
Note de lecture

Les discriminations au travail Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT.

L'OUVRAGE

Les discriminations sur le marché du travail sont omniprésentes, et la liste des groupes discriminés est longue : les femmes, les seniors, les personnes LGBT, certaines minorités ethniques ou religieuses, ... Ces discriminations ne sont pas acceptables dans une société méritocratique car elles ne sanctionnent ni le talent, ni l'effort, tout en générant par ailleurs un coût économique, humain et social, qui freine le potentiel de croissance du pays. Cependant, elles ne sont pas pour autant une fatalité : elles peuvent être combattues bien sûr par la loi, mais aussi par un ensemble de mesures allant de la formation à la réduction des biais cognitifs ou à la modification des stéréotypes aux programmes de discrimination positive, en passant par des actions de formation en amont du marché du travail, et tout particulièrement à l'école.

Qu'est-ce que la discrimination sur le marché du travail ?

La discrimination sur le marché du travail est une situation dans laquelle des individus à productivité équivalente sont traités différemment en raison de caractéristiques non productives telles que l'apparence physique ou l'orientation sexuelle. La théorie économique distingue deux ressorts principaux des discriminations : la discrimination « par goût » et la discrimination « statistique ». Selon Daniel Kahneman, lauréat du prix Nobel d'économie en 2002, notre pensée est constituée de deux systèmes : le système 1 correspond à la pensée de sens commun, instinctive et approximative, et le système 2 correspond à la pensée scientifique, plus réfléchie et exacte que la première, mais mobilisant aussi plus d'énergie.

La discrimination par goût s'inscrit dans le système 1 de pensée, qui amène à juger positivement les personnes qui nous ressemblent, et à juger négativement les autres. C'est ce que l'on appelle aussi le goût pour l'entre-soi qui se manifeste dans de nombreuses décisions de la vie quotidienne. Appliquée au marché du travail, cette disposition conduit les employeurs à préférer interagir avec des personnes qui leur ressemblent. C'est là l'hypothèse développée par Gary Becker, lui aussi prix Nobel d'économie, dans *L'économie de la discrimination* en 1957. Le goût pour l'entre-soi engendre des inégalités de taux d'emploi et de salaire significatives et persistantes pour les candidats sur le marché du travail issus des groupes minoritaires (par groupe « minoritaire », on entend un groupe qui constitue une minorité physique dans la population totale, comme les minorités ethniques, sexuelles, religieuses, mais aussi un groupe potentiellement majoritaire dans la population mais dominé sur le marché du travail, comme les femmes).

La discrimination statistique appartient plutôt au système 2 de pensée. Elle repose sur une analyse du risque de la part de l'employeur, qui en général n'est pas en mesure d'observer parfaitement la productivité des individus. Cette « rationalité limitée » le conduit à compléter l'information contenue dans le CV par une autre information dont il dispose sur les membres du groupe d'appartenance du postulant à l'emploi, ce qui peut le conduire à écarter des personnes appartenant à des groupes jugés peu productifs, d'où l'expression

« discrimination statistique ». Cette discrimination statistique s'inscrit dans le système 2 de pensée parce qu'elle est censée reposer sur des différences de productivité moyenne entre les différents groupes sociaux. En réalité, elle s'appuie également, et peut-être surtout, sur le système 1 de pensée : les employeurs appartenant au groupe majoritaire surestiment les défauts des membres des groupes minoritaires, en occultant leurs forces. Ces stéréotypes ont tendance à persister dans le temps, puisqu'ils reposent sur une méconnaissance durable des individus issus des groupes discriminés, mais ils relèvent également de ce que l'on appelle en sociologie la « prophétie autoréalisatrice ». En effet, ceux qui appartiennent à un groupe que l'employeur perçoit comme peu productif ne sont pas incités à investir dans le maintien de leurs compétences, et ce désinvestissement finit par entraîner leur faible productivité. Cette moindre productivité peut aussi résulter de l'employeur lui-même qui investit moins dans le management ou la formation d'un groupe dont il ne croit pas au potentiel.

Pourquoi faut-il combattre la discrimination ?

La discrimination doit d'abord être combattue parce-qu'elle est éthiquement inacceptable, puisqu'elle crée une rupture d'égalité entre personnes d'une égale dignité. Mais elle doit être aussi combattue parce qu'elle présente un coût économique, un coût humain et un coût social.

Le coût économique de la discrimination résulte de la diminution de la demande de travail (donc des employeurs) aux dépens des groupes discriminés. Cette diminution de la demande réduit le salaire des membres de ces groupes et accroît leurs difficultés d'accès à l'emploi en les cantonnant à des postes peu qualifiés. Ce phénomène est amplifié par les réactions de l'offre de travail. En effet, la réduction des salaires diminue les incitations à travailler et freine la productivité des personnes discriminées, qui se forment moins car elles anticipent un faible rendement de leur investissement en capital humain. La double contraction de l'offre et de la demande de travail implique des pertes de production qui affectent les finances publiques. D'une part, des niveaux de production et de salaire moindres entraînent une baisse des recettes publiques issues de l'impôt sur le revenu, de l'impôt sur les sociétés, ou des cotisations à la Sécurité sociale. D'autre part, les dépenses publiques augmentent du fait de l'indemnisation du chômage et des transferts sociaux en faveur des personnes discriminées. En 2016, France Stratégie a évalué ces pertes à 150 milliards d'euros, soit près de 7% du PIB français.

Voir France Stratégie, *Le Coût économique des discriminations, Rapport à la 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, 2016.* (<https://www.strategie.gouv/publications/cout-economique-discrimination>)

Mais ce coût est probablement encore très sous-estimé, ne serait-ce qu'en raison du fait que la discrimination ne permet pas d'exploiter le potentiel économique de la diversité. Cette diversité, par la mise en commun d'un ensemble de compétences et d'expériences plus riche que lorsque la

population est homogène, est un facteur de performance qui améliore la créativité des individus et leur capacité à générer de la valeur ajoutée.

Le coût humain de la discrimination réside dans le fait que les groupes discriminés sont sujets à l'angoisse de confirmer l'image négative qu'on leur attribue : c'est ce que l'on appelle la « menace du stéréotype » (*stereotype threat effect*). L'expérience répétée de la discrimination finit par générer un stress chronique qui mine l'estime de soi, et même parfois la santé mentale des individus concernés. Toutes les enquêtes disponibles montrent que les minorités sont à la fois plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discrimination, et aussi plus sujettes à la dépression et au suicide.

Quant au coût social de la discrimination, il procède de la défiance à l'égard des discriminés, qui induit chez ces derniers une défiance généralisée. La corrélation négative entre diversité ethnique et confiance a été identifiée la première fois par Robert Putnam aux Etats-Unis (*Bowling Alone : The Collapse and Revival of American Community*, 2000). Le manque à gagner de la défiance entre les groupes sociaux est énorme dans une société donnée. Dès 1972, dans son discours à l'occasion de la remise de son prix Nobel d'économie, Kenneth Arrow indiquait que la confiance est l'ingrédient indispensable de la prospérité, au moins autant que l'accumulation de capital : « Une grande part du retard de développement économique d'une société est due à l'absence de confiance réciproque entre ses citoyens ». Plus récemment, Yann Algan et Pierre Cahuc (« Inherited Trust and Growth », *The American Economic Review*, 2010) ont montré que le PIB par habitant en France pourrait être supérieur de 15% en France si les Français se faisaient autant confiance que les Suédois.

Les visages de la discrimination

Le premier visage de la discrimination concerne les écarts entre les hommes et les femmes. Bien que l'égalité entre les hommes et les femmes soit un principe constitutionnel inscrit dans la loi Roudy depuis 35ans, les femmes gagnent toujours près de 20% de moins que les hommes dans le secteur privé, n'occupent que très peu des postes de direction, souffrent d'un taux d'emploi nettement plus faible que celui des hommes, avec certains secteurs particulièrement difficiles d'accès comme les carrières scientifiques, technologiques ou d'ingénieur.

Voir le graphique d'actualité Hommes et Femmes au travail, des discriminations directes et indirectes ([www.melchior.fr /graphique/hommes-et-femmes-au-travail](http://www.melchior.fr/graphique/hommes-et-femmes-au-travail))

La discrimination est particulièrement forte pour les femmes en âge d'avoir des enfants. Dans la plupart des pays, la naissance du premier enfant pousse de nombreuses mères à quitter le marché du travail, pour une période plus ou moins longue, et cela explique au moins une partie du « plafond de verre » qui empêche encore aujourd'hui les femmes de progresser dans la carrière et d'accéder aux postes les plus élevés.

Les minorités ethniques sont aussi victimes de discriminations.

Voir la note de lecture La France des belhoumi (www.melchior.fr/lecture/la-france-des-belhoumi)

Elles présentent des taux d'emploi et des salaires plus faibles que les personnes non discriminées, sont parfois victimes d'une discrimination au moment de l'embauche relevant soit d'une discrimination par goût, soit d'une discrimination statistique. Par ailleurs, on observe que les minorités ethniques perçues comme musulmanes souffrent d'une double peine dans les pays de tradition religieuse chrétienne (double peine liée à leur appartenance ethnique et religieuse). Cette double peine est une menace pour la cohésion sociale, comme l'ont bien montré les sociologues Anne Muxel et Olivier Galland, à partir d'une enquête menée auprès de 7000 lycéens français (*La Tentation radicale. Enquête auprès des lycéens*, Paris, PUF, 2018).

Autre discrimination : celle qui est liée à l'âge. Si les salaires progressent nettement avec l'âge (En France, les employés de plus de 55 ans gagnent environ 20% de moins que la moyenne des salaires), les écarts en matière d'emploi entre les seniors et les plus jeunes vont dans le sens inverse. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les 25-54 ans ont des taux d'emploi supérieurs de 17 points aux 55-64 ans. Ces faibles taux d'emploi sont partiellement liés à l'existence de stéréotypes qui sont accolés à tous les seniors : ceux-ci sont jugés par les employeurs comme étant moins adaptables aux changements organisationnels et technologiques, plus fragiles sur le plan de la santé, moins mobiles, moins motivés, moins dynamiques. La discrimination à l'égard des seniors s'observe notamment avec les résultats des testings sur CV qui révèlent un taux de rappel plus faible pour les candidats plus âgés par rapport aux candidats les plus jeunes, à expérience comparable pour le métier testé. Tout cela fait que le passage par le chômage est particulièrement néfaste pour les seniors, et qu'il y a une forte proportion de chômeurs de longue durée parmi les plus de 50 ans.

L'apparence physique, comme les traits du visage, la taille ou la corpulence, servent aussi de supports aux phénomènes de discrimination. De nombreuses enquêtes ont montré l'existence d'un lien entre beauté et revenu. Même si la discrimination fondée sur la beauté est plus difficile à détecter que celle fondée sur l'âge et le genre car la plupart des gens n'en sont pas conscients, elle n'en est pas moins tout à fait réelle. De même, on peut montrer que le surpoids a un impact négatif sur l'emploi, et qu'il y a en revanche une association positive entre la taille, le statut social et le revenu.

Enfin, les préjugés à l'égard des lesbiennes, des gays, des bisexuel(le)s et des transgenres (LGBT) sont encore très fréquents, même dans les pays les plus avancés économiquement et socialement. Tous les résultats disponibles révèlent une discrimination massive à l'égard des minorités sexuelle et de genre. Les gays et les lesbiennes sont fortement pénalisés, non seulement en termes d'emploi, mais également de salaire d'embauche.

Comment combattre les discriminations ?

L'approche classique de la lutte contre les discriminations est une approche « punitive », consistant à prohiber la discrimination tout en développant en parallèle des moyens de l'identifier afin de rendre crédible la menace d'une sanction contre les éventuels contrevenants. Cette approche a été beaucoup plébiscitée ces dernières années. Il est en effet indispensable d'inscrire dans la loi l'interdiction des discriminations en fonction du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, ou encore de l'origine ethnique. Et il est également indispensable de prévoir des sanctions à l'égard des employeurs qui ne respectent pas la loi. Le recours à la loi permet aussi de faire évoluer la norme sociale, car on constate bien souvent que les individus perçoivent les changements légaux comme des changements de normes sociales auxquels ils deviennent soucieux de se conformer. Cependant, même si l'interdiction dans la loi est nécessaire, il n'en demeure pas moins que la capacité des pouvoirs publics à épingler toutes les discriminations sur le territoire demeure très limitée. C'est la raison pour laquelle l'approche punitive doit être complétée par des politiques préventives. Ces politiques se découpent en quatre catégories.

La première catégorie vise à réduire les biais cognitifs des recruteurs à l'origine de la discrimination par goût et de la discrimination statistique. Ces biais cognitifs sont à l'origine du goût et du dégoût instinctif pour certains groupes sociaux, consistant en des stéréotypes qui conduisent à se concentrer sur les défauts des groupes auxquels nous n'appartenons pas, en occultant leurs qualités. La deuxième catégorie vise à limiter l'expression de ces biais en systématisant le processus de recrutement. Ce résultat peut s'obtenir en obligeant les professionnels chargés du recrutement à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche (ce qui est aujourd'hui le cas du fait de la loi « Egalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017). Cette formation repose sur l'apprentissage de méthodes permettant de formaliser les différentes étapes du recrutement, comme rédiger une fiche de poste dans le respect des règles, trier des CV sans utiliser a priori de critère discriminant, ou encore rédiger un questionnaire pour l'entretien d'embauche commun à tous les candidats auditionnés. La troisième catégorie se concentre sur la discrimination statistique, en cherchant à modifier les stéréotypes des entreprises à l'égard des différentes minorités. Enfin, la quatrième catégorie concerne la discrimination positive, qui s'impose lorsque les stéréotypes résistent, et qui s'appuie sur des quotas et des incitations à l'embauche. Même si ces mesures sont parfois contestées, ne serait-ce que parce qu'elles ont tendance à stigmatiser les populations qui en sont les bénéficiaires, leur efficacité n'est plus à démontrer. C'est ainsi par exemple que l'on a pu mettre en évidence que des quotas sur le marché du travail peuvent améliorer durablement l'emploi des minorités.

Une autre manière de lutter contre les différentes discriminations est d'agir en amont du marché du travail, pour éviter par exemple l'effet Pygmalion qui conduit les enseignants à manifester certains biais dans leur manière de noter sans avoir clairement conscience de le faire (en sous-évaluant les filles à titre d'illustration) ou encore l'effet Golem qui fait que les jeunes finissent par se conformer aux préjugés qu'ils subissent plutôt qu'à leurs chances objectives de réussite. Les jeunes des milieux défavorisés sont moins informés que les

autres sur les voies de formation et les débouchés, et ont aussi moins d'estime d'eux-mêmes. Ces facteurs minent les aspirations, et des interventions visant à améliorer l'information et la confiance en soi peuvent infléchir les trajectoires scolaires et professionnelles. D'autres interventions peuvent également avoir des effets durables tout en étant peu coûteuses, comme celles visant à renforcer les aspirations à faire des études et à travailler, à lutter contre les croyances qui conduisent à l'échec, ou encore à apprendre à se fixer des objectifs et à planifier son travail.

Au-delà de ces interventions, il convient également de donner une plus grande autonomie aux établissements scolaires, notamment dans la sélection des enseignants et la définition des projets pédagogiques (comme en Allemagne où l'autonomie a été au cœur de la stratégie pour redresser les performances du système éducatif à partir des années 2000), et de renforcer les discriminations positives à l'université et dans les grandes écoles en prévoyant un certain nombre de places pour les jeunes issus de l'immigration ou un pourcentage de jeunes femmes dans les filières scientifiques et technologiques.

Quatrième de couverture

Omniprésente, la discrimination s'insinue dans toutes les étapes du parcours professionnel, de la candidature à l'embauche en passant par la perte d'un emploi et les chances de promotion. Elle se manifeste même dès les années d'éducation, influençant l'acquisition de compétences comme les choix de carrière.

Les causes, le coût et la mesure des discriminations au travail font l'objet de multiples recherches et expérimentations, dont cet ouvrage novateur présente les résultats pour un large éventail de groupes sociaux : les femmes, les seniors, les LGBT, les minorités ethniques et religieuses, les personnes discriminées en raison de leur apparence physique.

Cet ouvrage est aussi le premier à proposer une série de mesures qui, bien au-delà d'une approche strictement punitive, montrent que les discriminations au travail ne sont pas une fatalité et peuvent être combattues.

Les auteurs

Stéphane Carcillo dirige la division emploi et revenus de l'OCDE. Il est également chercheur associé à l'IZA et professeur affilié au Département d'économie de Sciences Po.

Marie-Anne Valfort est économiste au sein de la Division des politiques sociales de l'OCDE, où elle est responsable du projet sur l'inclusion des populations LGBT. Elle est enseignante-chercheuse à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris1 Panthéon-Sorbonne, et chercheuse associée à l'IZA.



MOTS-CLES :

Discrimination/ et positive ; justice sociale