lutter contre les discriminations sur le marché du travail

**Stéphane Carcillo**

Sciences Po, OCDE, membre du CAE

**Marie-Anne Valfort**

OCDE, École d'économie de Paris (PSE), Université Paris I-Panthéon-Sorbonne

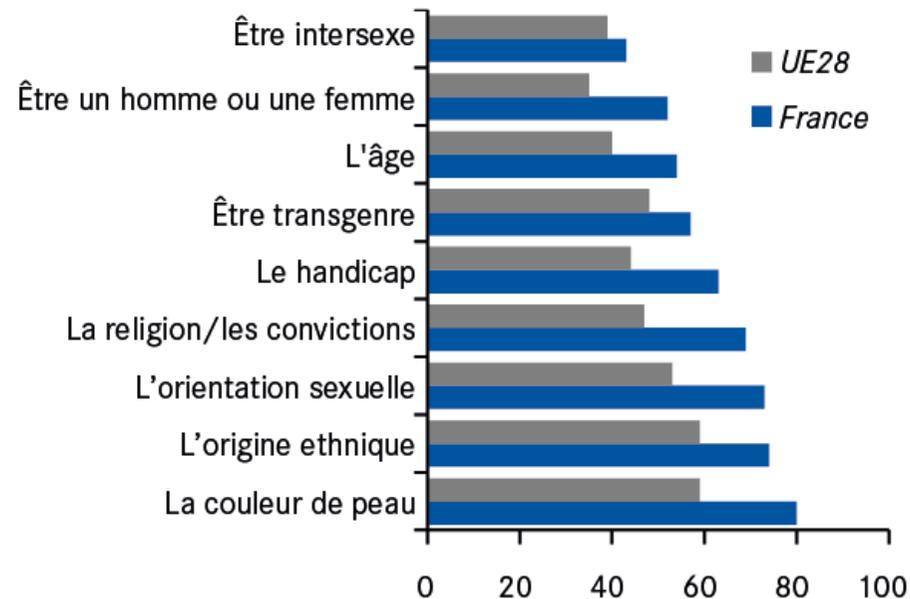


# Les discriminations : un fléau qui touche la France

## Un fort ressenti en France

La France est l'un des pays de l'Union européenne où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité par la population

### Perception de la discrimination en France et dans l'Union européenne en 2019



Lecture : Proportion d'individus considérant que la discrimination fondée sur neuf critères est répandue.

Source : Eurobaromètre sur la discrimination, 2019.

# L'emploi : domaine particulièrement concerné

## La discrimination sur le marché du travail est une réalité

### Méthode des *testings* sur CV

- Les discriminations sont intenses en France
- Discriminations femmes/hommes, minorités ethniques, seniors...

Le ressenti des discriminations est plus fort dans l'accès à l'emploi qu'au cours de cet emploi

Les discriminations font peser un coût important sur notre économie

- Baisse de la demande de travail, désincitation à se former, plus faible productivité, moins de recettes publiques...
- Une réduction modeste des écarts de taux d'emploi et de salaire entre les populations discriminées à raison de leur sexe et de leur origine ethnique et les autres rapporterait 7 % du PIB français en 20 ans, soit 150 milliards d'euros

# Habiliter les groupes discriminés à ne pas se conformer aux stéréotypes qui les ciblent (1/2)

## Égalité entre les femmes et les hommes

En France, les femmes réalisent près des 3/4 du travail domestique (ménage, cuisine, linge) et près des 2/3 du travail familial (s'occuper des enfants)

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

Il faut changer les normes :

- De nombreuses études françaises et étrangères ont montré que les pères qui prennent un congé suffisamment long deviennent plus impliqués dans la vie de leurs enfants et qu'ils partagent les tâches quotidiennes de manière plus égalitaire

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

# Habiliter les groupes discriminés à ne pas se conformer aux stéréotypes qui les ciblent (2/2)

## Seniors

Les seniors en emploi font face à un triple défi

- Moins éduqués en moyenne que les plus jeunes (effet de cohorte)
- Compétences qui deviennent obsolètes (effet d'âge)
- Perception négative des employeurs (discrimination)

**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 les moyens aux jeunes issus de l'immigration de réaliser leurs aspirations

Population souffrant de stéréotypes (manque de « savoir-être », de codes...)

→ Nécessité d'acquérir des compétences socio-comportementales

Mise en place de tutorats sur le temps scolaire pour les accompagner davantage et interventions de *role models* (ex. : les femmes scientifiques)

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

# Un arsenal juridique fourni... ... mais méconnu du public

Plus de vingt critères de discrimination prohibés par la loi mais il manque le critère des « caractéristiques sexuelles » pour protéger les personnes intersexes

Paradoxe en matière de discrimination sur le marché du travail

- L'arsenal juridique est fourni
- De nombreux outils facilitent la preuve
- Plusieurs interlocuteurs peuvent aider (syndicats, membres de la délégation du personnel au CSE, Inspection du travail, Défenseur des droits)

**Mais le taux de non-recours est très élevé (80 %)**

→ Méconnaissance généralisée du cadre légal et des recours possibles

**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 loi « Égalité et citoyenneté » qui oblige le personnel en charge du recrutement à se former va dans le bon sens mais :

- Ne concerne pas la gestion du personnel en poste
- Pas de cahier des charges et de contrôle de la qualité des formations
- Pas assez d'évaluations d'impact pour savoir ce qui est le plus efficace

**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

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 discriminations : sexistes, racistes, LGBTphobes, religieuses, etc.

Intensifier les partenariats avec les associations agréées par le ministère de l'Éducation nationale tout en augmentant leur rendement *via* :

- Un ciblage des établissements où le climat scolaire est le plus délétère
- L'évaluation de l'impact des actions menées par ces associations

**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

La lutte contre les discriminations nécessite de la connaissance sur la situation des personnes discriminées

Si la création de l'index de l'égalité femmes-hommes va dans le bon sens, cet index a ses limites (manipulations possibles, modalités de calcul, un seul critère de discrimination)

Nécessité d'évaluer la composition de la main d'œuvre, la trajectoire professionnelle, le vécu d'éventuelles discriminations

Passer à une logique de « *name and praise* »

**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).

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

L'INSEE peut déjà réaliser des études sur la mesure de la diversité des origines des personnes (lieu de naissance, nationalité des personnes étrangères, nationalité antérieure) et l'enquête « Trajectoires et origines » améliore la connaissance de la trajectoire sociale des individus

Mais ces données ne permettent actuellement d'étudier qu'une fraction des discriminations possibles

**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.