

LE POIDS DES DISCRIMINATIONS FACE A L'EMPLOI

Depuis la fin des années 1990, une véritable politique publique de lutte contre les discriminations se met peu à peu en place et tend à agir principalement dans le domaine de l'emploi.

De rapports (1) dressant un bilan alarmant de la situation, en passant par la mise en place de dispositifs institutionnels (2) et d'outils (3) visant à contre-carrer un phénomène généralisé, la multiplication d'actions tous azimuts semble remplacer l'effrayante négation du problème qui prédominait jusque-là. Pourtant, les avancées incontestables engendrées depuis une dizaine d'années ne sauraient suffire à baisser la garde, bien au contraire. Deux rapports récents illustrent ce devoir de vigilance et la nécessité de continuer la lutte contre ce problème de société majeur.

Le premier est une enquête nationale par tests de discrimination effectuée pour le Bureau International du Travail (BIT) (4). Réalisés de fin 2005 à mi-2006, ces tests, menés en grande nature à partir de vraies annonces publiées et de vrais candidats (5), portaient sur des offres d'emploi dans des domaines divers, dont certains rencontrent des difficultés permanentes de recrutement : hôtellerie restauration, vente, commerce, BTP, secrétariat, santé, action sociale... Les résultats sont éloquentes : les employeurs ont très nettement discriminé les candidats minoritaires (aux noms et prénoms évoquant une « origine maghrébine » ou « noire africaine »). Près de quatre fois sur cinq, leur choix s'est porté sur le candidat majoritaire au nom d'« origine hexagonale ancienne ». Autre élément particulièrement intéressant de l'étude, qui se déroulait tout au long de la phase de recrutement, près des neuf dixièmes de la discrimination globale est enregistrée avant même la phase de l'entretien de recrutement. Ainsi « un filtre discrimina-

toire extrêmement important se manifeste au contact initial, où se concentre la quasi-totalité des discriminations ». Au total, il apparaît que seuls 10 à 15 % des employeurs contactés ont traité de manière égale les candidats.

Cette étude récente mérite d'être mise en perspective avec le dernier rapport de la Halde (Haute autorité de Lutte contre les Discriminations). Celui-ci rappelle que l'origine reste le premier critère de discrimination, et l'emploi le premier domaine où sévissent les inégalités. Pourtant, les discriminations à l'embauche ne représentent qu'une saignée sur dix en matière d'emploi. Le reste, c'est-à-dire l'écrasante majorité, concerne les inégalités durant la carrière : horaires, rémunérations, formation, promotion... En clair, cela signifie que les personnes qui font valoir leurs droits sont *déjà* en emploi et que celles qui peinent le plus à faire valoir les leurs, à travers une institution comme la Halde, sont précisément les plus exclues.

Si l'on compare ces conclusions à celles de l'enquête précédente, on ne peut que mesurer l'ampleur de la tâche qui reste encore à accomplir dans ce domaine, qui n'en est qu'un parmi tant d'autres.

**Laurence Fillaud-Jirari,
Elodie Maire**
Economie et Humanisme

(1) Rapports Bélorgey (1999), Stasi (2004), Bébéar (2004), Fauroux (2005), Sabeg (2004) pour n'en citer que quelques-uns...

(2) Geld, dispositif 114, Codac, Copec, Halde ...

(3) Chartes de la diversité, parrainage, CV anonyme...

(4) **É. Cediey** et **F. Foroni**, *Les discriminations à raison de l'« origine » dans les embauches en France*, BIT, 2007.

(5) Voir le rapport pour le protocole d'enquête.