

SÉCURISER L'EMPLOI

LES
DISCRIMINATIONS
AU TRAVAIL

**Femmes, ethnicité, religion,
âge, apparence, LGBT**

Stéphane Carcillo
Marie-Anne Valfort

SciencesPo
LES PRESSES

Introduction*

L'Union européenne conduit tous les trois ans une enquête sur la perception de la discrimination parmi ses citoyens. La dernière vague disponible a été conduite en 2015. La France y figure parmi les pays où la discrimination est ressentie avec le plus d'acuité. Lorsqu'on demande aux Français si la discrimination sur la base de l'origine ethnique ou de la religion est répandue, plus de 8 sur 10 répondent par l'affirmative, contre à peine deux tiers des Européens¹. Mais ce n'est pas tout. Une majorité de Français pensent que la discrimination à l'égard des femmes est plutôt répandue voire très répandue, contre un tiers seulement de répondants au sein de l'Union européenne. *Idem* à l'égard des seniors de 55 ans et plus. Et 7 personnes sur 10 pensent que la discrimination à l'égard des gays et des lesbiennes est

* Une bibliographie complète de cet ouvrage est disponible sur le site des Presses de Sciences Po : www.pressesdesciencespo.fr.

1. Commission européenne, Eurobaromètre, 2015.

fréquente – là encore l'un des taux les plus élevés en Europe. Comparés aux résultats obtenus dans l'enquête réalisée neuf ans plus tôt, ces chiffres n'ont pas vraiment évolué. En fait, ils se sont plutôt aggravés.

Ces résultats sont évidemment délicats à interpréter. Ce que perçoivent les personnes interrogées dépend en partie de la situation du marché du travail local. Or, la France connaît un taux de chômage élevé depuis plus de trente ans, ce qui ne facilite pas l'insertion des groupes minoritaires. Les variations entre pays peuvent également être influencées par des facteurs culturels, les perceptions de discrimination pouvant être systématiquement plus élevées dans certains pays. Enfin, et surtout, les données déclaratives n'offrent qu'une mesure très imparfaite des comportements discriminatoires.

Sur le marché du travail, la discrimination est le résultat d'un traitement inégal de personnes pourtant parfaitement identiques du point de vue de leur employabilité et de leurs performances. Mais, et c'est bien là la difficulté, les personnes potentiellement discriminées peuvent aussi, dans le même temps, être moins employables que les autres pour d'autres raisons : certaines femmes du fait d'une moindre expérience professionnelle, certains seniors du fait de compétences obsolètes, les minorités ethniques du fait d'un niveau d'éducation plus faible, etc. Par conséquent, les difficultés visibles de certains groupes à s'insérer ou à rester sur le marché du travail peuvent en partie découler de facteurs qui n'ont rien à voir avec la discrimination.

Cela ne signifie pas, évidemment, qu'il faille écarter d'un revers de la main ces statistiques, bien au contraire ! Les perceptions témoignent de l'existence d'un problème profond et bien visible dans notre société,

porteur de lourdes conséquences, non seulement économiques mais aussi humaines et sociales. Il est donc essentiel de mettre en œuvre des stratégies adéquates afin de mesurer l'ampleur exacte de la discrimination et d'en comprendre les ressorts.

Fort heureusement, la recherche en économie, gestion, psychologie et sociologie consacre de nombreux travaux à cette question depuis une vingtaine d'années, et commence à apporter des réponses sur l'intensité de la discrimination en emploi. La discrimination est rarement explicite et peut s'insinuer à toutes les étapes de la vie professionnelle, de la candidature à l'embauche à la perte d'un emploi, en passant par les chances de promotion. Elle peut même imposer sa marque bien en amont du marché du travail, durant les années d'éducation, et influencer l'acquisition de compétences clés comme les choix de carrière. Cet ouvrage présente les principales méthodes qui permettent de la détecter à l'échelle d'un pays, d'un secteur ou d'une profession. Il recense également pour la première fois les résultats de la recherche, y compris la plus récente, pour un large éventail de groupes sociaux : les femmes, les seniors, les LGBT, les minorités ethniques et religieuses, mais aussi les personnes discriminées sur la base de leur apparence physique².

Comme nous le verrons, la discrimination dont souffrent ces groupes est parfois très violente. Les minorités ethniques et religieuses, ainsi que les LGBT font face à des comportements discriminatoires de grande

2. Les personnes souffrant de handicap ne sont pas couvertes explicitement dans cet ouvrage, car elles feront l'objet d'un ouvrage spécifique à paraître dans la même collection.

ampleur, notamment au moment de l'embauche. Les attitudes à l'égard des femmes peuvent varier d'un secteur à l'autre, mais les femmes sont globalement confrontées à la discrimination dans l'accès aux postes à responsabilité lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, non seulement après les avoir eus mais également avant, avec des répercussions négatives sur leur progression de carrière. Les seniors qui recherchent un emploi font également l'objet de forts stéréotypes sur leur motivation et leur adaptabilité, avec pour conséquence un traitement inégal de leurs candidatures à compétences égales, notamment dans les grandes villes. L'apparence physique, que ce soit l'attractivité, la taille ou le poids, influence également fortement les chances d'être recruté et les salaires, en particulier dans les professions où le contact avec les clients est fréquent.

Ces résultats issus de la recherche sur le marché du travail sont cohérents dans leur ensemble avec les perceptions évoquées plus haut. Pour ces divers groupes, l'approche expérimentale – qui consiste à comparer chaque groupe potentiellement affecté par la discrimination à un groupe majoritaire de « contrôle », toutes choses égales par ailleurs – a été essentielle pour faire progresser nos connaissances. Elle nous informe sur les sources de la discrimination et les raisons de sa persistance, comme l'existence de biais cognitifs ou le manque d'information des employeurs.

Cet ouvrage est aussi le premier à proposer un large ensemble de politiques publiques visant à combattre les discriminations en emploi, bien au-delà de l'approche strictement punitive. Cette dernière est nécessaire mais largement insuffisante pour faire reculer les préjugés et les stéréotypes. Les réglementations qui interdisent de

discriminer sont ainsi mises en regard d'autres politiques, comme les mesures incitatives et l'accompagnement vers l'emploi, la formation des recruteurs pour les aider à contrer certains biais et l'adaptation des politiques de ressources humaines. Ces mesures doivent aussi s'accompagner de campagnes de communication visant à lutter contre ces biais, mais, comme nous le verrons, l'impact de ces campagnes dépend beaucoup de l'approche retenue. Enfin, les inégalités dans l'accès à l'emploi se forment souvent bien en amont du marché du travail : les comportements sont dès l'école influencés par le spectre de la discrimination. Une stratégie efficace doit donc aussi comporter un volet éducatif.

Ce que nous avons appris en rédigeant cet ouvrage, et ce que nous souhaitons vous transmettre, c'est qu'il n'y a pas de fatalité : la discrimination peut être identifiée et combattue même dans un pays comme la France où elle est perçue avec acuité. Les biais cognitifs, dont découlent préjugés et stéréotypes, peuvent être anéantis à condition de concevoir les bonnes politiques et de faire de leur mise en œuvre effective une priorité. Au moment où nos gouvernements recherchent de nouvelles voies pour restaurer la croissance, et quand on prend la mesure de l'immense gâchis de talents que la discrimination occasionne, cet objectif apparaît même comme un devoir.

L'ouvrage débute par une partie méthodologique qui définit ce qu'est la discrimination sur le marché du travail, ses principaux ressorts, ses conséquences, ainsi que les méthodes pour la mesurer sur le terrain (chapitres 1 à 4). Le lecteur qui voudrait s'épargner les aspects les plus techniques de cette présentation peut se concentrer sur les deux premiers chapitres uniquement. Une seconde partie synthétise les principaux résultats

de la recherche pour différents groupes : les femmes, les minorités ethniques et religieuses, les seniors, les personnes dont l'apparence physique est moins avantageuse, et les LGBT (chapitres 5 à 9). Chaque chapitre peut être lu de manière indépendante. Une dernière partie, enfin, discute des politiques publiques nécessaires pour réduire la discrimination, que ce soit *via* la réglementation et les incitations, la lutte contre les préjugés et les stéréotypes, ou encore le développement et l'adaptation des politiques éducatives (chapitres 10 à 12). Ces différents volets sont tous essentiels au développement d'un plan d'action cohérent.

Chapitre 5

L'égalité hommes-femmes : une bataille difficile à gagner

Comme le rappelait la ministre du Travail Muriel Pénicaud dans un entretien au *Journal du dimanche* en 2018, « l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et la loi Roudy sur l'égalité à 35 ans »¹. Pourtant, aujourd'hui en France, les femmes gagnent toujours près de 20% de moins que les hommes dans le secteur privé. Elles n'occupent qu'un poste de direction sur cinq, et seulement un siège sur dix au sein des conseils d'administration des entreprises du CAC 40. Ce groupe démographique, de loin le plus important de ceux couverts dans cet ouvrage, souffre également d'un taux d'emploi nettement plus faible que celui des hommes. Certains secteurs semblent particulièrement difficiles d'accès. Les femmes sont ainsi souvent découragées de s'engager dans les carrières scientifiques, technologiques, ou d'ingénieur, car dès le plus jeune âge on leur inculque

1. Muriel Pénicaud, « Nous voulons réaliser le rattrapage salarial femmes-hommes », *Le Journal du dimanche*, 20 janvier 2018.

que ce ne sont pas des métiers pour elles. Ainsi, seulement 30 % des chercheurs aujourd'hui dans le monde sont des femmes, et la France ne fait pas exception².

Mais, sur le front des bonnes nouvelles, c'est aussi la population pour laquelle nous disposons des éléments statistiques les plus abondants, notamment grâce aux enquêtes nationales où le sexe de la personne enquêtée est systématiquement renseigné. Cela permet de suivre de près l'évolution des écarts d'emploi et de salaire entre hommes et femmes, et de les analyser finement afin de prendre les mesures qui s'imposent.

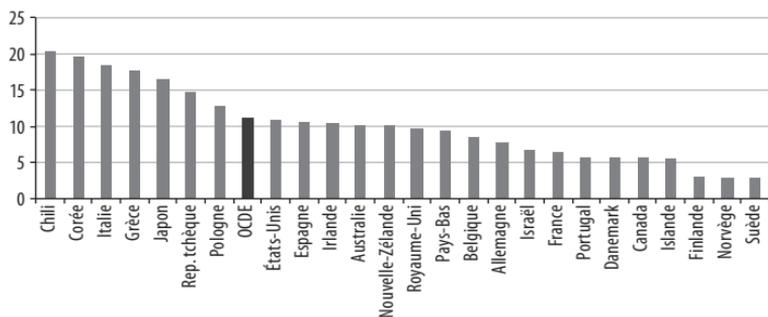
Cela ne signifie pas pour autant qu'il est simple de faire la part des choses. Les hommes et les femmes ne travaillent pas le même nombre d'heures dans l'année, n'occupent pas les mêmes postes et ne sont pas représentés dans les mêmes proportions dans tous les secteurs. Cela crée des biais de sélection considérables qui rendent les comparaisons de taux d'emploi et de salaire difficiles à interpréter. Par exemple, ceux ou celles qui travaillent à temps plein toute l'année ont souvent des caractéristiques individuelles favorisant l'employabilité, et ces caractéristiques influencent aussi leur salaire horaire. Il ne s'agit pas seulement du niveau d'éducation (qui tend d'ailleurs à être meilleur chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes), mais aussi de facteurs non observables dans les données d'enquête tels que les qualités relationnelles, l'état de santé ou la motivation.

Savoir ce qui, dans les écarts observés, relève de différences de caractéristiques productives (observables ou non) et ce qui relève de la discrimination n'est donc pas immédiat. C'est pourtant indispensable si l'on souhaite

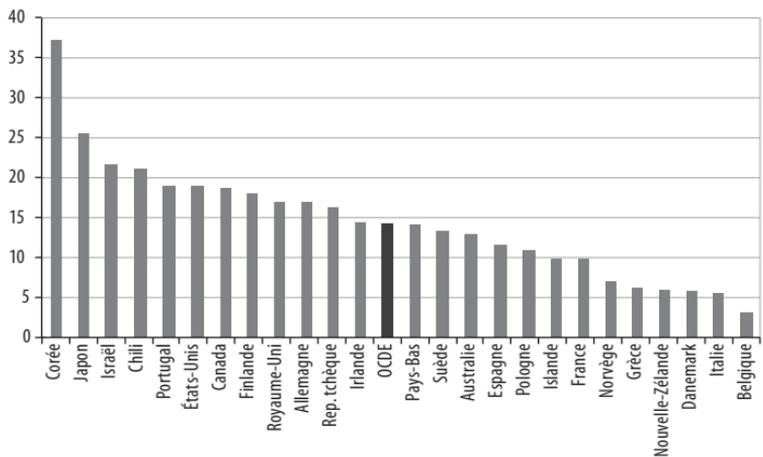
2. Unesco, « Women in Science », Fact Sheet No. 51, juin 2018, FS/2018/SCI/51.

Figure 1 – L'écart entre hommes et femmes sur le marché du travail

Panel A : Écart des taux d'emploi entre hommes et femmes en 2016 (en %)



Panel B : Écart des salaires mensuels entre hommes et femmes travaillant à temps plein en 2015 (en %)



Note: Taux d'emploi des hommes moins celui des femmes pour la population en âge de travailler pour le panel A. Salaires médians pour le panel B. Secteurs public et privé réunis.

Source : OCDE, *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing, 2017.

agir contre la discrimination. Une fois de plus, l'approche expérimentale peut apporter un éclairage plus convaincant que les données d'enquête.

Des écarts de salaire et d'emploi qui tendent à se réduire au fil du temps

Commençons par un état des lieux de l'écart *brut* d'accès à l'emploi et de rémunération entre hommes et femmes. Malgré un rattrapage important au cours du xx^e siècle, les hommes demeurent nettement plus souvent en emploi que les femmes. En moyenne dans les pays de l'OCDE, il y a un surcroît d'hommes en âge de travailler et en emploi d'environ 10% par rapport aux femmes (figure 1, panel A). Comme on peut s'y attendre, cet écart est deux fois plus élevé parmi ceux et celles qui n'ont pas terminé le lycée et pour lesquels il y a moins d'opportunités d'emploi, et il est plus faible parmi les diplômés de l'enseignement supérieur dont les entreprises ont de plus en plus besoin.

L'accès à un mode de garde abordable joue fortement sur l'accès à l'emploi des mères, notamment parmi les peu qualifiées. La différence de taux d'emploi n'est « que » de 5 points de pourcentage entre hommes et femmes sans enfant. C'est aussi la raison pour laquelle ces écarts sont quasiment inexistantes dans les pays nordiques – où la garde d'enfants est un service public –, mais plus élevés en Italie, en Grèce ainsi qu'au Japon et en Corée où les solutions de garde sont rares et les horaires de travail peu compatibles avec l'éducation des enfants. La France se situe de ce point de vue entre la moyenne de l'OCDE et les pays nordiques.

Une fois en emploi, les hommes et les femmes n'obtiennent pas les mêmes revenus. En moyenne, dans les pays de l'OCDE comme en France, les femmes affichent des revenus du travail environ 30 % plus faibles que ceux des hommes. Mais parmi ceux et celles qui travaillent à temps plein, l'écart est moitié moindre, soit 15 % environ (10 % en France, secteurs public et privé réunis), ce qui témoigne de l'importance des différences de temps travaillé (figure 1, panel B). Ainsi, environ 1 femme sur 4 qui travaille le fait à temps partiel contre 1 homme sur 10 seulement (1 femme sur 5 contre 1 homme sur 15 en France)³. Les écarts de revenu témoignent également de secteurs d'emploi différents, puisque 8 femmes sur 10 travaillent dans les services contre 6 hommes sur 10.

Comme pour l'accès à l'emploi, l'écart salarial tend à être plus faible dans les pays nordiques, et plus élevé au Japon et en Corée – il est dans ce cas supérieur à 20 %. Par ailleurs, cet écart augmente habituellement avec la tranche de revenu considérée : l'écart de salaires entre hommes et femmes qui n'ont pas obtenu le baccalauréat est plus faible qu'entre ceux et celles qui sont diplômés de l'enseignement supérieur. Des écarts salariaux plus importants en haut de l'échelle des salaires peuvent suggérer l'existence d'un « plafond de verre » qui empêche les femmes d'accéder aux emplois les mieux rémunérés de leur secteur. En effet, un tiers ou moins des postes à responsabilité managériale sont occupés par des femmes, en France comme en moyenne dans les autres pays de l'OCDE.

En réalité, l'existence de différences salariales relativement faibles dans certains pays ne constitue pas en soi une preuve d'absence de discrimination. Les

3. Source : Statistiques de l'OCDE, emploi salarié et non salarié.

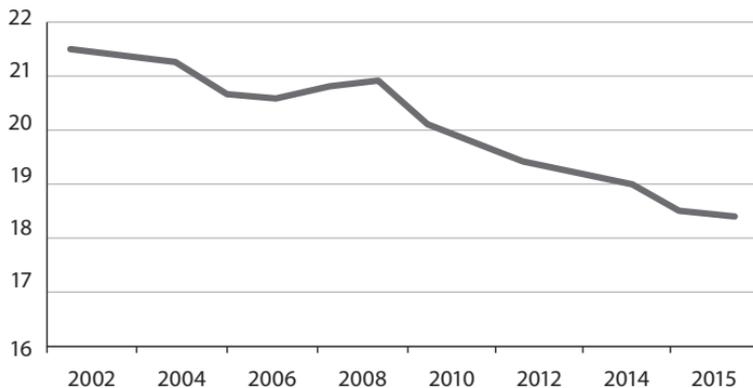
performances observées sur le marché du travail sont le résultat d'un processus de sélection qui aboutit à ce que seules les femmes les plus productives s'insèrent sur ce marché et y restent, en particulier dans le haut de la distribution des salaires. De même, au bas de la distribution des salaires, l'accès restreint au marché pour certaines femmes en raison d'un manque de services de garde abordables influence les différences de salaire hommes/femmes.

Un autre fait marquant est que l'écart salarial entre hommes et femmes se creuse avec l'âge. Dans tous les pays de l'OCDE, les femmes plus âgées gagnent des salaires beaucoup plus faibles que les hommes du même âge, comparativement aux femmes plus jeunes et aux hommes plus jeunes. La réduction du fossé éducatif entre hommes et femmes au cours des dernières décennies a pu en effet entraîner une réduction des disparités salariales au sein des jeunes générations. Mais l'écart salarial tend également à croître tout au long de la vie, comme le montrent les données longitudinales qui suivent les mêmes individus au fil du temps : l'écart salarial augmente à mesure que les femmes vieillissent. Cette situation pourrait s'expliquer par l'accumulation au fil du temps de différences en matière d'expérience professionnelle, notamment en raison des responsabilités familiales qui pèsent lourdement sur la carrière des femmes, et l'interrompent à de multiples reprises. Une autre explication pourrait découler d'une relative inertie des femmes dans leur emploi, les amenant à changer moins fréquemment de postes et d'entreprises, alors qu'une telle mobilité favorise la progression des salaires en début de carrière⁴.

4. OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, 2018, chapitre 6.

Enfin, l'écart salarial entre hommes et femmes s'est nettement atténué au cours des trois dernières décennies. Cette réduction a été particulièrement forte durant les années 1980 et jusqu'au milieu des années 1990 : les pays où l'écart salarial était le plus élevé avaient alors tendance à rattraper leur retard. Mais cette tendance s'est poursuivie dans certains pays. C'est par exemple le cas de la France (figure 2) : dans le secteur privé, l'écart de salaire net en équivalent temps plein des femmes était de 18,4% en 2015, contre 21,5% en 2002. Cet écart est plus faible dans le secteur public, en raison de l'application stricte de grilles de rémunération.

Figure 2 – Évolution de l'écart des salaires entre hommes et femmes en France en équivalent temps plein dans le secteur privé (en %)



Note : Salaires moyens. Secteur privé uniquement.

Source : Insee, DADS.

Table des matières

Introduction	5
CHAPITRE 1. QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?	11
La discrimination par goût	12
La discrimination statistique	15
Les minorités et les femmes	19
CHAPITRE 2. POURQUOI COMBATTRE LA DISCRIMINATION?	25
Le coût économique de la discrimination	26
Le coût humain de la discrimination	31
Le coût social de la discrimination	35
CHAPITRE 3. LE DÉFI D'IDENTIFIER LA DISCRIMINATION À PARTIR DE DONNÉES D'ENQUÊTE	39
Estimer la relation entre appartenance à un groupe minoritaire et le salaire : les « équations de salaire »	40
Le cas des Afro-Américains	44
Analyser plus finement l'écart de salaire : les décompositions d'Oaxaca-Blinder	49
Le cas de l'égalité hommes-femmes	51

CHAPITRE 4. MESURER LA DISCRIMINATION À L'AIDE D'EXPÉRIENCES	57
La conduite d'audit des entretiens d'embauche	58
Envoyer des candidatures fictives à des offres d'emploi réelles : les testings sur CV	62
Les expériences de terrain ont aussi leurs limites	64
Les expériences en laboratoire	68
CHAPITRE 5. L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES: UNE BATAILLE DIFFICILE À GAGNER	73
Des écarts de salaire et d'emploi qui tendent à se réduire au fil du temps	76
Une part importante des écarts de rémunération entre hommes et femmes demeure inexpliquée	80
Ces écarts se réduisent moins vite qu'auparavant	82
Le degré de discrimination dans l'accès à l'emploi dépend beaucoup du métier considéré	84
La discrimination est particulièrement forte à l'encontre des femmes en âge d'avoir des enfants	86
CHAPITRE 6. LE POIDS DE LA COULEUR DE PEAU ET DE LA RELIGION	93
Les minorités ethniques présentent des taux d'emploi et des salaires plus faibles	94
Les minorités ethniques sont discriminées à l'embauche	96
Les minorités ethniques perçues comme musulmanes souffrent d'une double peine dans les pays de tradition religieuse chrétienne	101
Une menace pour la cohésion sociale	110
CHAPITRE 7. LES AFFRES DE L'ÂGE	115
Des salaires qui augmentent, mais un accès à l'emploi qui se réduit avec l'âge	116
Stérotypes à l'égard des seniors au travail	120

Des taux de rappel plus faibles pour les seniors, à expérience comparable	123
L'expérience accumulée dans le métier testé tend parfois à compenser l'effet « pur » de l'âge	129
CHAPITRE 8. LES AVANTAGES CONFÉRÉS PAR LA BEAUTÉ	133
La beauté est dans l'œil de celui qui regarde	135
La beauté paye de nombreuses manières	137
Le surpoids pèse aussi sur l'emploi	144
La taille compte... surtout pour les hommes !	147
CHAPITRE 9. CE QUI NE SE VOIT PAS N'EXISTE PAS? LA DISCRIMINATION ANTI-LGBT	151
La protection de la population LGBT ne fait pas consensus	153
Une population de taille significative, mais largement ignorée	158
La discrimination n'est jamais aussi difficile à identifier avec des données d'enquête que lorsqu'elle cible les personnes LGBT	165
Le verdict sans appel de l'approche expérimentale	174
CHAPITRE 10. LES LIMITES DE L'APPROCHE PUNITIVE	185
La nécessité d'interdire par la loi	186
L'action en justice individuelle	188
Action de groupe et campagne de testing	190
Contrôler la composition de la main-d'œuvre et les écarts salariaux	193
CHAPITRE 11. CIBLER LA DISCRIMINATION PAR GOÛT ET LA DISCRIMINATION STATISTIQUE	197
Réduire les biais cognitifs	198
Objectiver la gestion des ressources humaines	205
Modifier les stéréotypes des entreprises à l'égard des différentes minorités	210
La discrimination positive : quotas et incitations à l'embauche	213

CHAPITRE 12. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION EN AMONT DU MARCHÉ DU TRAVAIL	223
Des préférences en matière de risque, de concurrence et de négociation qui comptent	224
Se conformer aux stéréotypes	227
L'effet Golem ou Pygmalion	229
Renforcer les aspirations à faire des études et travailler	233
Contre les croyances qui conduisent à l'échec	236
Apprendre à se fixer des objectifs et à planifier son travail	240
Laisser plus de marges de manœuvre aux écoles en milieu défavorisé	242
Discriminer de manière positive à l'université et dans les grandes écoles	244
Conclusion	247
Remerciements	253

LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

**Femmes, ethnicité, religion,
âge, apparence, LGBT**

Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort

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.

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 Paris 1 Panthéon-Sorbonne, et chercheuse associée à l'IZA.



ISBN 978-2-7246-2350-5

15€

hemispheres-compagnie.com

SciencesPo
LES PRESSES