



Paris, le 30 juin 2020

Lutter contre les discriminations sur le marché du travail

Quelle que soit leur origine (couleur de peau, genre, handicap, âge...), les discriminations sur le marché du travail sont un fléau : elles menacent la cohésion nationale et représentent un coût économique important. Dans un contexte où la pandémie de Covid-19 fait plonger notre économie dans une récession sans précédent, la lutte contre les discriminations apparaît plus nécessaire que jamais envers les populations les plus vulnérables. Dans cette nouvelle *Note du CAE*, **Stéphane Carcillo** et **Marie-Anne Valfort** avancent plusieurs pistes pour combattre efficacement les discriminations : augmenter la durée du congé paternité, développer la formation et l'aide à l'embauche des seniors et donner aux jeunes issus de l'immigration les moyens de réussir. Lutter contre les discriminations implique aussi de crédibiliser la menace de la sanction juridique, de mieux former les individus à ne pas discriminer (dans les milieux scolaires et professionnels) et de créer des incitations pour que les employeurs mettent en œuvre les bonnes pratiques. Enfin, les auteurs recommandent de réaliser une veille statistique sur les groupes minoritaires.

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

Divers travaux empiriques montrent que le ressenti des différents types de discrimination est fort en France, et qu'en particulier les femmes, les seniors et les jeunes des quartiers peuvent souffrir de certains *a priori* pesant sur leur embauche ou leur avancement de carrière. Conformément à la tendance à l'œuvre au niveau européen, il convient d'allonger la durée du congé paternité pour contribuer à s'affranchir des normes de genre traditionnelles selon lesquelles les femmes seraient prédestinées au travail domestique et familial. Concernant les seniors, il est nécessaire de renforcer leur employabilité en misant sur le maintien des compétences en seconde partie de carrière et en subventionnant l'embauche des seniors au chômage. Enfin, il faut donner aux jeunes issus de l'immigration les moyens de réussir, en améliorant leurs compétences socio-comportementales et en déployant des interventions sur le temps scolaire pour développer les aspirations et l'estime de soi des élèves.

Recommandation 1. Porter à quatre semaines le congé paternité.

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.

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

Une autre série d'actions doit se concentrer sur les auteurs des discriminations. L'arsenal juridique en matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail est fourni mais peu connu du grand public. Il convient donc d'informer davantage sur l'illégalité des discriminations sur le marché du travail et sur les recours possibles. De même, il est nécessaire de renforcer la loi « Égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 obligeant l'ensemble du personnel en charge du recrutement à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche. Pour cela, il faut labéliser les cabinets prestataires de ces formations et élargir l'obligation de formation à la non-discrimination au personnel en charge de la gestion des postes. Plus généralement, la formation à la non-discrimination doit se faire dès l'école à travers des programmes subventionnés et soumis à évaluation.

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.

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.

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

Des efforts de mesure de la situation des groupes minoritaires sur le lieu de travail doivent être menés. D'une part, un indice de « diversité et inclusion » pourrait évaluer pour une entreprise donnée la composition de la main d'œuvre, la trajectoire professionnelle des individus et le vécu d'éventuelles discriminations. Cet indice serait établi sur une base de volontariat dans une logique de « *name and praise* ». D'autre part, les auteurs invitent à collecter des données sur l'origine ressentie des individus, leur orientation sexuelle et leur identité de genre dans les grandes enquêtes régulières de l'INSEE.

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).

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.

Retrouvez les *Notes du CAE* sur www.cae-eco.fr

A propos du Conseil d'analyse économique

Placé auprès du Premier ministre, le Conseil d'analyse économique a pour mission d'« éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses, les choix du gouvernement en matière économique ». Il est composé d'économistes universitaires et de chercheurs reconnus et réalise en toute indépendance ses travaux qu'il rend publics. Les opinions exprimées dans les Notes du CAE sont celles de leurs auteurs et n'engagent ni le Conseil, ni le Président délégué, ni bien entendu le Premier ministre.

Contact Presse

Christine CARL

01 42 75 77 47 / 06 85 42 77 64

Suivez @CAEinfo sur Twitter 

christine.carl@pm.gouv.fr

Courriel itinérant : christine.carl@cae-eco.fr