

# D DOCUMENT D'ÉTUDES

## DISCRIMINATION ET EMPLOI : REVUE DE LA LITTÉRATURE

*Par*  
*Hélène GARNER - MOYER*  
*(DARES)*

N° 69  
Mai 2003

**Les documents d'études sont des documents de travail ;  
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs  
et ne représentent pas la position de la DARES.**



## Résumé

Ce document d'étude a pour objectif de présenter une revue de la littérature et des actions existantes autour de la problématique de la discrimination sur le marché du travail. Le premier chapitre correspond à une revue de la littérature existante sur ce lien. D'origine historiquement américaine (le premier à s'intéresser à ces questions fut l'économiste G. Becker en 1957), la littérature analysant les interactions entre le phénomène discriminatoire et l'emploi peut être regroupée en deux grandes écoles ; la première (avec à sa tête G. Becker) interprète la discrimination en termes de goût et considère que la discrimination à l'encontre de certaines minorités ethniques a pour origine la volonté de certains acteurs (employeurs, employés ou clients) de ne pas être en contact avec ces minorités. Le second courant d'analyse de la discrimination développé par Arrow, Phelps et Akerlof principalement, se place dans un paradigme différent ; ces auteurs estiment que l'origine de la discrimination réside dans les croyances des acteurs à l'égard de certaines sous-catégories, croyances ayant pour principale explication l'incertitude et l'incomplétude informationnelle dans laquelle ils se trouvent en situation d'embauche. La présentation de la littérature française est plus courte car elle est plus récente (elle date du début des années 90) et est essentiellement le fait de sociologues reprenant les avancées de la recherche américaine en mettant en avant les concepts de représentations, croyances et stéréotypes pour rendre compte des phénomènes discriminatoires à l'œuvre sur le marché du travail. Les principaux travaux de chercheurs français (les équipes de l'URMIS et du CADIS en grande partie) sont présentés.

Le deuxième chapitre établit un panorama des discriminations en recensant les principaux motifs discriminatoires décelables sur le marché du travail. Cette typologie, inspirée de l'article L.112.45 du Code du Travail, expose, pour chaque critère, les connaissances qualitatives (travaux de recherche propres au critère, textes de lois) et quantitatives (statistiques permettant de supposer qu'il y a discrimination car celle-ci est rarement directement mesurable) acquises à un moment donné. Sept motifs discriminatoires sont examinés : le critère de l'apparence physique dont l'impact reste encore très peu étudié en France mais pour lequel les recherches américaines sont nombreuses, le critère racial ou ethnique qui correspond au motif faisant l'objet d'une attention médiatique et politique particulière, le critère du genre longtemps étudié sous l'angle inégalitaire et non pas discriminatoire, le critère de l'orientation sexuelle récemment intégré dans le Code du Travail, le critère du handicap dont l'approche est spécifique du fait des particularités réelles touchant les personnes handicapées et les critères de l'âge et de l'appartenance syndicale.

Le dernier chapitre enfin décrit l'action de l'Etat en tant qu'agent organisateur de la lutte contre les discriminations à travers un arsenal législatif répressif (examen de la loi du 16 novembre 2001 relative aux discriminations) et préventif avec la mise en œuvre de programmes de formation et de sensibilisation de ses agents. L'échelon européen, principal moteur de cette lutte à travers deux directives centrales et de nombreux programmes d'action, fait également l'objet d'études spécifiques. Est souligné dans ce chapitre le rôle parfois ambigu de l'Etat qui est producteur de certaines discriminations dont les répercussions sur la sphère privée restent encore sous-estimées.



# SOMMAIRE

Introduction

## **Ch. 1 : DISCRIMINATION ET EMPLOI** **p.19**

- I- La discrimination en termes de goût p.21
- II- La discrimination en termes de croyances p.27
- III- Enjeux de la lutte contre la discrimination p.36

## **Ch.2 : PANORAMA DES DISCRIMINATIONS** **p.43**

Introduction : définitions / typologie / lieux de discrimination p.43

- Discrimination et apparence physique p.47
- Discrimination raciale p.59
- Discrimination sexuelle p.69
- Discrimination basée sur l'orientation sexuelle p.77
- Discrimination et handicap p.78
- Discrimination et âge p.82
- Discrimination syndicale p.93

## **Ch. 3 : DISCRIMINATION ET RÔLE DE L'ETAT** **P.97**

- I- Discrimination et action publique p.97
- II- Discrimination et législation p.110

Conclusion p.121

Bibliographie p.123

Annexe p.129



## Introduction

La discrimination est un thème dont le traitement par la recherche française a véritablement débuté au début des années 90 et s'est développé depuis selon deux axes distincts.

Au début des années 90, la problématique de la discrimination est abordée de façon transversale et les recherches mettent davantage en avant les thèmes du racisme, de l'intégration, de l'insertion que celui de la lutte contre les discriminations. Contrairement à la recherche américaine qui s'est placée d'emblée dans une optique davantage économique centrée sur la compréhension des mécanismes discriminatoires et leurs effets, la recherche française a surtout cherché dans un premier temps à mettre en exergue une réalité floue dans un contexte de chômage fort à l'encontre des populations immigrées et surtout issues de l'immigration. V. De Rudder<sup>1</sup> pose que les pratiques discriminatoires sont restées sous-estimées et peu contestées, probablement parce que jugées presque légitimes, tant qu'il s'agissait d'étrangers ; elles ont paru susceptibles de remettre en cause les principes républicains d'égalité lorsqu'on s'est aperçu qu'elles touchaient également des français, au nom de leur origine.

La recherche française s'est donc immédiatement ancrée dans la réalité, dans une optique davantage démonstrative qu'explicative. Dans leur rapport<sup>2</sup>, C. Poiret et F. Vourc'h soulignent l'importance de développer une perspective méthodologique visant à expliciter les processus discriminatoires à partir d'hypothèses fortes et d'une démarche empirique inductive. Elle s'est axée sur les problématiques des discriminations raciales du fait d'un contexte politique et social fortement mobilisé autour de ces questions et des échecs successifs des politiques d'intégration. Longtemps focalisé sur l'intégration des populations immigrées, l'Etat requalifie son action depuis le début des années 90 en « lutte contre les discriminations »<sup>3</sup>.

La discrimination n'apparaît comme un objet de recherche à part entière qu'à partir de 1994 avec le rapport effectué, sous impulsion européenne, par le laboratoire URMIS<sup>4</sup> : La prévention du racisme dans l'entreprise en France. Celui-ci constituait la partie française d'un rapport commandé par l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions et traitait de la prévention du racisme et des discriminations dans l'emploi. Les auteurs présentent les informations et documentations disponibles en France sur ce sujet et ils aboutissent à la conclusion que la France se caractérise par une très faible connaissance des réalités en ce domaine. La prévention des discriminations s'y heurte à de nombreux obstacles : occultation et euphémisation des pratiques discriminatoires généralement non reconnues ou considérées comme isolées et non représentatives, absence de données statistiques, difficultés de la charge de la preuve qui incombe à la victime, inefficacité des recours juridiques existants.

---

<sup>1</sup> Racisme et comportements professionnels aux Finances, juin 1998.

<sup>2</sup> C. Poiret, F. Vourc'h, Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi, URMIS, 1998.

<sup>3</sup> La transformation de l'intitulé du FAS en FASILD (Fonds d'action et de soutien pour la lutte contre les discriminations) dans la loi du 16 novembre 2001 est à cet égard éloquent.

<sup>4</sup> L'équipe chargée de ce rapport était composée de V. de Rudder, M. Tripier, F. Vourc'h, V. Simon.

1995 marque une date charnière dans le traitement de la discrimination comme objet de recherche avec le lancement de la première étude d'envergure sur ce sujet menée par les chercheurs de l'URMIS<sup>5</sup>, toujours sous impulsion européenne<sup>6</sup> : Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi : égalité des chances ou discrimination ?. L'objet de cette recherche est de construire une réponse à l'occultation du phénomène discriminatoire en France en mettant en avant l'existence d'une éventuelle discrimination en fonction des origines réelles ou supposées de jeunes diplômés dans leur accès à l'emploi. Dépassant la constatation selon laquelle les jeunes issus de l'immigration ont vu leur scolarité s'allonger, cette enquête veut montrer la pérennisation d'inégalités entre diplômés selon leurs origines sociales et ethniques. Soulignant le difficile repérage de ces jeunes du fait de la non existence de cette catégorie dans les statistiques officielles, les auteurs ont obtenu de la CNIL l'autorisation de disposer d'informations concernant l'origine de ces jeunes diplômés. La méthodologie utilisée est qualitative, il s'agit de l'étude et du suivi d'une cohorte sur 4 ans (1996-2000) de diplômés franciliens de BTS industriels. Ce suivi permet de comparer les évolutions de ces jeunes et de distinguer les inégalités émergeant entre diplômés dans l'accès à l'emploi, toutes choses égales par ailleurs. Cette démarche s'inspire de celle de Bourdieu et Passeron dans *Les Héritiers* en voulant montrer que, à situation de départ égale (ici même diplôme dans même région), les dotations différentes des diplômés en capital social et relationnel vont être à l'origine d'inégalités dans les parcours professionnels de ces jeunes et notamment dans leur accès à l'emploi, que ce soit au cours de leur cursus avec le stage obligatoire, ou après l'obtention du diplôme avec la recherche d'un premier emploi. La conclusion principale de l'enquête est que la répartition socio-professionnelle des parents fait apparaître une sur-représentation de la variable ethnique chez les fils d'ouvriers mais ce score doit être comparé avec la catégorie sociale équivalente des Français et les auteurs observent alors que d'autres handicaps peuvent nuire au recrutement définitif de ces diplômés d'origine étrangère. Avec cette étude la réalité de la discrimination se concrétise et les mécanismes la sous-tendant apparaissent.

En parallèle, se développe un débat autour de la question du recensement statistique et de la catégorisation des populations discriminées. Il est alimenté par l'enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale<sup>7</sup> et les travaux de M. Tribalat, P. Simon et H. Le Bras. C'est dans le cas de l'insertion dans l'emploi des jeunes issus de l'immigration algérienne majoritairement français de naissance, qu'ils avancent pour la première fois, avec beaucoup de prudence, le concept de discrimination<sup>8</sup>

La question de la catégorisation statistique des origines ethniques est étroitement liée à celle de la discrimination positive. En effet, mettre en œuvre une politique de discrimination positive nécessite au préalable de déterminer les catégories discriminées négativement qui vont être au cœur de ces politiques de rééquilibrage. Instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité, tel est le pari des politiques de discrimination positive.

La notion de discrimination positive constitue un vaste sujet de controverses car elle remet en cause le principe d'égalité fondateur de la société française. La terminologie utilisée reflète cette confusion et les termes utilisés pour la dénommer sont nombreux : discrimination à rebours ou programmes d'actions positives ( Jones, 1981), mesures positives (Lester, 1987),

---

<sup>5</sup> F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h, V. Simon.

<sup>6</sup> Rapport de recherche pour le programme Education et formation en Europe, du département SHS du CNRS.

<sup>7</sup> Étude FAS-DPM-OMI ministère de la Coopération, INED, 1995. Cette enquête sur les conditions de vie des immigrés et de leurs enfants a été menée auprès de 9000 immigrés (nés à l'étranger) et 2000 jeunes nés en France de parents immigrés.

<sup>8</sup> F. Lorcerie, La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée, VEI Enjeux, n°121, juin 2000.

préférences positives (Rossillon, 1985), discriminations compensatoires (Lyon-Caen, 1975), mesures affirmatives (Dekeuwer-Defossez, 1985), action préférentielle. Pour V. De Rudder et C. Poiret<sup>9</sup>, le choix de l'expression « discrimination positive » est, par elle-même, une critique implicite de ces politiques car l'appariement de ces deux termes contradictoires peut produire un effet d'annulation de sens ou d'absurdité.

En accordant à certaines catégories de populations un traitement plus favorable, ces politiques visent à rétablir une égalité des chances dont on estime qu'elle se trouve sérieusement compromise par le développement d'un double phénomène : le creusement des inégalités socio-économiques d'une part, et le développement de pratiques discriminatoires d'autre part<sup>10</sup>. Les politiques de discrimination positive apparaissent donc comme un instrument possible de lutte contre les discriminations. Leurs bénéficiaires sont choisis à cause de certains traits innés et indélébiles tels que leur sexe, âge, race<sup>11</sup>.... Il faut distinguer les différences non choisies échappant à la libre détermination de chacun (race, sexe...), et celles qui résultent de choix sur lesquelles l'individu a un minimum de prise ( religion, coutume, mœurs...). Toutes les différences ne sont donc pas à mettre sur le même plan et il ne faut pas confondre différenciation et discrimination.

L'exemple américain : ces politiques sont nées aux Etats-Unis sous le nom *d'affirmative action* ; elles ont été développées par l'Etat fédéral américain sous la présidence de Johnson (1965) pour garantir au mieux l'égalité de tous, à la suite du mouvement des droits civiques. Elles désignent un ensemble de dispositions qui octroient un traitement préférentiel aux membres de certains groupes ayant fait l'objet dans le passé de pratiques discriminatoires. Historiquement, ces pratiques s'adressent donc aux Noirs, aux femmes, aux Hispaniques, aux descendants des populations autochtones et dans certains cas aux Asiatiques. Les mesures en question s'exercent dans 3 domaines : l'emploi, l'admission dans les établissements d'enseignement supérieur et l'attribution des marchés publics. L'objectif de ces politiques est d'accroître la proportion que représentent les groupes désignés comme discriminés parmi la population totale. Ces politiques se traduisent le plus souvent concrètement par l'instauration de quotas et d'objectifs numériques.

Le développement de recours contentieux fragilise aujourd'hui cette politique, et c'est à une véritable remise en question de la discrimination positive que certains juristes américains appellent aujourd'hui. Cette tradition américaine ne semble en effet plus adaptée aux évolutions de la société moderne et ils en contestent l'efficacité comme la légitimité.

Au niveau européen, l'affirmative action est associée à la notion de **discrimination à rebours** ; celle-ci consiste en une différence de traitement qui inverse le mécanisme d'une discrimination antérieure. La Cour européenne de justice de Luxembourg a estimé dans un arrêt rendu le 17 octobre 1995 que la directive européenne de 1976 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes imposait des limites à l'action positive ; cette directive ne devait pas, selon la Cour, entraîner de discrimination à rebours<sup>12</sup>. La justification de cette décision repose sur la directive de 1976 qui impose « l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe », soit directement, soit indirectement a estimé la Cour. La Cour européenne traduit dans sa jurisprudence la difficulté pour les juristes d'appréhender la discrimination positive ; le droit européen estime que le droit peut générer des discriminations à condition que celles-ci soient considérées comme « positives », à savoir qu'elles permettent de compenser des

---

<sup>9</sup> V. De Rudder, C. Poiret, Affirmative action et « discrimination justifiée » : vers un universalisme en acte, in Immigration et intégration des savoirs, sous la direction de P. Dewitte, Ed. La Découverte, 1999.

<sup>10</sup> G. Calvès, Les politiques de discrimination positive, Problèmes politiques et sociaux, n°822, 4 juin 1999.

<sup>11</sup> Qualifiés d'indices par Arrow.

<sup>12</sup> Le Monde, 19 octobre 1995

situations de faits discriminatoires. La directive européenne du 9 février 1976 sur l'égalité hommes/femmes constitue à cet égard une remise en cause des textes nationaux, inefficaces dans leur application et basés sur des logiques révolues<sup>13</sup> ; les décisions de la Cour reflètent la difficulté pour les juristes de trancher entre la logique égalitariste, inefficace mais perçue comme juste, et les mesures de discrimination positive analysées comme un mal nécessaire.

La situation française : le Conseil Constitutionnel a maintes fois réaffirmé son refus de toute différenciation fondée sur des critères prohibés par la Constitution, notamment s'agissant du problème corse. Il a notamment noté que « le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ». Mais, face au poids croissant du principe de réalité, des exceptions sont apparues et la France a elle aussi développé des politiques de discrimination positive. P. Simon<sup>14</sup> souligne que les politiques de discrimination positive mises en place en France s'inscrivent sur une base territoriale. Leur forme la plus connue sont les zones d'éducation prioritaire (ZEP) qui, depuis 1981, instaurent des politiques éducatives compensatoires dans les espaces peu favorisés. La discrimination positive s'opère ici sur des critères de niveau de réussite des élèves et non sur des critères culturels mais les enfants d'origine étrangère étant en moyenne plus défavorisés, ils sont sur représentés dans les ZEP<sup>15</sup>. Autre exemple de discrimination territoriale : avec la loi du 14 Novembre 1996 relative à « la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville », le gouvernement a instauré une discrimination positive territoriale. En effet, cette loi crée ou modifie un ensemble de dispositions dérogatoires pour encourager l'activité économique, lutter contre le chômage et plus largement introduire plus de mixité urbaine dans 44 zones franches urbaines (ZFU) et 416 zones de redynamisation urbaine (ZRU).

La question de la parité constitue également une avancée spectaculaire ; en modifiant la Constitution afin d'y introduire la notion de parité en juillet 1999, le gouvernement Jospin a voulu lutter contre la sous représentation des femmes sur l'échiquier politique. Désormais, il y a obligation de retenir sur les listes électorales une moitié de femmes aux élections municipales, régionales, européennes et sénatoriales.

Les expériences de parrainage menées à travers la France par les associations, le plus souvent avec le soutien des pouvoirs publics, constituent également des pratiques de discrimination positive.

Ces politiques font l'objet d'un débat très animé entre défenseurs des principes républicains et partisans d'un multiculturalisme laissant une place au communautarisme en France. Pour A.-M. Le Pourhiet<sup>16</sup>, professeur de droit public, ces discriminations juridiques ne pourraient être que temporaires et disparaître une fois atteint l'objectif visé, du fait de l'accoutumance au passe-droit et à l'irresponsabilité qu'elles produisent. Elle recense un certain nombre de risques inhérents à la mise en place de politiques de discrimination positive, des risques pour les bénéficiaires et pour l'intérêt général :

- **le risque de l'accoutumance à l'assistance** : développement d'une mentalité d'assistés par les bénéficiaires de ces politiques et incitation à faire moins. Un des effets observés aux EU de ces politiques est une forme de découragement de la part de certains Noirs car

---

<sup>13</sup> R. Bouhmedi, J.-M. Lattes, J.-M. Plassard, Discrimination et marché du travail : une approche interdisciplinaire, Notes Lirhe 2000.

<sup>14</sup> P. Simon, op. cit.

<sup>15</sup> Alternatives économiques, octobre 2001.

<sup>16</sup> A.-M. Le Pourhiet, Discriminations positives ou injustices ?, Revue française de droit administratif, Paris, mai-juin 1998, pp.521-523.

leur accorder des traitements préférentiels stigmatise un sentiment d'infériorité de leur part.

- **des effets négatifs sur l'égalité des chances** : en effet, en écartant la méritocratie au profit de critères tirés de l'origine et donc, dans certains territoires, de l'ethnie ou de la race, les discriminations positives ont pour effet de retarder voire de rendre définitivement impossible l'égalité des chances. Le paradoxe de ces politiques c'est que toute discrimination positive constitue ipso facto une discrimination négative à l'égard de quelqu'un d'autre. Une discrimination apparaîtra d'autant plus injuste qu'elle porte sur une différence non choisie. Elle risque alors de renforcer la ségrégation et les stéréotypes.
- M. Morand<sup>17</sup> souligne que ces techniques peuvent, en identifiant les groupes défavorisés, en renforcer la précarité. Un effet pervers qualifié d'« **effet boomerang** » peut alors s'observer, à savoir que ces politiques génèrent un sentiment d'exaspération chez les dominants au vu des privilèges accordés aux dominés.
- les politiques de discrimination positive risquent d'entraîner **un sentiment d'irresponsabilité** car on voit souvent se développer des circuits parallèles chargés de profiter du système préférentiel mis en place (cf. cas de la Corse et des territoires d'Outre-mer).

Les termes du débat sont en fait souvent mal définis ; D. Sabbagh<sup>18</sup> préconise de distinguer la problématique de l'égalité dont relève initialement l'affirmative action, et les questions relatives à la gestion de la pluralité des cultures au sein d'un Etat donné. Car il note que la confusion souvent faite entre politiques de discriminations positives et multiculturalisme est lourde de conséquences.

Trois thèses s'affrontent finalement en matière de politiques de discrimination positive :

- la première consiste à poser qu'on ne transige pas avec les valeurs et principes de la République et qu'ils doivent primer sur toute considération de fait. Aucune fin ne justifie ici les moyens.
- une deuxième thèse accepte que ces mêmes principes républicains soient suspendus lorsque la situation l'exige : la discrimination positive est ici pensée sur le mode de la dérogation.
- la troisième prône le dépassement du modèle républicain et la discrimination positive doit s'analyser comme un changement de paradigme : elle ouvre la voie à une redéfinition du pacte social sur la base du principe d'équité et non plus d'égalité. Elle est la première étape de la reconnaissance d'une société multiculturelle.

La méthode de repérage des populations victimes de discriminations habituellement utilisée consiste en une approche purement quantitative et arithmétique<sup>19</sup> ; ainsi, s'il n'y a que 5% d'étrangers, ou de plus de 50 ans, ou de femmes, dans une entreprise ou une institution publique, cette situation est considérée comme discriminatoire à l'encontre de ces catégories. Cette méthodologie a encore été récemment retenue par le HCI dans son dernier rapport lorsqu'il s'agit de dénoncer la faible représentation des français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations<sup>20</sup>. Les 2 questions que s'est posé le HCI sont :

---

<sup>17</sup> M. Morand, Le droit du travail depuis 1981 : bilans et perspectives, Semaine juridique n°19, 1987.

<sup>18</sup> D. Sabbagh, Les représentations françaises de l'affirmative action, La Documentation française, 1999.

<sup>19</sup> A.-M. Le Pourhiet, De la discrimination positive, 2000.

<sup>20</sup> Les parcours d'intégration : l'accès des français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations, l'accueil des primo-arrivants, HCI, 2001.

1/ « l'invisibilité statistique et juridique de ces populations, destinée à les protéger contre toute forme de discrimination organisée, a-t-elle pour prix un « aveuglement social » préjudiciable au traitement de leurs difficultés spécifiques ?

2/ dans quelle mesure cette lacune statistique est-elle un frein aux politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations ?<sup>21</sup>

Pour répondre à ces questions, le HCI a confié une enquête au CREDOC, à mener auprès de quelques grandes organisations. Le rapport du HCI souligne les difficultés auxquelles se sont heurtées les enquêteurs du CREDOC lorsqu'il a fallu distinguer le sort fait aux immigrés ou aux citoyens originaires des Dom Tom des français dits « de souche » ; ce sont les services de l'Etat qui ont adopté l'attitude la plus négative. Les conclusions de ce rapport montrent l'intérêt de distinguer l'origine de l'individu dans l'analyse de sa situation de discriminé afin de mettre en œuvre des politiques publiques ciblées, en adéquation avec des situations particulières.

Un premier constat qui ressort de cette enquête est que, en maintenant le silence sur cette question, les entreprises et organisations publiques ou privées maintiennent le mythe selon lequel « elle ne se pose pas », ce qui crée un terrain favorable au maintien des pratiques discriminatoires et des préjugés là où ils existent, à l'ignorance de ces phénomènes ailleurs. La somme des silences individuels crée un silence collectif qui, s'il ne favorise pas en lui-même la discrimination, empêche de la connaître et partant de lutter efficacement contre elle.

Deuxième constat : la structure de la population active étrangère se caractérise par une sur-représentation des emplois peu qualifiés. Ce constat est encore plus net lorsqu'on se penche sur les situations de chômage ; ce différentiel de taux de chômage entre français, français par acquisition, étrangers originaires d'un pays de l'UE et étrangers non originaires d'un pays de l'UE s'observe lorsqu'on compare les catégories socio professionnelles ou les niveaux de formation des individus. On note un déficit de cadres chez les immigrés et le taux de chômage des cadres immigrés est deux fois plus élevé que le taux de la population dans son ensemble. Aussi bien l'accès à l'encadrement que le risque de chômage varient de manière significative en fonction de l'origine géographique des personnes.

Troisième constat concernant les français d'origine étrangère : ils sont deux fois plus nombreux à entrer au chômage que les étrangers, et les français originaires de pays non européens occupent davantage de postes précaires que les étrangers ou français d'origine. La réinsertion des chômeurs d'origine non européenne est paradoxalement plus délicate pour ceux qui sont de nationalité française que pour ceux qui ont conservé leur nationalité d'origine ; les premiers ont davantage intégré les normes d'emploi de la société française et manifestent plus d'exigences : 13% des français d'origine non européenne ont refusé une offre contre 8% des étrangers. Ainsi, l'acquisition de la nationalité française, non seulement n'efface pas les handicaps dans l'accès au marché du travail, mais peut parfois jouer comme un facteur aggravant.

Dernier constat et conclusions : les français d'origine étrangère et originaires des DOM TOM se caractérisent par une inexistence juridique et une invisibilité statistique. S'y ajoutent, dans l'univers professionnel, des discours et des pratiques consistant à occulter ces identités, la citoyenneté ou la compétence professionnelle faisant en quelque sorte écran à l'origine des individus. Le HCI estime, au terme de cette étude, qu'il revient aux pouvoirs publics de lever

---

<sup>21</sup> P. Simon se posait une question similaire dans le rapport effectué pour l'IHESI : Les discriminations ethniques dans la société française, 2000. L'invisibilité statistique dont souffre une partie des populations discriminées leur interdit-elle une reconnaissance publique dans les politiques de lutte contre les discriminations ?

cette invisibilité et qu'il convient de mener une politique spécifique d'intégration envers ces populations en raison des discriminations spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

Deux propositions du HCI sont à souligner :

- introduction de données liées à l'origine dans les bilans sociaux des entreprises ;
- création d'un observatoire, sur le modèle de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, chargé de recueillir au moyen d'enquêtes et d'études statistiques permanentes, des données objectives sur l'insertion sociale et professionnelle des français d'origine étrangère et originaires des Dom Tom. Cette mission serait complémentaire de celle du GELD auquel l'observatoire pourrait être rattaché. De telles recommandations pourraient s'inscrire dans la transposition de la directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes. La constitution d'un outillage statistique concernant ces populations permettrait de lutter contre les discriminations indirectes et orienterait différemment les politiques publiques.

A défaut d'informations statistiques « pertinentes » en France<sup>22</sup>, la mesure quantitative permet donc de repérer des situations à forte présomption discriminatoire. Reste la question non résolue de l'intention de discriminer : une faible, ou une forte, représentation de certaines populations est-elle systématiquement synonyme d'une volonté de discriminer ? Cet a priori idéologique reliant mesure quantitative et réalité discriminatoire constitue l'une des faiblesses de l'analyse publique en France. Le rééquilibrage de la charge de la preuve inscrit dans la loi du 16 novembre 2001 relative aux discriminations sous-tend cette vision : il appartient dorénavant au présumé coupable de démontrer qu'il n'a pas commis d'acte discriminatoire à l'encontre du plaignant.

L'usage des statistiques ethniques est apparu à certains chercheurs comme un moyen de dépasser cette représentation erronée des phénomènes discriminatoires grâce à une mesure objective de ceux-ci. Le débat autour de cette question se situe au début de la prise de conscience de l'existence de la discrimination comme phénomène de société et s'inscrit dans une volonté affichée de rechercher des arguments « solides » pour accélérer cette médiatisation.

L'introduction de catégories ethniques dans les statistiques publiques pose cependant des questions théoriques, méthodologiques et politiques fortes.

◆ **au niveau théorique** : le questionnement fondamental est que la construction de catégories ethniques nécessite au préalable l'existence de celles-ci.

La première catégorisation statistique est apparue en février 90 dans un rapport du HCI à travers l'introduction officielle d'une variable nouvelle : la catégorie « immigré ». Selon M. Tribalat, « est immigrée toute personne née étrangère à l'étranger qui vit en France qu'elle ait ou non acquis la nationalité française ». Cette catégorie, pourtant déjà sociologiquement et historiquement ancienne, fait alors son apparition dans la statistique publique et recouvre partiellement la catégorie existante d'étranger<sup>23</sup>. Le principal problème posé par cette première segmentation est qu'elle regroupe une population extrêmement hétérogène composée à 31% de français. Deux catégories juridiques coexistent au sein de ce groupe : les

---

<sup>22</sup> La loi de 1905 de séparation de l'Eglise et de l'Etat interdit de prendre en compte dans les statistiques publiques l'appartenance ethnique ou religieuse, Le Nouvel Observateur, n°1946, 21-28 Février 2002.

<sup>23</sup> H. Le Bras, La confusion des origines, Les Temps modernes, n°604.

français et les étrangers ; cela rend toute politique publique d'intégration fondée sur cette catégorisation illégitime. La relative inefficacité des politiques dites d'intégration ou d'assimilation a corroboré cette analyse et la volonté politique récente de lutte contre les discriminations<sup>24</sup>, pour favoriser l'intégration ( ce qui constitue une nouvelle optique d'action publique), a relancé le débat sur une approche statistique des populations discriminées, à partir de leur origine ethnique. L'évolution de la catégorie « immigré » reflète ce changement ; de la définition déjà citée, la problématique a progressivement glissé vers une théorie sociale incluant les immigrés et leurs descendants comme acteurs des changements sociaux. Le suivi des générations est alors apparu comme nécessaire pour concevoir des processus d'intégration dans la durée<sup>25</sup>. Cette demande publique, sociale repose sur un postulat très fort : il existerait un lien entre intégration et origine ethnique, or cela ne va pas forcément de soi. H. Le Bras<sup>26</sup> s'interroge : l'origine ethnique est-elle une cause d'intégration?

La question qui se pose ensuite est celle de la définition de l'ethnie : existe-t-il une définition objective de celle-ci ? Le Larousse pose que l'ethnie est un groupement de familles au sens large, dans une aire géographique variable, dont l'unité repose sur une structure familiale, économique et sociale commune, sur une langue et une cultures communes. Cette définition extensive de l'ethnie pose le problème de la détermination d'un critère unique et précis définissant celle-ci. Pour P.Simon<sup>27</sup>, l'ethnie est systématiquement associée à la conscience d'appartenir à un groupe, la dimension subjective s'imposant selon lui sur tout autre critère. Dans l'enquête de l'INED sur l'assimilation<sup>28</sup>, l'appartenance ethnique est définie par la langue maternelle mais ce critère lui-même est imprécis car si un individu possède deux langues maternelles, la plus rare est retenue comme langue d'origine ce qui ne va pas sans poser de questions. Une question sur les langues parlées dans les pays où plusieurs langues sont utilisées ( comme en Belgique) peut s'avérer tellement délicat que cette question n'est pas abordée. Si le critère du lieu de naissance des parents est retenu pour définir l'origine ethnique d'un individu, le risque est que l'individu, même parfaitement assimilé et se sentant intégré et français, se retrouve statistiquement catégorisé dans le groupe ethnique de ses parents avec l'obligation d'assumer les éventuels handicaps et spécificités attachés à ce groupe. L'individu peut donc, en répondant à la question du lieu de naissance de ses parents, se placer en situation de dissonance cognitive par rapport à sa propre perception de sa situation, entre son vécu et son origine. Les limites de l'attribution de l'origine de l'individu en fonction du lieu de naissance de ses parents sont de deux ordres<sup>29</sup> :

- la transmission d'une filiation immigrée dont il n'a pas connu le phénomène, renforçant un sentiment d'illégitimité quant à sa présence en France en tant que français ; cette définition de l'origine renvoie au concept d'habitus développé par Bourdieu selon lequel le devenir de l'individu est marqué par son milieu d'origine. L'individu verrait alors sa trajectoire déterminée de manière univoque par son origine, quelles que soient ses pratiques.
- l'illusion d'une appartenance ethnique objective nie, selon H. Le Bras, les ascendances mixtes qui constituent pourtant une réalité non minoritaire. Il faut en outre souligner le caractère éminemment politique de ce choix ; M. Bulmer, chercheur britannique à

---

<sup>24</sup> Impulsée par M. Aubry, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, lors du colloque sur la discrimination raciale du 11 mai 1999.

<sup>25</sup> P. Simon, Les jeunes issus de l'immigration se cachent pour vieillir, représentations sociales et catégories de l'action publique, VEI Enjeux, n°121, juin 2000, p.31.

<sup>26</sup> H. Le Bras, op. cit..

<sup>27</sup> op. cit.

<sup>28</sup> Enquête MGIS (Migration géographique et insertion sociale), 1992.

<sup>29</sup> P. Simon, op. cit.

l'Université du Surrey<sup>30</sup>, note qu'aux Etats-Unis, les critères de classement des populations utilisés pour leur catégorisation statistique, toujours non scientifiques, viennent de la vision qu'en donne le groupe dominant, les choix faits seraient alors pour l'essentiel politiques.

Le paradoxe est, comme le résume P. Simon, que le recueil du pays de naissance des parents reste indispensable dans la perspective d'une étude du devenir des descendants d'immigrés, mais que la multiplication des générations de descendants des premières vagues immigratoires rend illusoire la prétention à reconstruire, sur des données objectives, les généalogies.

- ◆ **au niveau méthodologique** : si un critère est unanimement choisi comme signe d'appartenance ethnique, il reste à recueillir cette information.

L'interview peut être une première modalité de recueil de l'information. Si le sociologue ou le démographe qui mène l'enquête, au lieu de demander directement à l'individu concerné son origine ethnique (comme le font les statisticiens anglais ou américains), se fonde sur des indices comme la langue maternelle ou le lieu de naissance des parents pour reconstruire l'origine, c'est comme si la personne enquêtée n'était pas capable de le faire elle-même ou pouvait mentir. Il peut en effet exister une différence entre la catégorie vécue par l'individu et la catégorie statistique à laquelle le critère choisi va le rattacher.

Autre modalité de recueil de l'information : le recueil par sondage mais celui-ci place la variable ethnique sur le même plan que la profession, le niveau de revenu, l'âge....et tend donc à banaliser celle-ci<sup>31</sup>. En outre, ces variables sont rattachées à des théories socio-économiques or à quelle théorie se réfère la variable ethnique ?

La monographie semble être une source d'information plus pertinente et libre pour le chercheur mais il faut souligner la différence pouvant exister entre observation et vérification par une enquête ou un recensement.

- ◆ **au niveau politique** : mettre le repérage statistique des populations discriminées au service des politiques de lutte contre les discriminations semble être l'enjeu de ce débat. La politique de la ville constitue le domaine de l'action publique où la reconnaissance des populations immigrées ou issues de l'immigration est la plus explicite. Elle a en effet contribué à stabiliser la catégorie des « quartiers » pour évoquer les territoires et celle des « jeunes des quartiers » pour désigner les populations ; la qualification des publics par le territoire est clairement concurrente de celle qui les identifie par des attribut sociaux ou des caractéristiques personnelles. L'institutionnalisation de la catégorie « jeunes issus de l'immigration » n'est pas circonscrite au domaine de l'intervention sociale, elle touche le noyau dur du modèle français d'intégration : la notion de citoyenneté.

Une des questions qui se pose aux chercheurs en sciences sociales est de savoir si de telles enquêtes ne sont pas susceptibles d'alimenter, voire de légitimer certains discours racistes. Ces travaux ne peuvent-ils être en effet l'occasion de classer, trier les individus selon leurs origines, stigmatisant socialement certains groupes ? La représentation de la société issue du critère de l'origine ethnique peut gagner en réalisme tout en rigidifiant cette réalité alors que l'intégration est, par essence, un phénomène dynamique. Comme le souligne P. Simon, la reprise et la généralisation de la catégorie « jeunes issus de l'immigration » par l'administration et les médias agissent sur les publics et contribuent à la mise en forme des identités. Aux Etats-Unis, la statistique par le recensement a contribué à la création de groupes et au déplacement de leurs frontières ; le rôle que joue la volonté de groupes

---

<sup>30</sup> Notes du colloque international : Mesure et malmesure des populations, organisé par l'INED et le CERI, 17-18 décembre 2001.

<sup>31</sup> H Le Bras, op. cit.

d'obtenir des avantages particuliers introduits par le législateur rend les approches par l'origine ethnique fragiles.

Il apparaît donc nécessaire de poser la question de la pérennité et, a contrario, de l'évolution de ces catégories statistiques, celles-ci devant idéalement évoluer simultanément avec la réalité. Lors du colloque organisé par l'INED, cette question est apparue comme centrale : une catégorie statistique est-elle simplement le reflet d'une réalité ou est-elle susceptible de modifier celle-ci ? On note aux Etats-Unis un changement de terminologie dans l'appellation des Noirs en fonction des évolutions dans les perceptions sociales que reflètent les mots : colored, blacks, african american : les classifications reflètent les objectifs politiques du moment. Comme le souligne la note de présentation du colloque, « la définition et les limites des catégories font l'objet de luttes plus ou moins ouvertes, d'autant plus âpres que la désignation des catégories relève avant tout de rapports de domination : de l'Etat sur ces citoyens, des groupes « légitimes » sur ceux dont on construit « l'illégitimité » ».

Les exemples des pratiques étrangères, principalement anglo-saxonnes, permettent d'enrichir le débat. Le census américain et les recensements canadien et britannique incluent des questions sur l'origine ethnique. Dans ces trois cas, même si ces classements s'inscrivent dans une tradition de prise en compte des différences culturelles, leur institutionnalisation répond à des objectifs de politique publique. L'exemple britannique est à cet égard plein d'enseignements<sup>32</sup>. La variable « ethnie » a été introduite dans le recensement en 1991 : 35 rubriques regroupées en 10 (white, black caribbean, black african, black other, indian, pakistani, bangladeshi, chinese, other groups : asian, other). Malgré le caractère très contestable de ces catégories, le résultat fut l'identification de discriminations à l'échelle nationale et surtout à l'échelle locale. Du coup, en 1994, plus de 1350 personnes étaient chargées de ces questions au sein des administrations britanniques. Les années suivantes, et en dépit de résultats statistiques attestant de l'existence d'inégalités entre groupes ethniques, le gouvernement a réduit les dépenses publiques dans les zones à forte proportion de minorités ethniques. Toute ethnicisation de la statistique est donc sans utilité si elle ne s'accompagne pas d'une volonté politique forte.

Le recensement américain définit, lui, 126 groupes potentiels par nomenclatures de races et mélanges de races ; en effet, depuis le dernier recensement, il est devenu possible de déclarer plusieurs origines raciales et non plus une seule ce qui montre une nouvelle approche de l'origine, concept multidimensionnel. On ne demande plus le lieu de naissance des parents mais chaque individu doit déclarer son ou ses origines. Cette possibilité a entraîné un grand nombre de problèmes techniques : le codage des combinaisons pertinentes n'a pas été surmonté, le gouvernement doit justifier son classement d'une personne au bénéfice de telle ou telle politique. J. R. Goldstein estime même qu'avec l'extension de la nomenclature on est à la fin des statistiques raciales aux Etats-Unis. La variable ethnique ne permet plus aujourd'hui de « manager » facilement des politiques publiques. Il note en outre que cette catégorisation statistique, à l'origine des politiques d'affirmative action, n'a pas permis d'éradiquer les discriminations et a même eu tendance à renforcer le racisme.

En France le débat est loin d'être clos et deux camps s'affrontent :

- d'un côté les partisans de la mise en place de catégories statistiques ethniques tels que le HCI dans son dernier rapport ;
- de l'autre, ceux qui préféreraient utiliser au maximum les possibilités existantes de l'appareil statistique français susceptible de procurer un certain nombre d'informations pertinentes ; selon eux, la France n'est pas prête à adopter cette catégorisation statistique

---

<sup>32</sup> C. Levy-Vroelant, op. cit., p.266-267.

et dispose d'un outillage statistique sous-exploité. Le rapport URMIS sur les discriminations propose un certain nombre de pistes pour approfondir cette voie. Les auteurs estiment que des approches micro statistiques sont possibles en travaillant sur des fichiers locaux (au niveau des entreprises ou des missions locales par exemple) ou en suivant des cohortes, méthodologie utilisée par les chercheurs de l'URMIS dans leur étude sur les jeunes diplômés issus de l'immigration en 1995.

La discrimination apparaît en fait comme un objet de recherche encore peu exploité, situation symptomatique d'une réalité des **processus** et **pratiques** discriminatoires mal connue. Les chercheurs qui s'intéressent à cette question doivent simultanément répondre à deux exigences :

1. une réponse discursive à un phénomène dont la sémantique est peu développée. Les processus discriminatoires, à différencier des processus racistes, à l'œuvre dans le monde du travail sont peu connus et reconnus. La discrimination apparaît alors comme une réalité floue, complexe et peu visible, à la limite de l'existant. Les chercheurs doivent donc, pour rendre visible cette réalité, définir des concepts afin de cerner ce que recouvre la discrimination. L'étude menée par P. Bataille pour le compte de la CFDT constitue à cet égard une avancée remarquable<sup>33</sup>.

2. une réponse sociale sous la forme, à la fois d'une sociologie politique **de** l'action publique, et d'une sociologie politique **dans** l'action publique<sup>34</sup>. La table ronde de Grenelle du 11 mai 1999 regroupant le ministère de l'emploi et les partenaires sociaux (syndicats de salariés et d'employeurs) marque le point de départ d'une volonté politique très forte de faire de la discrimination un axe de politique publique impliquant donc la création d'outils adéquats et la définition d'un objectif précis. Dans cette lutte, l'Etat a joué un rôle particulier d'impulseur de la recherche (par le biais des études financées par le FAS et la DPM notamment) et de la politique publique (création du GELD, du numéro vert 114, actions de parrainage, mobilisation et formation des acteurs du service public de l'emploi) mais il n'a pas centralisé cette action autour d'une autorité indépendante comme le préconisait le rapport Belorgey puis le HCI..

### **Conclusion :**

Face à cette double exigence, à la fois pratique et théorique, la recherche française, financée par des programmes publics nationaux ou européens, a donc développé une voie médiane de travail combinant approche théorique et enquêtes de terrain. « Cette posture plurielle de chercheur, d'expert, et occasionnellement de formateur, au cœur de l'action publique concrète, a offert aux chercheurs de nombreuses opportunités d'observation, une multitude de clefs de compréhension, un point de vue pluriellement construit [...] »<sup>35</sup>. La démarche inductive développée par la recherche française s'appuie sur des observations précises et circonscrites de la réalité.

---

<sup>33</sup> P. Bataille, *Le racisme au travail*, Ed. La Découverte, 1997

<sup>34</sup> O. Noël, document de travail, Séminaire national : Lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs, Novembre 2001.

<sup>35</sup> O. Noël, *op. cit.*



## CH. 1 : DISCRIMINATION ET EMPLOI

Plus de 70 articles de recherche sur ce thème sont parus depuis 1992 avec une nette accélération depuis 1999, date de la mise en place d'une politique publique de lutte contre les discriminations. L'emploi étant considéré comme le vecteur central d'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration, la problématique de la discrimination a été étudiée essentiellement sous l'angle de la relation au marché du travail ; le ministère de l'emploi s'est naturellement trouvé chargé de cette mission de recherche et d'action.

On distingue dans cette recherche 3 types de travaux :

◆ des **travaux théoriques** qui cherchent à comprendre, analyser et mettre en lumière les phénomènes de discrimination sur le marché du travail. Les principaux thèmes abordés dans cette optique sont les suivants : accès des populations immigrées et issues de l'immigration au marché du travail, accès des jeunes diplômés issus de ces populations, rôle des intermédiaires de l'emploi, et plus largement analyse des critères de sélection implicites à l'embauche. La grande majorité de ces travaux porte sur la problématique de l'accès au marché du travail, principal lieu d'émergence des discriminations. Pourtant la discrimination peut également apparaître au cours du processus de formation, dans les dispositifs en alternance<sup>36</sup> et surtout dans le travail où l'on peut distinguer dans certaines entreprises un véritable dualisme du marché du travail avec un secteur réservé aux nationaux caractérisé par la stabilité de l'emploi, des progressions de carrière importantes et des salaires évolutifs<sup>37</sup>. Très peu de travaux se penchent sur les discriminations à l'œuvre dans l'entreprise ou les administrations ; l'étude de P. Bataille commandée par la CFDT en 1997 constitue à cet égard une innovation. Il distingue 4 types de discriminations raciales :

1- Le racisme à l'embauche : le plus souvent sous couvert d'une anticipation d'une réaction négative de la clientèle.

2- La discrimination à l'embauche : la préférence locale et familiale. Ce type de discrimination opère lorsque le recrutement se fait essentiellement par cooptation par des membres du personnel en place.

3- L'ethnisation et la racialisation des tâches : « Une autre forme de discrimination porte sur la répartition du travail en fonction des origines ethniques et des couleurs de peau, sans nécessairement attribuer au personnel concerné les postes les moins qualifiés ou les plus mal rétribués, même si cela y tend souvent. Il ne s'agit pas dans cette logique d'exploiter un travailleur mal protégé par son statut, mais, par exemple, d'éviter qu'il entre en relation avec

---

<sup>36</sup> Exemple de la Seine Saint Denis. Cette étude menée par M. Viprey et L. Deroche pour le FAS « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances » est issue d'une enquête auprès de jeunes faisant l'objet de contrats en alternance; elle révèle des pratiques de discrimination vis-à-vis des générations issues de l'immigration ou de jeunes français de couleur grâce à des statistiques prenant en compte la variable de l'origine des secondes générations. L'échantillon ainsi défini prouve les difficultés d'accès à l'entreprise et dans le BTP de jeunes pourtant motivés par ce type d'insertion professionnelle. La dernière partie montre l'impuissance des organismes de placement type ANPE, AFPA, PAIO à contraindre la pratique discriminatoire des employeurs et le manque d'appuis méthodologiques des acteurs institutionnels.

<sup>37</sup> F. Vourc'h, V. De Rudder, M. Tripier, Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée, L'Homme et la société, n°121-122, juillet-décembre 1996.

la clientèle (...). Dans ce cas, l'étranger accède à un poste pour lequel il est normalement payé, il peut même être promu, mais sa fonction dans l'organisation du travail prend en compte ses origines ethniques. C'est une discrimination dont il est difficile d'apporter la preuve. ». On peut définir l'ethnicisation comme le processus par lequel se construit l'altérité au sein d'une culture donnée ; on entend surtout par ethnicisation le fait d'attribuer la cause d'un phénomène à un groupe identifié par une origine étrangère et une autre culture trop différente de la nôtre. L'ethnicisation accompagne et favorise la discrimination mais ne se résume pas au racisme. Celui-ci repose sur un jugement global dépréciatif à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes. L'ethnicisation opère également une catégorisation avec des jugements a priori mais sans nécessairement emporter une volonté de rejet<sup>38</sup>.

4- La discrimination dans l'accès à la formation professionnelle : «La discrimination à l'embauche a également des effets sur le dispositif de formation professionnelle. Des responsables institutionnels ou associatifs de la formation évoquent les difficultés qu'ils rencontrent pour faire passer des candidats de couleur dans des corps de métier qui paraissent bien, en définitive, leur être interdits ». Tel est notamment le cas dans le commerce et l'artisanat, mais aussi dans les petites industries, où nombre d'employeurs font savoir aux formateurs qu'ils acceptent des stagiaires «de couleur» pour accomplir des tâches de manutention, mais pas pour servir les clients ou rénover l'intérieur de leur logement

◆ **des travaux empiriques** toujours sur le thème de la discrimination lors de l'accès au marché du travail. Les régions étudiées ont été choisies en fonction de fortes présomptions de discrimination et on constate que ce sont des régions économiquement défavorisées et soumises à des processus de désindustrialisation massifs : Roubaix, Saint Etienne, Alsace, Nîmes, Montbéliard, Marseille, Narbonne, Strasbourg, Saint Denis, région Rhône-Alpes. Les recherches-action ASPECT et PRISME rentrent dans cette catégorie de travaux. L'importance de ces travaux empiriques peut être rattachée à la volonté des chercheurs et des pouvoirs publics d'ancrer la discrimination dans la réalité du monde du travail afin de lever le tabou et le déni entourant celle-ci. On peut certainement parler à propos de ces enquêtes de vertu didactique et pédagogique.

◆ un dernier type de travail doit être présenté : il s'agit des **guides pratiques** résultant de certaines de ces recherches et chargés de sensibiliser et de guider l'action de tous les acteurs confrontés à ces phénomènes de discriminations (intermédiaires de l'emploi, élus dans l'entreprise). Le principal guide : Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, a été édité sous l'égide des ministères de l'emploi et de la ville, et le comité de pilotage regroupe la DIV, la DPM, la DGEFP et le FAS. Il comprend deux volumes :

Vol.1 : présente des repères et éléments contextuels et relate, sous la forme de fiches pratiques, 13 expériences menées en France et destinées à lutter contre les discriminations raciales.

Vol.2 : propose 5 dossiers méthodes pour mener des actions de lutte contre les discriminations raciales, ainsi que les dispositifs et structures de lutte.

La présentation des principales avancées sur ce thème va se faire en référence au clivage théorique présent dans la littérature américaine : discrimination par goût versus discrimination par croyances.

---

<sup>38</sup> J. Costa Lascoux, Emergence de la question ethnique dans le lien social, tabou et affirmation, CSTB, octobre 2000.

# I/ La discrimination en termes de goût

## A/ Présentation de la théorie

La discrimination en terme de goût a été développée par Gary Becker à partir de son ouvrage paru en 1957 : *The economics of discrimination*. Pour la première fois, un économiste intégrait à l'analyse du fonctionnement du marché du travail une variable personnelle : le goût pour la discrimination. Il explique ainsi que si certains groupes d'individus (et son analyse est davantage centrée sur les Noirs mais pourrait être étendue aux femmes ou aux jeunes) sont sous-représentés sur le marché du travail, l'origine en est le goût exprimé par les employeurs de ne pas se mélanger avec ces groupes. En effet, au fondement de ce goût réside la volonté pour les employeurs de maintenir à distance des individus à propos desquels ils portent des jugements négatifs. L'employeur va donc se retrouver dans une situation économiquement paradoxale puisqu'il va chercher à maximiser sa fonction de profit (ou à minimiser sa fonction de coût) tout en discriminant certains salariés potentiels ce qui va générer des coûts. Dans cette optique, la discrimination constitue une grandeur monétaire et donc mesurable qui va être intégrée à la fonction de coût de l'entreprise. Il s'agit là d'un apport essentiel de la théorie de Becker même si sa traduction dans la réalité pose problème car comment quantifier ce goût pour la discrimination ?

En fait ce goût, exprimé par l'employeur, peut avoir 3 sources différentes :

♦ le goût des employeurs : Becker se place dans l'hypothèse où le goût pour la discrimination provient uniquement des employeurs et ils en sont donc seuls responsables. Ce goût va se traduire par un refus d'embaucher des individus appartenant à une minorité ; cette réduction volontaire de la part de l'employeur du réservoir potentiel de salariés accédant à des postes dans son entreprise va avoir un coût. En effet, les coûts de recherche d'un nouveau salarié vont être augmentés par cette volonté de ne pas choisir parmi certains groupes d'individus, la fonction de coût de l'entreprise va alors être augmentée d'une composante. Si les individus discriminés avaient une productivité égale à celle des non discriminés, il en résulte que l'employeur va rémunérer davantage des individus proches de lui, cassant l'égalité entre salaire et productivité marginale du travailleur au fondement de l'économie du travail néo-classique, et obérant la compétitivité de l'entreprise. Il est cependant vraisemblable de supposer que tous les employeurs ne possédant pas ce goût pour la discrimination (car alors aucun employé Noir ne travaillerait dans une entreprise dirigée par un Blanc), et lorsqu'ils l'ont, il peut différer d'un individu à un autre en terme d'intensité. Ainsi, les employeurs exprimant leur goût pour la discrimination obère la compétitivité de leur entreprise ce qui, dans un cadre parfaitement concurrentiel, va aboutir à la destruction de leur entreprise. Sur longue période, la discrimination doit donc s'éliminer d'elle-même et ne subsisteront que des entreprises non discriminantes. Cette conclusion optimiste de Becker est atténuée par l'inopérance du modèle de concurrence pure et parfaite et par l'existence de situations de marché non concurrentielles permettant indirectement à la discrimination de perdurer. Certains économistes libéraux estiment même l'Etat responsable de cette situation car ces formes imparfaites de concurrence (monopoles, monopsones, duopoles,..) ne pourraient subsister sans le soutien réel ou tacite de l'Etat.

◆ le goût des employés : dans cette optique le goût pour la discrimination vient des employés mais continue d'être exprimé par l'employeur<sup>39</sup>. A l'origine de ce goût, on retrouve la volonté de ne pas travailler avec gens différents et pour l'employeur une volonté de maintenir l'équilibre et la stabilité interne de son entreprise.

Arrow introduit, pour modéliser cette hypothèse, un modèle comprenant deux types d'emplois : des emplois spécialisés et des non spécialisés<sup>40</sup>. On pose que tous les individus sont susceptibles d'occuper les emplois non spécialisés mais seuls certains d'entre eux sont qualifiés pour les emplois spécialisés. Parallèlement, les employeurs ne sont pas contraints à faire des investissements spécifiques pour recruter un travailleur non spécialisé tandis qu'ils doivent en faire pour embaucher un travailleur spécialisé. La discrimination à l'encontre des travailleurs Noirs va se traduire par un non investissement de la part des employeurs leur permettant d'accéder aux postes spécialisés et donc à une ségrégation de ce groupe sur le marché du travail. La possibilité d'une coexistence entre ségrégation et discrimination semble donc être plausible dans cette analyse.

La théorie se heurte de nouveau à la réalité lorsqu'on observe qu'il n'existe aucune ségrégation totale et la mixité de la main d'œuvre est une composante habituelle des entreprises. Cependant, les intermédiaires de l'emploi notent que la volonté de maintenir un équilibre entre populations d'origines différentes ou de ne pas mélanger certaines nationalités au sein de leur personnel peut motiver leur refus d'embaucher certains individus.

◆ le goût des consommateurs : le troisième groupe susceptible d'exprimer son goût pour la discrimination est le groupe des clients, des consommateurs dont l'adhésion à l'entreprise est un facteur de sa survie. A l'instar des préférences des employés, celles-ci vont également être invoquées auprès des intermédiaires de l'emploi par les employeurs pour motiver des refus de candidats. La volonté de ne pas se faire servir ou d'entrer en affaire avec certains groupes d'individus peut être un motif de discrimination de la part de la clientèle. Dans ce cas, on suppose que les clients sont prêts à payer davantage pour cette discrimination et supportent donc une partie du coût de la discrimination pesant sur l'entreprise.

La difficile insertion dans les secteurs du commerce et de la vente des personnes issues de minorités semblent attester de la prégnance de ce goût des consommateurs pour la discrimination. L'expression radicale de ce goût peut être le boycott de certains produits ou entreprises et comme l'explique Arrow, tant qu'il existe plus de consommateurs prêts à boycotter les firmes non discriminantes que d'employés victimes de discrimination, celle-ci pourra perdurer.

---

<sup>39</sup> Ce type d'argument est relayé par les employeurs auprès des intermédiaires de l'emploi.

<sup>40</sup> Repris du document d'étude de A. Ghirardello : Du goût aux croyances : quelles analyses de la discrimination ?, Nanterre, 2001.

L'expression de la discrimination en terme d'accès à l'emploi sera dans ces trois cas relayée par l'employeur mais celui-ci pourra invoquer les goûts des deux autres groupes, à défaut du sien, pour justifier son attitude. Cette position permet souvent à l'employeur de se dédouaner de toute velléité discriminatoire et elle l'incite en outre à l'expression franche et ouverte de propos racistes<sup>41</sup>. Quand il y a reconnaissance de l'existence de pratiques discriminatoires, le chef d'entreprise en rejette donc fréquemment la responsabilité sur un tiers<sup>42</sup>. Cette explication en terme d'«externalisation» de l'origine de la discrimination a été reprise par de nombreux auteurs français.

## 2/ Positionnement de la recherche française

Dans leur analyse des phénomènes de discrimination à l'égard des jeunes étrangers ou d'origine étrangère<sup>43</sup>, M. Viprey et L. Deroche définissent les différentes logiques à l'œuvre sur le marché du travail en matière de discrimination. Dans la logique des entreprises, les phénomènes de discrimination sont justifiés par : le risque de perte d'une clientèle, les logiques communautaires à l'œuvre au sein du personnel et la volonté de maintenir des équilibres entre ces communautés, le goût de l'employeur pour la discrimination. A côté de ces trois logiques correspondant à celles de Becker, les auteurs y ajoutent les logiques des intermédiaires sur le marché du travail et celles des jeunes. La mise en avant du rôle des intermédiaires de l'emploi, c'est-à-dire des institutions chargées de la mise en relation entre demandeurs et offreurs de travail, constitue une originalité de la recherche française (en grande partie dûe au contexte socio-économique national). Ces intermédiaires sont en effet amenés à développer, consciemment ou non, des logiques discriminatoires<sup>44</sup> ; la « déprofessionnalisation » des procédures de recrutement qui permet d'accorder de plus en plus d'importance aux critères subjectifs susceptibles d'être discriminants d'une part<sup>45</sup>, et la concurrence régnant sur les marchés de placement des travailleurs d'autre part, placent les intermédiaires dans des situations paradoxales.

O. Noël a souligné dans ses travaux le rôle primordial de ces intermédiaires qui sont compromis, souvent malgré eux, dans l'acte discriminant. Les missions de placement, d'insertion et d'accompagnement dévolues à ces agents du SPE les placent dans des situations parfois inconfortables, tiraillés entre éthique et objectifs de production. A l'ANPE, les agents doivent combiner leur mission de service public, le risque pénal en cas de plainte pour discriminations et la nécessité de collecter des offres qui est un des éléments de leur prime d'objectifs.

De facto, les intermédiaires de l'emploi peuvent devenir coproducteurs de discrimination avec les entreprises. Présupposant parfois le bien fondé de l'argumentation des employeurs, anticipant des réactions racistes, protégeant des populations d'échecs assurés, les intermédiaires participant, peut être de façon inconsciente, à la construction de la discrimination à l'emploi et à sa pérennisation.

Anticipant, volontairement ou non, les réactions des employeurs qui anticipent eux-mêmes celles de leur personnel ou clientèle, les intermédiaires de l'emploi contribuent à faire de la discrimination un processus systémique<sup>46</sup> :

---

<sup>41</sup> O. Noël [1], La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche, VEI Enjeux, n°121, juin 2000.

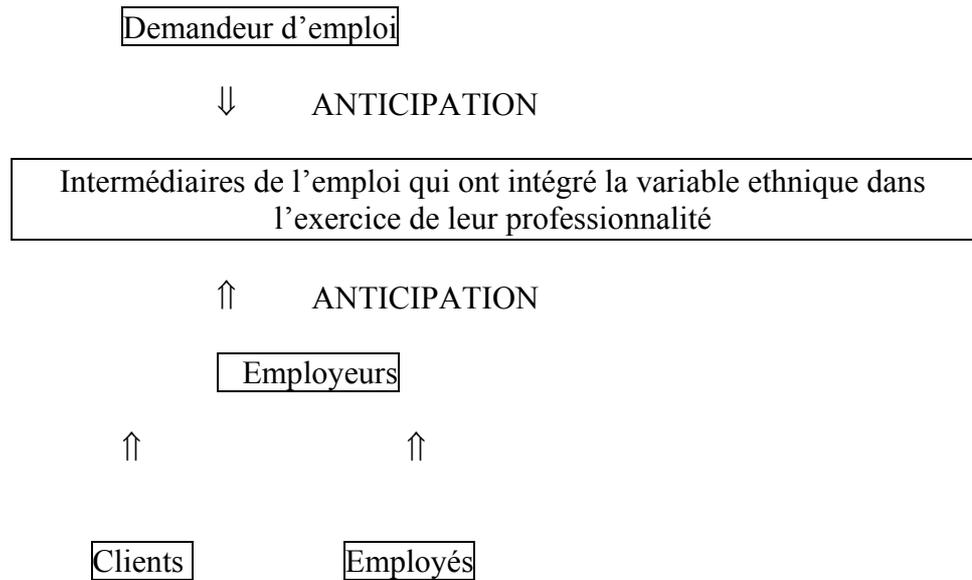
<sup>42</sup> Rapport remis au FAS, Atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations, CREDOC, septembre 2001

<sup>43</sup> M. Viprey, L. Deroche, Recrutement discriminant des firmes à l'égard de la main d'œuvre étrangère ou issue de l'immigration, in Le racisme et les discriminations au travail, Colloque IMA, n°158/a, 1997.

<sup>44</sup> O. Noël parle à leur propos de coproducteurs de discriminations.

<sup>45</sup> F. Voure'h, V. De Rudder, M. Tripier, op. cit.

<sup>46</sup> O. Noël [1], op. cit.



M. Rebzani<sup>47</sup> parle à cet égard de conformité aux pressions : pressions des « clients » qui reposent sur des préjugés quant aux compétences relationnelles de ces jeunes, pressions qui se répercutent ensuite sur les demandes des employeurs auprès des intermédiaires de l'emploi.

Les logiques des jeunes constituent également un facteur explicatif de la discrimination car leur attitude peut pérenniser la discrimination en validant certaines représentations des employeurs. Leurs motivations peuvent être diverses : anticipations de comportements discriminatoires et refus d'aller à l'échec, volonté de ne pas s'orienter vers des secteurs où travaillaient leurs pères, stratégies d'ascension sociale passant par des filières générales,...

L'apprentissage illustre parfaitement ces différentes logiques et motivations à l'œuvre dans les processus discriminatoires. Les pratiques discriminatoires existent mais elles sont là encore, difficilement reconnues<sup>48</sup> ; plusieurs prétextes sont invoqués pour justifier les discriminations :

- du côté des employeurs, ils avancent la réaction hostile qu'aurait la clientèle ou les positions racistes du personnel en place.
- du côté des candidats à l'apprentissage, ceux-ci intériorisent la discrimination et délaissent d'eux-mêmes l'apprentissage. A cette intériorisation par les jeunes d'origine étrangère, s'ajoute une image dévalorisante de l'apprentissage qui heurte leur stratégie d'ascension sociale. L'enquête réalisée par R. Silberman et I. Fournier<sup>49</sup> montre effectivement un moindre passage de ces jeunes par l'apprentissage, tout particulièrement des jeunes originaires du Maghreb.
- du côté des intermédiaires, ces pratiques sont perpétuées d'une part parce que les missions de mise en relation ou de formation sont directement dirigées par des élus issus du monde de l'entreprise, et d'autre part parce que les Centres de formation des apprentis (CFA), qui

<sup>47</sup> M. Rebzani, Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psycho sociale, Revue européenne des migrations internationales, 2000(16) 3, pp. 29-52.

<sup>48</sup> Le Monde supplément Economie, 4 septembre 2001

<sup>49</sup> R. Silberman, I. Fournier [1], Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective, Formation Emploi, n°65, 1999.

sont d'abord au service des employeurs, se voient dans l'obligation de respecter les réserves que ceux-ci mettraient à l'embauche de jeunes d'origine étrangère.

En conclusion, les jeunes d'origine étrangère, et plus particulièrement ceux originaires du Maghreb, sont moins souvent passés par l'apprentissage or les régressions logistiques confirment qu'il s'agit d'un facteur très significatif de l'insertion sur le marché du travail<sup>50</sup>. En effet, les jeunes apprentis sont souvent embauchés par leur patron ou trouvent un emploi par l'intermédiaire de celui-ci. Ce point est d'autant plus important que l'apprentissage joue un rôle de rattrapage pour les moins diplômés.

Les logiques syndicales sont également présentes mais leur impact sur le processus discriminatoire est difficile à évaluer. A l'instar des intermédiaires de l'emploi, les militants syndicaux se retrouvent en position délicate et paradoxale. Le rapport d'enquête, Racisme et comportements professionnels aux Finances<sup>51</sup>, illustre cette ambivalence ; effectuée par les chercheurs de l'URMIS, cette étude a la particularité d'avoir été impulsée à la demande des militants syndicaux de la fédération CGT des Finances. Elle répond en effet à une double volonté de leur part :

- ◆ d'une part une volonté de comprendre les mécanismes et processus discriminatoires dont ils se sentent témoins, acteurs, voire parfois complices, de façon passive ou active, dans le cadre de leur mission de SPE<sup>52</sup>. Les situations décrites par les responsables et militants de cette organisation ont mis à cet égard en évidence une relation dialectique entre comportements individuels et collectifs, discriminations directe et intentionnelle. La discrimination n'est alors plus seulement perçue comme un comportement individuel intentionnel mais plutôt comme une réalité sociale produite et reproduite par toute une série d'acteurs individuels et collectifs, institutionnels et privés.
- ◆ d'autre part, les agents souhaitent comprendre et réduire les tensions ressenties au cours de leur travail entre les exigences de l'administration et les « missions sociales » qui leur sont conférées. L'incompatibilité constatée entre ces deux impératifs et la primauté de la contrainte de rentabilité les oblige à abandonner le principe de traitement égalitaire entre les usagers. Les agents, en tant qu'intermédiaires entre usagers et administration, sont au cœur des processus discriminatoires qu'ils peuvent soit amplifier, soit atténuer en fonction de leurs aspirations individuelles sans que la hiérarchie n'intervienne. Les auteurs de l'étude ont d'ailleurs recueilli diverses anecdotes illustrant le refus de l'encadrement de s'opposer aux propos et pratiques ouvertement discriminatoires de certains agents. Les agents se retrouvent dans une position « d'initié » selon la terminologie de E.Goffman<sup>53</sup> : ils sont à la fois dénonciateurs de pratiques et comportements qu'ils réprouvent et porte-parole des victimes. L'initié constitue un groupe autonome, entre dominé et dominant.

La portée explicative de cette hypothèse de goût pour la discrimination est affaiblie par le fait que les motivations profondes des individus pour ce goût à la discrimination ne sont pas données par Becker, elles sont postulées<sup>54</sup>. Becker pose simplement que la volonté de maintenir à distance certains individus, au sens propre de distance physique, comme au sens figuré de distance sociale, est à l'origine de leur goût pour la discrimination.

---

<sup>50</sup> R. Silberman, I. Fournier [2], Quelle insertion pour les enfants d'immigrés?, Problèmes économiques, 15 septembre 1999, n°2631.

<sup>51</sup> Fédération CGT des Finances, Rapport d'enquête, Juin 1998.

<sup>52</sup> Service Public de l'Emploi.

<sup>53</sup> E. Goffman, Stigmate, les usages sociaux des handicaps, Minit, 1993.

<sup>54</sup> O. De Schutter, Discriminations et marché du travail, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, 2001.

On peut supposer que derrière cette discrimination sourdent les représentations des employeurs, du personnel et des consommateurs à l'égard de certains individus ou groupes d'individus. L'argument de la distance culturelle a été maintes fois invoqué pour expliquer les plus fortes discriminations existant à l'égard des populations originaires du Maghreb, relativement à celles ressortissantes de l'Union européenne, et créant de fait une véritable scission au sein même des populations discriminées<sup>55</sup>. En effet, de nombreuses études<sup>56</sup> soulignent la non homogénéité des populations immigrées victimes de discrimination et la situation particulièrement défavorable des jeunes originaires du Maghreb sur le marché du travail. Cette situation est en outre renforcée, voire légitimée, par les dispositions légales ouvrant certains segments du marché du travail aux ressortissants de l'UE.

G. Dussault<sup>57</sup> utilise cette idée de distance sociale pour expliquer la situation des femmes sur le marché du travail. Les femmes sont majoritaires sur le marché secondaire caractérisé par une plus grande instabilité et précarité et elles souffrent d'un accès restreint aux postes à responsabilité. L'origine de tels comportements discriminatoires à leur encontre peut s'expliquer par la volonté de maintenir «à distance» des individus dont la réussite scolaire n'est plus à prouver et le sexe constitue un critère objectif permettant d'éliminer cette concurrence. Le modèle « d'overcrowding » de Bergmann explique que le goût pour la discrimination reflète la volonté d'un groupe de personnes de défendre son pouvoir et son statut social. Les hommes, en barrant l'accès à leurs professions, cantonnent les femmes dans des emplois à faible statut. Le même schéma explicatif peut être développé pour comprendre les discriminations dont sont victimes les jeunes diplômés issus de l'immigration. I. Sachdev et R.Y. Bouhris<sup>58</sup> ont montré que le comportement des individus de haut statut social est plus discriminatoire : les individus infériorisés profitent de leur pouvoir pour désavantager les membres de l'autre groupe de haut statut et ne détenant pas de pouvoir comme les diplômés issus de l'immigration. En discriminant ces diplômés à l'embauche, ils rétablissent un ordre social qu'ils estiment légitime et stable.

La théorie de Becker peut donc s'apparenter à une modélisation du racisme institutionnel et culturel tels qu'ils ont été définis par P. Bataille<sup>59</sup>. Le racisme institutionnel est le produit de pratiques sociales floues, d'un système général qui couvre la conduite des acteurs individuels, en acceptant non pas leur intention raciste, mais la banalité de leur acte et de leur comportement. Il prend pour exemple les refus à l'embauche motivés par les goûts des consommateurs (refus d'être servis par des « bronzés » ou des « nègres ») ; la dimension diffuse et presque banale de ces pratiques repose sur un principe d'acceptation suffisamment répandu qui peut aller jusqu'à détourner comme c'est le cas avec les discriminations à l'embauche. Le racisme culturel reprend les manifestations de la différence culturelle et les transforme en caractéristiques raciales. Il construit des représentations qui agissent sur les rapports sociaux. Les peurs et les fantasmes alimentent les préjugés, les stéréotypes qui conditionnent les relations entre individus et entre groupes sociaux. Pour P. Bataille, le contexte français, en refusant toute gestion politique de la différence, tisse des liens entre racisme institutionnel et culturel.

Selon cette théorie, la discrimination constitue un comportement irrationnel car économiquement coûteux pour l'entreprise ; en effet, la restriction du choix de candidats pour

---

<sup>55</sup> Argument développé par F. Vourc'h, V. De Rudder, M. Tripier, op. cit.

<sup>56</sup> Dont celle très complète de R. Silberman, I. Fournier [1]

<sup>57</sup> G. Dussault, Valeurs sociales, ségrégations professionnelles et discriminations, *Economies et Sociétés*, Tome XX, n°4, avril 1986.

<sup>58</sup> Cité dans M. Rebzani.

<sup>59</sup> P. Bataille, Racisme institutionnel, racisme culturel et discriminations, in *Immigration et intégration des savoirs*, sous la direction de P. Dewitte, Ed. La Découverte, 1999.

un poste génère des coûts monétaires et transactionnels. Ce « prix » de la discrimination doit, à long terme, éliminer celle-ci car elle obère la compétitivité des entreprises qui la pratiquent. La théorie de Becker ne permet donc pas faire de la discrimination un équilibre stable de long terme mais un phénomène transitoire sur le marché du travail ; M. Viprey et L. Deroche<sup>60</sup> estiment également que la discrimination intentionnelle basée sur les goûts des employeurs ne peut être que transitoire dans un cadre d'analyse économique où le marché est supposé concurrentiel. En effet, les employeurs qui optent pour une gestion discriminante à l'égard des étrangers semblent maximiser une fonction d'utilité plutôt qu'une fonction classique de profit et leur entreprise va de ce fait être éliminée par la concurrence. Pourtant la réalité nous montre la pérennisation de la discrimination dans notre société ; l'inopérance de cette théorie à décrire la réalité constitue l'une des principales critiques adressées à Becker<sup>61</sup>.

## II / La discrimination en termes de croyances

### 1/ La théorie de la discrimination statistique

Développée à l'origine par E. Phelps, cette approche a ensuite été reprise par Arrow (1972), Akerlof (1984) puis Aigner et Cain (1997). La nouveauté de cette approche est de rendre compte de la discrimination intentionnelle de la part de l'employeur en la fondant sur des motifs rationnels. Il y a discrimination parce qu'il est rationnel économiquement qu'il en soit ainsi, et cela constitue l'une des grandes différences avec le modèle décrit précédemment.

La première question fondamentale qu'il convient de soulever en matière de discrimination statistique concerne la formation des croyances qui conduisent l'employeur à adopter une attitude discriminante. Il paraît alors évident de dire que les agents ne développent des croyances que parce qu'ils n'ont pas d'informations fiables et objectives. L'analyse se situe donc inmanquablement dans le cadre théorique d'information imparfaite. Si les employeurs connaissaient exactement la productivité des candidats, alors ils n'auraient aucun intérêt à se focaliser sur des critères autres, critères nécessairement moins valides. L'hypothèse d'information imparfaite est donc indispensable quand on veut expliquer la discrimination comme un phénomène reposant sur les croyances des individus. Ce principe selon lequel les employeurs ne connaissent pas les compétences des travailleurs renvoie, selon Arrow, au principe de sélection adverse développé en assurance (Arrow, 1972)<sup>62</sup>.

Cette théorie situe donc le motif de la discrimination pratiquée par l'employeur dans l'économie heuristique qu'elle présente pour lui : à défaut d'avoir un accès aisé et peu coûteux à des qualités invisibles telles que la compétence, la loyauté, ou l'ardeur au travail, l'employeur va fonder la sélection des personnes qu'il embauche sur des critères que De Schutter<sup>63</sup> qualifie de « visibles » c'est-à-dire la race, la religion, l'orientation sexuelle<sup>64</sup>. Les critères les plus visibles vont être immédiatement activés et ce sont eux qui vont servir de support à la discrimination : la couleur de peau constitue à l'évidence un signal immédiatement et complètement perceptible, à l'instar du sexe ou de l'apparence physique. On peut distinguer les caractéristiques manipulables par l'individu : orientation sexuelle, appartenance religieuse, poids... appelées **signaux**, des caractéristiques inaltérables telles que le sexe, la couleur de la peau, le patronyme... qualifiées **d'indices**.

---

<sup>60</sup> op. cit.

<sup>61</sup> O. De Schutter, op. cit.

<sup>62</sup> Extrait du document d'étude de A. Ghirardello, op. cit.

<sup>63</sup> op. cit.

<sup>64</sup> On pourrait rajouter l'apparence, l'âge, le genre.

Cette explication de la discrimination montre que ce comportement ne relève pas du pur préjugé mais peut constituer une façon rationnelle de procéder pour un sélectionneur qui dispose, pour remplir sa tâche, de temps et de moyens comptés. F. Eymard-Duvernay et E. Marchal<sup>65</sup>, qui expliquent que les caractéristiques discriminatoires permettent de sélectionner des candidats de façon très économique, surtout dans un contexte économique de récession avec pléthore de candidatures.

**La théorie des filtres** a également pour objet d'expliquer la discrimination en référence à l'incertitude informationnelle dans laquelle se trouve l'employeur lorsqu'il recrute un salarié ; elle repose sur l'idée selon laquelle les critères discriminatoires agissent pour l'employeur comme des filtres lui permettant d'effectuer une sélection parmi les candidats à l'embauche. Plus ce nombre de postulants est élevé, plus le recours à ces filtrages sera utilisé par les employeurs. L'employeur définit un certain nombre de critères activés en priorité qui, sans être les plus importants, permettent de procéder de façon économique à la sélection (exemples : le sexe, l'âge, le lieu de résidence...). Cette théorie des filtres semble pertinente pour justifier la discrimination à l'embauche, elle l'est moins dans le cadre de la promotion professionnelle, en raison de ce que, par hypothèse, l'incertitude portant sur les compétences des candidats est alors moins grande. Mais les décisions de promotion comportent également une dimension d'incertitude qui peut justifier le recours à des critères subjectifs et discriminatoires.

Si l'idée semble acquise dans la société que la race, le sexe, l'âge sont, comme tels, sans pertinence pour apprécier la capacité à occuper un emploi d'un individu, en revanche, en tant que « filtres » ces caractéristiques peuvent servir à établir une présomption.

Le postulat implicite de ces théories est que l'employeur suppose statistiquement corrélés ces critères visibles avec les qualités invisibles qu'il réclame de ses travailleurs<sup>66</sup> c'est-à-dire principalement leur productivité.

L'observation de ces caractéristiques passe ensuite dans le filtre de ses **représentations**. Les représentations sociales constituent un concept sociologique pertinent pour notre sujet ; Durkheim<sup>67</sup> fut le premier à identifier les représentations sociales comme productions mentales sociales relevant d'une étude de « l'idéation collective ». S.Moscovici<sup>68</sup> renouvelle l'analyse durkheimienne en insistant sur la spécificité des phénomènes représentatifs dans les sociétés contemporaines que caractérisent l'intensité et la fluidité des échanges et des communications, le développement de la science, la pluralité et la mobilité sociales<sup>69</sup>. Les représentations sociales constituent une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. En tant que systèmes d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres, elles orientent et organisent les conduites et les communications. En tant que phénomènes cognitifs, elles engagent l'appartenance sociale des individus avec les implications affectives et normatives, avec les intériorisations d'expériences, de pratiques, de

---

<sup>65</sup> F. Eymard-Duvernay, E. Marchal, Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail, Paris, Métailié, 1997, p.77.

<sup>66</sup> Cette approche est à relier avec les phénomènes d'asymétrie d'informations et de sélection adverse développés par Yellen (1984).

<sup>67</sup> E. Durkheim, Représentations individuelles et représentations collectives, 1898, Sociologie et philosophie, Paris, PUF, 1967

<sup>68</sup> S. Moscovici, Introduction à la psychologie sociale, Paris, Larousse, 1972.

<sup>69</sup> D. Jodelet, Les représentations sociales, PUF, 1991

modèles de conduite et de pensée, socialement inculqués ou transmis par la communication sociale qui y sont liés. De ce point de vue, les représentations sociales sont abordées à la fois comme le produit et le processus d'une activité d'appropriation de la réalité extérieure à la pensée et d'élaboration psychologique et sociale de cette réalité. Les représentations sociales doivent être étudiées en articulant éléments affectifs, mentaux et sociaux et en intégrant à côté de la cognition, du langage et de la communication, la prise en compte des rapports sociaux qui affectent les représentations et la réalité matérielle, sociale sur laquelle elles ont à intervenir. C'est dans cette visée que S. Moscovici a formulé et développé sa théorie ; il a particulièrement insisté sur le rôle de la communication sociale pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il s'agit d'un objet propre à la psychologie sociale qui contribue ainsi de façon originale à l'approche des phénomènes cognitifs. Ensuite, la communication joue un rôle fondamental dans les échanges et interactions qui concourent à la formation d'un univers commun. Enfin, elle renvoie à des phénomènes d'influence et d'appartenance sociales décisifs dans l'élaboration des systèmes intellectuels et de leurs formes. L'incidence de la communication est examinée par Moscovici à 3 niveaux :

- au niveau de l'émergence des représentations
- au niveau des processus de formation des représentations
- au niveau des dimensions des représentations ayant trait à l'édification de la conduite : opinion, attitude, **stéréotype** sur lesquelles interviennent les systèmes de communication médiatiques. Il apparaît que l'apparence véhicule des représentations sociales dont l'analyse se réfère à ce niveau.

Le stéréotype constitue alors un concept central et il convient de le définir précisément : historiquement, le stéré est un terme d'imprimerie pour un procédé inventé par Firmin Didot en 1796 qui consiste à rendre fixe une page de caractères mobiles en la moulant. Puis on a inventé le procédé du clichage, enfin le cliché a été remplacé par la photogravure. Dans tous les cas, il s'agit d'un ensemble fixe, qui se substitue à une composition mobile. En psychologie, le premier emploi de ce terme a été fait par W. Lippman (1922) : « Images dans notre tête qui s'intercalent entre la réalité et notre idée de la réalité ». M.A. Descamps<sup>70</sup> la définit comme une erreur de catégorisation par simplification extrême, généralisation abusive et utilisation systématique et rigide, qui marque notre appartenance à un groupe. Le stéréotype est proche du préjugé mais s'en différencie par 3 caractères :

- le préjugé est un « préjugement », une prise de décision individuelle avant la moindre réflexion et il est donc susceptible de changer
- le préjugé est une attitude générale, alors que le stéréotype est une opinion toute faite, donc la rationalisation d'un préjugé
- le préjugé peut être individuel alors que le stéréotype est social et collectif.

L'insertion sur le marché du travail est un moment privilégié de formation et d'expression des représentations des acteurs, lorsque attentes et réalités se confrontent dans la recherche d'un emploi<sup>71</sup>.

## 2/ Rôle et formation des croyances

Dans le cadre de la discrimination, celles-ci sont compréhensibles à partir de trois principes : la catégorisation, les rapports de force et la peur de la différence.

On peut considérer **la catégorisation** comme un processus de mise à distance. Elle constitue une activité cognitive fondamentale et universelle qui permet aux êtres humains de réduire

---

<sup>70</sup> M. A. Descamps, *Le langage du corps et la communication corporelle*, PUF, 1993

<sup>71</sup> R. Silberman, I. Fournier [1], op. cit.

l'infinie complexité du réel pour pouvoir penser leur univers et y agir<sup>72</sup>. Les êtres humains recourent à la catégorisation sociale pour réduire la complexité de leur environnement : ils organisent le monde en catégories. L'appartenance, l'identification à un groupe, une catégorie exclut l'appartenance à un autre groupe et on constate même le plus souvent une hostilité inter groupe. Cette hypothèse est à l'origine d'attitudes généralisatrices du type « tous les mêmes, tous pareils ». Dans ce cas, la discrimination véhiculée par les employeurs repose sur des préjugés non pas de mépris mais de simplification du monde ; c'est par souci de simplification de compréhension de leur environnement que les employeurs seraient discriminants.

Cette distanciation recherchée par la catégorisation est visible dans les faits mais également dans le langage. C. Poiret<sup>73</sup> pose la question centrale du recours à un registre ethnico-racial comme fondement de pratiques différenciatrices dans le monde du travail ; ce registre recouvre la référence à des catégories de pensée, des expressions et des termes très divers (gaulois, beurs, jeunes de banlieue, immigrés, musulmans, français de souche...) qui instituent une frontière ethnique ou raciale, déconnectée de la réalité juridique, et qui dévalorisent les individus ou les groupes en recourant à des critères qui n'ont rien à voir avec la qualification ou les compétences. Ce registre ethnico-racial repose sur des catégories globalisantes qui sont le plus souvent connotées négativement et stigmatisantes ; ce registre fournit un stock de représentations « stéréo typiques » de l'autre qui sont indispensables à la mise en œuvre de pratiques discriminatoires. Et il est aussi le reflet de pratiques discriminatoires bien réelles.

**La différence et la peur de la différence** constituent un autre pilier des représentations génératrices de comportements discriminatoires. Pour R. Alaoui, sociologue et formateur à l'ADRI, cette peur de la différence qui génère la stigmatisation trouve son origine dans les constructions idéologiques issues de la révolution française ; en effet, la révolution française a érigé en dogme une conception de la nation où l'égalité s'oppose à la prise en compte de la différence. La négation des différences, des diversités de la culture française qui s'ensuit devrait se traduire par une égalité de droit de tous les citoyens, égalité heurtée par la réalité des phénomènes discriminatoires. Des individus se trouvent alors à cheval entre une identité de droit (les jeunes ont le plus souvent la nationalité française) et une inégalité formelle due à leur patronyme ou la couleur de leur peau. Pourtant, la différence est une donnée objective, anthropologique et le problème n'est pas la différence en elle-même mais le statut qui lui a été conféré dans la société et l'usage qui en a été fait dans le discours public. La discrimination vise à exploiter les différences, à l'instar du racisme ; elle agit par distinction, exclusion ou préférence, elle repose sur la différenciation et l'infériorisation (traitement inégal). Ces opérations permettent au groupe dominant de satisfaire ses intérêts, de s'accorder des privilèges par inégalités de traitement et de subordonner les autres en réduisant leurs droits et leur pouvoir. Le monde du travail subit l'influence des idées qui circulent dans la société ; P. Bataille<sup>74</sup> explique que lorsque ces idées insistent sur la différence de « l'autre », sans reconnaître les parcours de qualification scolaire et professionnelle, elles trouvent leur place dans l'entreprise. Le monde du travail n'échappe pas à ce qu'il appelle le racisme différentialiste ; par exemple, il met très vite en forme la distinction entre étrangers européens et non-européens, utilisant les dispositions de l'Union européenne qui ouvrent des droits aux travailleurs ressortissants des pays membres.

---

<sup>72</sup> C. Poiret [1] Au travail, le bonneteau de l'ethnicité, in Mouvements, n°4, mai-juin-juillet 1999.

<sup>73</sup> C. Poiret [2], Discriminations ethniques et raciales : de quoi parlons-nous?, Le racisme au travail, Colloque IMA, n°158/a, 1997.

<sup>74</sup> P. Bataille, Le racisme dans l'entreprise, Hommes et libertés n°94, LDH, 1997.

Les discriminations ont enfin souvent pour origine des **rapports de force, de domination** d'un groupe majoritaire par rapport à un autre ; elles résultent de rapports sociaux structurels de domination et de différenciation<sup>75</sup>. Dans le cadre du marché du travail, les discriminations résultent essentiellement de situations de subordination liées au statut même du salarié. La fonction de bouc émissaire est assumée par les sujets appartenant à un groupe social différent et perçus en outre comme ayant un faible statut social et les jeunes d'origine étrangère constituent par défaut une cible idéale<sup>76</sup>. A la question du pourquoi de la discrimination de genre, G. Dussault répond : « parce que les employeurs savent qu'ils peuvent le faire ». La société toute entière est conditionnée par cette division traditionnelle des rôles entre hommes et femmes, notamment dans le cadre de la famille où le père est traditionnellement assimilé au chef et unique source de revenus. Le fonctionnement même du marché du travail repose sur cette flexibilité de la main d'œuvre féminine ; c'est ainsi que les employeurs utilisent les préjugés sociaux pour édifier et organiser le marché du travail de façon à maintenir les femmes dans un état d'absence de pouvoir économique<sup>77</sup>. Plusieurs facteurs ont favorisé la ségrégation interprofessionnelle : différenciation des rôles sociaux, protection par les hommes de leurs emplois et des salaires qui y attachent, coïncidence compétences professionnelles requises par les emplois féminins et compétences personnelles développées au sein de la cellule familiale : renforcement de la spécialisation des femmes dans des emplois correspondant à leurs tâches ménagères traditionnelles.

O. Noël insiste sur le rôle de l'incidence de l'asymétrie du statut social sur l'entretien d'embauche au cours duquel se retrouve la confrontation groupe socialement dominant (employeurs) contre groupe minoritaire (candidats). Des expériences menées aux E.U. mettant en scène des couples : employeur blanc / candidat noir , ainsi que des travaux canadiens<sup>78</sup>, mettent en avant la discrimination raciale existant lors du contact téléphonique et de l'entretien d'embauche. En plus de l'asymétrie de position sociale entre employeurs et candidats se greffe la différence de pouvoir entre ces deux groupes. En dénigrant une catégorie, les employeurs cherchent à valoriser la leur et à accroître l'estime qu'ils se portent = théorie de l'identité sociale.

Et c'est précisément l'existence de rapports de force et de représentations qui façonnent la légitimité ou l'illégitimité des discriminations<sup>79</sup>. C. Poiret<sup>80</sup> estime que c'est une relation dialectique qui lie vulnérabilité, stigmatisation et discrimination. Ce sont les plus vulnérables, les plus pauvres, les plus précaires qui sont discriminés ; et la stigmatisation de certains groupes renforce cette vulnérabilité en autorisant la reproduction de la discrimination qui elle-même rend les groupes et les individus plus vulnérables : on approche d'une dynamique de la discrimination susceptible d'expliquer sa pérennisation.

### 3/ Source des représentations

Deux sous catégories de croyances peuvent être distinguées : les représentations personnelles liées à l'expérience de l'individu et les représentations sociales véhiculées par la société.

---

<sup>75</sup> O. Noël [2], op. cit.

<sup>76</sup> L. Roulleau-Berger et M. Ould-Mebarek parlent même de colonialisme intérieur, in Insertions segmentées et discriminations des femmes immigrées et des jeunes femmes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi, FAS, juin 2001.

<sup>77</sup> G. Dussault, op. cit

<sup>78</sup> E. Henry (1991), Préjugés et tolérance au Canada, in Le nouveau visage du Canada, Incidence économique et sociale de l'immigration, Ottawa, 1995.

<sup>79</sup> Racisme et comportements professionnels aux finances, Rapport d'enquête (Fédération CGT Finances), juin 1998.

<sup>80</sup> op. cit.[1]

Les employeurs évoquent souvent des expériences passées difficiles avec un jeune Maghrébin pour refuser d'en accueillir à nouveau, établissant des liens systématiques entre une situation particulière et un groupe en général, une catégorie dans leur esprit. L'expérience personnelle des employeurs constitue donc une première source de représentations mais celles-ci restent très liées au contexte environnant.

M. Rebzani<sup>81</sup> explique qu'une des raisons qui poussent les employeurs à adopter des comportements discriminatoires est que les immigrés sont jugés responsables de la mauvaise situation économique française. Le contexte économique joue donc un rôle central dans l'ampleur du phénomène discriminatoire. Selon N. Boubaker<sup>82</sup>, l'émergence de la discrimination s'explique par le contexte économique de chômage de masse : les discriminations existaient pour les immigrés de première génération mais la situation de plein-emploi caractéristique des Trente Glorieuses permettait à chacun de trouver sa place ce qui n'est plus le cas avec la crise. Une enquête effectuée par IFOP pour le compte de la DPM en 1996<sup>83</sup> auprès d'un millier de chefs d'entreprise montre qu'en période de crise économique, l'insertion des travailleurs étrangers sur le marché du travail est effectivement rendue plus difficile. La logique économique devient en effet prépondérante en période de crise dans la décision de recruter, devant tous les autres facteurs ; quant à l'existence d'une certaine solidarité au bénéfice de telle ou telle catégorie de postulant, 48% des chefs d'entreprise n'employant pas de salariés étrangers répondent que dans un contexte de chômage massif, ils préfèrent, à compétence égale, faire jouer la solidarité en recrutant plutôt des français. Parallèlement, ils sont 78% à affirmer que la nationalité ne constitue pas un critère d'embauche. Il s'opère en fait un processus d'identification et de solidarité à l'égard des chômeurs nationaux au détriment des immigrés et se développe la notion de « préférence nationale » alors même que ces jeunes sont le plus souvent français<sup>84</sup>.

La contextualisation des relations interethniques dans le travail et l'emploi est essentielle pour analyser les représentations sociales à l'œuvre dans le travail. Auparavant, ces relations n'étaient pas pensées particulièrement dans le travail et il a fallu attendre les années 90 avec les premiers travaux des chercheurs de l'URMIS pour voir apparaître cette problématique en liaison avec le travail. Cependant, il ne faut pas contextualiser à outrance en isolant le phénomène discriminatoire dans l'entreprise mais relier monde du travail et société.

Ainsi, les représentations sociales sont en interaction avec les représentations personnelles et elles se nourrissent mutuellement.

#### 4/ Croyances et stéréotypes

Le discours politique et les médias sont les deux relais de ces représentations productrices de stéréotypes. Les représentations négatives de la jeunesse, et tout particulièrement de celle issue de l'immigration, sont construites à travers les discours politiques et médiatiques qui associent jeunes avec insécurité, immigration et banlieues<sup>85</sup>. O. Noël<sup>86</sup> décrit le rôle des représentations qui investissent l'espace politique à travers le discours public qui récupère les peurs et les fantasmes de l'imaginaire collectif. Il souligne le rôle des médias qui véhiculent ces représentations, ces stéréotypes associant jeunes issus de l'immigration, jeunes de

---

<sup>81</sup> M. Rebzani, op. cit.

<sup>82</sup> N. Boubaker, Discriminations raciales, une chance pour la France?, L'école des parents, Hors-série, septembre 2001.

<sup>83</sup> Repris par A. Lebon, L'insertion des étrangers sur le marché du travail en période de difficultés économiques, Revue française des affaires sociales, n°2, La Documentation française, 1997.

<sup>84</sup> M. Rebzani, op. cit.

<sup>85</sup> O. Noël [1], op. cit.

<sup>86</sup> O. Noël [2], op. cit.

banlieue avec jeunesse violente, imprévisible générant peurs et fantasmes. Les discriminations résultent donc de représentations négatives d'une catégorie socialement construite de la population: « jeunes issus de l'immigration ». Les conclusions de l'étude menée par M. Viprey et L. Deroche<sup>87</sup> sont analogues : dans un contexte de crise et de concurrence exacerbée, les jeunes issus de l'immigration présentent les garanties de représentation parmi les plus faibles. On les considère comme indisciplinés, inaptes à respecter les règles de comportement collectif de travail, incapables de ponctualité ou d'assiduité dans l'emploi.

Les femmes constituent également une catégorie particulière dans les représentations des employeurs et de la société en général. A la question du mode d'expression des discriminations à l'encontre des femmes, G. Dussault<sup>88</sup> répond influence des valeurs sociales sur le marché du travail : les emplois féminins sont en direct prolongement des productions domestiques des femmes (vêtements, alimentation, soin des enfants...) et pérennisent leurs rôles traditionnels. Les employeurs peuvent se rattacher aux qualités inhérentes à chacun des sexes pour décider du « sexe » d'une profession. Ainsi, les femmes sont des candidates idéales pour des emplois exigeant patience, compréhension, calme tandis que les hommes sont censés correspondre aux emplois demandant force physique, agressivité ou autorité.

Plusieurs études indiquent également l'existence de stéréotypes dans le domaine de l'âge, portant sur les caractéristiques supposées des salariés vieillissants relativement à celles des salariés jeunes<sup>89</sup>. Le stéréotype le plus courant dans ce domaine est celui qui veut que les salariés âgés sont plus rigides dans leurs attitudes au travail et plus résistants au changement<sup>90</sup>. Les résultats de l'enquête Emploi des salariés selon l'âge<sup>91</sup> montrent que les préjugés peuvent être combattus par la connaissance ; plus les salariés âgés sont nombreux dans un établissement, plus les candidats âgés auront de chances d'y être recrutés. Ceux qui embauchent des seniors ont globalement une meilleure image d'eux : seulement 24% d'entre eux considèrent qu'un salarié est âgé avant d'avoir atteint 55 ans alors que c'est le cas de 32% des autres établissements. Un élément manque cependant pour affiner l'analyse : l'âge du recruteur ou plus largement de l'équipe de direction.

Les jeunes femmes issues de l'immigration cumulent ces représentations et sont au cœur des processus discriminatoires cumulatifs et auto entretenus. La discrimination à leur égard sur le marché du travail se traduit par le nonaccès à l'emploi attendu, et, à ce que L. Roulleau-Berger et M. Ould-Mebarek<sup>92</sup> appellent « l'invisibilisation » des compétences des jeunes filles d'origine étrangère, c'est-à-dire la non reconnaissance de leurs qualifications et expériences par les employeurs.

Ces mécanismes font des jeunes issus de l'immigration et des femmes des candidats idéals à la discrimination. Cherchant à expliquer la récurrence de ces discriminations, il faut souligner le rôle formel de l'éducation car son influence joue sur la diffusion et le maintien de ces stéréotypes racistes et sexistes. En amont de la problématique en terme d'accès au marché du travail se pose en effet la question de l'orientation et du parcours scolaires de ces populations. Il s'agit ici de s'interroger sur le rôle de l'Education Nationale comme vecteur et outil de lutte

---

<sup>87</sup> M. Viprey, L. Deroche, Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances, Etude FAS, 1998.

<sup>88</sup> G. Dussault, op. cit.

<sup>89</sup> S. Volkoff, A.-F. Molinié, A. Jolivet, Efficace à tout âge? L'analyse de quelques stéréotypes, Problèmes économiques, n°2690, 29 novembre 2000.

<sup>90</sup> L'étude de référence dans ce domaine est celle de Rosen et Jerdee, (1977)

<sup>91</sup> Premières informations, premières synthèses, avril 2002

<sup>92</sup> op. cit.

contre les discriminations : l'Education nationale véhicule-t-elle et pérennise-t-elle ces stéréotypes et préjugés par les orientations qu'elle impose ou propose ? L'orientation scolaire constitue certainement un élément central du processus de reproduction des causes de la discrimination ; ainsi, l'orientation des jeunes issus de l'immigration vers des filières éloignées du marché de travail ne favorise-t-elle pas la difficile transition de cette population vers l'emploi ? La même question se pose pour l'orientation des jeunes filles vers des filières traditionnellement féminines favorisant ainsi la reproduction de stéréotypes et la « genrésation » de certains emplois ou secteurs. Peu d'études ont été menées sur les effets de la discrimination sur les parcours personnels des victimes. Comment ne pas rendre les représentations des employeurs et de la société en général auto-réalisatrices ? Comment briser le cycle discriminatoire en proposant aux victimes, mêmes potentielles ou futures, des orientations scolaires ou professionnelles gagnantes ? Un certain nombre de questions fondamentales restent donc à approfondir.

### 5/ Stratégies

A ces représentations vont répondre des attitudes de la part des individus victimes de discriminations qui vont soit valider, soit infirmer ces représentations. Vont alors se mettre en place de la part de ces individus de véritables stratégies d'évitement et de contournement destinées à se protéger et qui, parfois, vont au contraire renforcer les représentations existantes à leur égard. Ainsi pour ce qui est considéré comme des emplois féminins, il semble que les jeunes femmes d'origine étrangère s'interdisent de postuler pour des postes en contact avec la clientèle, comme hôtesse par exemple<sup>93</sup>. Confrontées aux représentations négatives renvoyées par les employeurs, les jeunes ont tendance, le plus souvent inconsciemment et involontairement, à se conformer aux attitudes qu'on leur reproche. M. Rebzani<sup>94</sup> décrit les sentiments et réactions des jeunes d'origine étrangère :

- ◆ Sentiment d'injustice : référence à la théorie de l'équité (Walster, 1978) : les individus cherchent à atteindre une justice dans leurs rapports avec autrui. Ils évaluent la situation en tenant compte simultanément de leurs contributions pour atteindre leurs buts et des résultats obtenus suite à ces contributions. Toute perception d'injustice génère une volonté de rétablir la justice, soit par ajustement psychologique (déformation cognitive : abaissement de la valeur de la contribution), soit par ajustement matériel (quotas, discrimination positive). Remise en cause du modèle républicain : décalage entre les principes d'égalité fondateurs de la république et la réalité. La duplicité du modèle qui intègre juridiquement ces populations (en leur accordant la nationalité française) puis les discrimine dans l'accès à l'emploi, au logement, à l'école ..... favorise un sentiment de trahison<sup>95</sup>
- ◆ Stratégies comportementales : stratégies individuelles (répliques orales), recours à l'autorité judiciaire, report recherche d'emploi car anticipation de l'échec.

L'attitude des jeunes issus de l'immigration à l'égard de l'apprentissage constitue à cet égard un exemple de stratégie. Les jeunes d'origine maghrébine sont plus souvent au chômage à même niveau de qualification, mais ils sont moins souvent passés par l'apprentissage<sup>96</sup>. Deux explications peuvent être avancées à ce constat : d'une part, les stratégies suivies par ces jeunes, et définies par leurs parents, les conduisent davantage à choisir les filières d'enseignement général alors même que leur taux de réussite y est faible, et leur insertion sur le marché du travail en est d'autant fragilisée, d'autre part, leur stratégie d'ascension sociale

<sup>93</sup> Les discriminations dans le pays de Montbéliard, 2000.

<sup>94</sup> M. Rebzani, op. cit

<sup>95</sup> N Boubaker, op. cit.

<sup>96</sup> R. Silberman, I. Fournier [1], op. cit.

est en contradiction avec l'image de l'apprentissage, filière pourtant transitionnelle par définition pour accéder à un emploi.

Les jeunes filles d'origine étrangère victimes de discriminations apparaissent très désengagées socialement, elles souffrent, se résignent parfois ou réagissent violemment<sup>97</sup>. La conjonction de travaux précaires et de situations discriminatoires altère leur confiance en elles et leur rapport au travail ne devient plus qu'instrumental et matériel. Humiliées et privées de la dimension sociale et symbolique du travail, elles ne cherchent plus à s'investir ou à s'identifier à leur travail.

Ainsi, selon les parrains dans les opérations de parrainage, la lutte contre les discriminations passe surtout par une modification de l'attitude des jeunes plutôt que par des actions sur les pratiques des entreprises; ils estiment en effet que la responsabilité de la discrimination incombe davantage aux jeunes qu'aux entreprises.

Un effet pervers induit par la discrimination est donc l'anticipation qu'en font les victimes et leur découragement à acquérir des compétences, à investir dans leur capital humain<sup>98</sup> : on se retrouve alors dans une situation de prophéties auto réalisatrices. Les attitudes des victimes de discrimination vont avoir des répercussions sur leurs aptitudes et vont valider et confirmer les représentations des employeurs. Des stratégies d'évitement vont être pratiquées par les victimes elles-mêmes pour éviter des échecs : intériorisation et anticipation des phénomènes discriminatoires. Il ne faut pas, estiment R.Silberman et I. Fournier<sup>99</sup>, exclure et sous-estimer les effets possibles du « labelling » où les acteurs finissent par anticiper sur la situation dans laquelle ils estiment être étiquetés.

Leur enquête permet de démontrer quelques unes des représentations dont sont victimes les jeunes issus de l'immigration maghrébine. En effet, contrairement à l'idée avancée, les jeunes d'origine maghrébine sont moins nombreux à avoir refusé une offre d'emploi. Par contre, leurs démissions sont un peu plus fréquentes, les prétextes invoqués étant un niveau de salaire insuffisant, de mauvaises conditions de travail et de mauvaises relations avec l'employeur. L'insatisfaction est en effet sensiblement plus forte chez ces jeunes, mais sans se traduire forcément dans leur comportement de recherche d'emploi, bien au contraire. Ce qui les caractérise c'est en effet l'insatisfaction associée à l'absence d'intention de rechercher un autre emploi, ce que l'on peut interpréter comme le signe d'une perception très négative de leur situation et de leur probabilité de trouver un autre emploi. Les jeunes ont donc des représentations les concernant qui vont influencer sur leur parcours professionnel : introduite comme variable dans la modélisation, la perception négative que les jeunes ont de leur parcours scolaire est bien associée à une probabilité plus forte d'être au chômage<sup>100</sup>.

Ces jeunes souffrent en outre d'un autre handicap : leur insuffisance de capital social, relationnel c'est-à-dire le potentiel de relations liées à l'origine sociale qui peut être mobilisé par les parents pour leurs enfants<sup>101</sup>. Le chômage des parents ou leur emploi dans des secteurs peu porteurs<sup>102</sup> et victimes d'importantes restructurations industrielles expliquent en grande partie leur incapacité à coopter leurs enfants pour leur faciliter l'accès au marché du travail ; cette situation est particulièrement vraie pour les enfants d'immigrés non ressortissants de l'UE. Or F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h et V. Simon<sup>103</sup> soulignent l'importance de ces processus dans l'accès à l'emploi, surtout en période de chômage.

---

<sup>97</sup> L. Roulleau-Berger, M. Ould-Mebarek op. cit.

<sup>98</sup> O. De Schutter, op. cit.

<sup>99</sup> R. Silberman, I. Fournier [1], op. cit.

<sup>100</sup> R. Silberman, I. Fournier [1], op. cit.

<sup>101</sup> R. Silberman, I. Fournier [1], op. cit.

<sup>102</sup> Des travaux américains parlent à ce propos de « niches ethniques d'emploi » ou « d'enclaves ethniques ».

<sup>103</sup> F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h, V. Simon, Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi égalité des chances ou discrimination ?, décembre 1995.

## 6/ Un processus systémique

La dynamique discriminatoire est enclenchée à partir des représentations et du déficit informationnel de l'employeur quant aux capacités productives du candidat. Elle est ensuite alimentée par les difficultés liées aux attitudes et aptitudes réelles des candidats (problèmes de revenu, d'adaptation, d'expression)<sup>104</sup>. La reproduction des discriminations et la pérennisation des représentations est enfin assurée par quatre phénomènes<sup>105</sup> :

- L'existence de discriminations légales, institutionnelles perpétrées par l'Etat
- La difficulté de la preuve de la discrimination
- Le caractère souvent anecdotique de la discrimination : problème du chiffrage et de la mesure statistique
- Le soupçon à l'égard des victimes : problème du témoignage.

La discrimination à l'emploi est un processus systémique et dynamique dans lequel l'ethnique et le social sont largement imbriqués. La discrimination n'est pas considérée d'emblée comme illégitime et lutter contre les discriminations nécessite au préalable un véritable travail de « déconstruction » des représentations en vigueur dans la société à l'encontre de certaines populations : immigrées ou issues de l'immigration, femmes et jeunes principalement. Pour R. Merton<sup>106</sup>, combattre les préjugés sous-tendant ces représentations implique de supprimer l'appui que leur donnent certaines institutions de la société comme l'école ou le marché du travail.

## **III/ Enjeux d'une lutte contre la discrimination**

La nécessité de combattre ces processus discriminatoires est apparue comme objectif de politique publique dès 1999 suite au rapport de J.-M. Belorgey remis à M. Aubry. Ce rapport a pour objectif de déterminer les moyens permettant de lutter efficacement contre les discriminations liées à la nationalité, aux origines ethniques et aux comportements religieux.

La première partie du rapport souligne que l'approche de la lutte contre les discriminations doit permettre de redonner du sens au principe d'égalité des droits et d'accès aux droits. La lutte contre les discriminations est complémentaire de la politique d'intégration ; il faut davantage pointer les carences de la société d'accueil que celles des candidats à l'intégration. Il note les difficultés de mesurer le phénomène du fait des vides statistiques existant en la matière ; il préconise alors la création d'une autorité indépendante, un observatoire des discriminations, chargée de recevoir et d'instruire des réclamations.

La seconde partie du rapport est consacrée aux structures administratives actuelles chargées de la politique d'intégration (ministère de l'emploi et de la solidarité et FAS essentiellement) ; il affirme la nécessité de maintenir la spécificité de ces structures tout en en créant d'autres complémentaires. Le rapport recommande également la création d'une agence qui aurait en charge l'ensemble de la politique d'intégration et de la lutte contre les discriminations.

La troisième partie du rapport est consacrée à l'analyse de plusieurs expériences étrangères en la matière et le rapporteur en tire des conclusions susceptibles d'éclairer l'action française. Il prend l'exemple de la Grande Bretagne ( Commission for Racial Equality), de la Suède, de la Belgique, des Pays Bas et de l'Espagne.

---

<sup>104</sup> M. Allal, Présentation de l'enquête Discrim, in Savoirs et Formation, 2<sup>ème</sup> semestre 2000.

<sup>105</sup> Racisme et comportements professionnels aux finances, Rapport d'enquête (Fédération CGT Finances), juin 1998.

<sup>106</sup> R. Merton, Social theory and social structure, NY Press, 1968.

La quatrième partie présente plusieurs scénarii possibles de réorganisation de l'action publique et retient un schéma comportant 3 composantes :

- une autorité administrative indépendante chargée de la lutte contre les discriminations. Elle aurait pour compétences de recevoir et d'instruire les plaintes, de saisir les autorités compétentes, de donner des avis et de négocier avec les partenaires ;
- des adaptations de l'outil législatif : renforcer le rôle des inspecteurs du travail et des syndicats, modifier le bilan social pour intégrer des données ethniques, inscrire les questions de discriminations dans les négociations collectives, et aménager les règles relatives à la charge de la preuve ;
- l'agence de l'intégration et de la lutte contre les discriminations : nouveau type d'action administrative chargé des missions actuelles du FAS, de la DPM et pour partie de la SONACOTRA.

L'Etat a en fait préféré décentraliser cette lutte auprès des acteurs locaux, laissant à chacun une marge de liberté relativement grande dans la gestion et la conduite de ses actions, source d'une relative inefficacité de l'action et confusion du discours. L'action publique comporte 3 phases successives qu'il convient clairement de distinguer afin de mieux les articuler entre elles<sup>107</sup> :

- la politique d'accueil spécifique pour les étrangers arrivant sur le territoire;
- la politique d'intégration chargée de permettre aux immigrés de trouver leur place au sein de la nation française ;
- les politiques de lutte contre les discriminations, qui s'adressent potentiellement à un public plus large que les deux précédents, doivent viser à assurer une égalité effective des droits de chacun dans la république.

A chacune de ces phases doivent correspondre des objectifs et des structures spécifiques.

Pour C. Poiret, au-delà des modalités organisationnelles de cette lutte, celle-ci doit passer par une remise en cause de l'occultation de l'ethnicité qui se traduit par une intériorisation de l'oppression par les victimes conduisant à un repli communautaire, et par des phénomènes de violence. Cette situation est également ressentie par les agents du SPE qui sont démunis face à cette discrimination frappant de jeunes français<sup>108</sup>.

La recherche d'outils efficaces de lutte contre les discriminations est présente dans les articles de recherche qui cherchent à allier aspects descriptifs et pragmatisme mais les solutions restent limitées. L'outil législatif semble avoir eu la préférence des pouvoirs publics, la loi du 16 novembre 2001 destinée à lutter contre les discriminations, ainsi que la loi de modernisation sociale en attestent<sup>109</sup>.

Nous avons recensé les différents outils de politique publique mis en œuvre<sup>110</sup> ; parmi eux, le parrainage apparaît comme un outil institutionnel intéressant de lutte contre les discriminations car susceptible de contrer les représentations des employeurs et d'accroître leur information. Le rapport du CREDOC<sup>111</sup> pointe pourtant les dysfonctionnement et limites de cet outil.

**Les dysfonctionnements** sont de 5 ordres :

◆ Inhérents à la définition même du dispositif :

---

<sup>107</sup> « Les parcours d'intégration : L'accès des français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations, l'accueil des étrangers primo-arrivants », Haut Conseil à l'Intégration, novembre 2001.

<sup>108</sup> C. Poiret [1], op. cit.

<sup>109</sup> Voir partie sur la législation.

<sup>110</sup> Voir partie sur l'action publique.

<sup>111</sup> Rapport remis au FAS, Atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations, CREDOC, septembre 2001

- la responsabilité des entreprises n'est pas invoquée d'où une impossibilité de la modifier alors que cela aurait dû faire parti des objectifs du parrainage ;
- définition floue du rôle de médiateur attribué aux parrains ;
- public ciblé trop large : on s'éloigne des jeunes les plus en difficulté pour s'orienter vers tous les jeunes en difficulté ;
- incompréhension des objectifs du parrainage.
- ◆ Au sein des structures (Missions locales, PAIO, organismes d'insertion, de formation, FACE<sup>112</sup>...) :
  - La lutte contre les discriminations est un objectif oublié au profit de l'accès à l'emploi, il n'y a aucune volonté claire de modifier les procédures de recrutement des entreprises ;
  - les structures de parrainage se transforment en super agence pour l'emploi en oubliant leur spécificité même qui est de lutter contre les discriminations dont sont victimes ces jeunes ;
  - les structures ne favorisent pas l'action de médiation des parrains ;
  - les salariés de la structure tendent à remplacer le parrain, à assurer ses rôles.
- ◆ Attitudes des parrains :
  - dans leur esprit, la lutte contre les discriminations passe surtout par une modification de l'attitude des jeunes plutôt que par des actions sur les pratiques des entreprises ;
  - la médiation avec les entreprises ne constitue qu'une activité marginale ;
  - selon les parrains, la responsabilité de la discrimination incombe davantage aux jeunes qu'aux entreprises.
- ◆ Les stratégies d'entreprises :
  - image négative de la jeunesse : crainte, appréhension, importance des stéréotypes liés à cette population ;
  - parrainage et médiation finalement peu lisibles et peu visibles : pas de lutte ouverte contre les discriminations, les entreprises ne se sentent pas accusées ou montrées du doigt ;
  - sans médiation, le parrainage perd de sa visibilité et de son efficacité ;
  - quand il y a reconnaissance de l'existence de pratiques discriminatoires, le chef d'entreprise en rejette sur un tiers la responsabilité ( clients, personnel).
- ◆ Attentes des parrainés :
  - le parrainage est une démarche volontariste qui montre une volonté de s'intégrer de la part des jeunes concernés ;
  - les parrains sont souvent jugés trop âgés par les jeunes ce qui entraîne un double décalage pour eux : par rapport à l'entreprise et par rapport au parrain ;
  - ambivalence des sentiments des jeunes à l'égard des parrains entre piston et protection ;
  - pas d'attente de leur part en terme de médiation.

Constat : décalage entre les préoccupations des pouvoirs publics et celles des acteurs sur le terrain ; le parrainage reste un outil efficace mais il faut que les besoins économiques et sociaux coïncident ce qui n'est pas toujours le cas.

Frein principal au développement de cet outil : invisibilité relative du dispositif due à l'absence de médiation et à la non-transmission du double objectif assigné au parrainage, à savoir accès à l'emploi et lutte contre les discriminations.

### **Propositions :**

- ◆ Il faut clarifier les principes fondateurs ; c'est le rôle des pouvoirs publics à travers les textes : recentrer la place des entreprises dans le parrainage : responsabilité des

---

<sup>112</sup> Fondation Agir Contre l'Exclusion

employeurs à l'égard de l'insertion professionnelle et de la discrimination à l'embauche ; il faut clairement distinguer 2 dimensions : les jeunes et les employeurs.

◆ Redéfinition des publiques cibles :

Il faudrait distinguer les jeunes en fonction de leurs handicaps sociaux et de l'étape à laquelle ils sont parvenus dans le parcours d'insertion.

◆ Des moyens d'action gradués en fonction de la diversité des publics :

Pour les jeunes les plus en difficulté : encadrement complet ;

Pour les jeunes les moins en difficulté : encadrement plus léger, mais le soutien doit rester personnalisé.

◆ Des actions de médiation adaptées :

Dans la réalité, il faudrait ouvrir le rôle du médiateur à tous ceux qui sont effectivement en contact avec l'employeur c'est-à-dire le parrain mais aussi peut être le personnel de la structure en contact avec les entreprises. La médiation doit concerner les jeunes les plus en difficulté et faire l'objet d'une demande de la part des jeunes.

◆ Le choix des structures supports :

Les structures qui sont déjà, dans le cadre de leur mission, en relation avec les entreprises ont plus de chances de succès.

◆ Les parrains :

- ce sont des hommes majoritairement retraités du secteur privé or il semblerait important qu'ils soient actifs ;
- une formation à leur égard semble nécessaire tant en ce qui concerne les objectifs de leur mission que des outils de celle-ci, notamment la médiation.

O. Noël<sup>113</sup> analyse les échecs relatifs des outils existant de lutte contre les discriminations par une contradiction entre le paradigme<sup>114</sup> de l'intégration et celui de la discrimination, encore insuffisamment affirmé. Les représentations des acteurs censés lutter contre les discriminations sont issues de paradigmes juridico-politiques de l'intégration construits autour de l'idée d'une forme d'intégrité de la nation. Elles ne peuvent s'accorder avec celles issues du paradigme de la discrimination (paradigme juridico-social construit autour du paradigme de l'égalité). D'où la nécessité de redéfinir les représentations de ces individus pour les rendre adéquates avec les objectifs affichés des politiques publiques de lutte contre les discriminations. Les résistances sont d'ordre cognitif (évitement, obstruction dans l'accès à l'information, résistance à l'injonction). L'efficacité de la lutte contre les discriminations passe par une adéquation entre les représentations des acteurs et leurs pratiques face à des situations nouvelles du point de vue cognitif ; il s'agit d'un problème de référentiels : chaque acteur (demandeur d'emploi, intermédiaire, recruteur) est dans une logique, un référentiel propre et il faut réfléchir aux conjugaisons possibles de ces référentiels. Nécessité de décloisonner des référentiels qui s'ignorent ; comment ? Par la réaffirmation du principe d'égalité, la mise en œuvre d'accords cadres, de chartes, promotion de la communication entre ces référentiels.

---

<sup>113</sup> O. Noël [2], op. cit.

<sup>114</sup> En référence à T. S. KUHN : Les révolutions scientifiques

Définition du paradigme : il comprend : une croyance, des lois, des méthodes d'application de ces lois, des instruments nécessaires à l'application de ces lois ; Le paradigme est un acquis, un savoir présumé par un groupe scientifique. Le passage d'un paradigme à un autre se fait suite à l'apparition d'une anomalie c'est-à-dire d'un phénomène étranger au paradigme, ce qui entraîne l'apparition d'un nouveau paradigme pour expliquer cette anomalie mais il n'y a pas de supériorité du nouveau paradigme sur l'ancien, chaque paradigme reflète une vision du monde différente avec des intérêts différents. Seule certitude : le nouveau paradigme explique un plus grand nombre d'anomalies que l'ancien : notion de progrès scientifique.

Un certain nombre d'études relate des expériences menées sur le terrain et qui apportent une réponse innovante aux phénomènes discriminatoires. Deux études vont être reprises ci-dessous car elles apportent un éclairage intéressant et novateur sur les discriminations.

L'exemple du supermarché Continent à Marseille illustre l'utilisation d'un critère de préférence locale pour lutter contre les discriminations raciales et tente de comprendre ce que pourrait être une politique de discrimination positive territorialisée. Cette expérience prouve l'usage de catégories et la sélection implicite effectuée à l'embauche à l'encontre de jeunes habitant dans un quartier spécifique : on parle alors de discrimination territoriale ou de résidence. Il s'agit d'une étude de cas sur les procédures de recrutement-formation du personnel de l'hypermarché Continent implanté dans une grande galerie commerciale (Grand littoral) à Marseille<sup>115</sup>.

□ le contexte national : les auteurs établissent un état des lieux de la situation des populations immigrées en ce qui concerne leur accès au marché du travail. Ils définissent également le contexte social, politique et légal de l'époque.

□ l'étude de cas dans son contexte local : site choisi : secteur urbain cumulant de nombreuses difficultés sociales : chômage et emplois précaires, forte proportion d'assistés, forte proportion de jeunes sans diplôme ni formation.

Ces recrutements ont été effectués sur la base d'une préférence locale à l'embauche annoncée publiquement et appliquée non seulement à l'échelle municipale mais plus précisément encore ciblée sur les quartiers Nord. On peut parler à cet égard de discrimination positive territorialisée ; l'adoption d'une telle politique a obligé tous les intervenants à occulter officiellement et délibérément les catégories stigmatisantes qui définissent couramment les habitants de ces secteurs. Mais cette discrimination positive s'exerce différemment du sens courant anglo-saxon basé sur une distinction statistique, le processus engagé ici cherche simplement à occulter ou refouler toute référence à l'origine et fait le pari de faire accéder aux emplois ces populations stigmatisées, par un simple traitement égalitaire.

□ le dispositif de recrutement : des accords ont été signés entre Promodés (enseigne Continent) et la FACE qui s'est également occupée de la formation des cadres Continent.

Le recrutement s'est effectué en partenariat avec la FACE pour le recrutement de 58 personnes en grandes difficultés, et en partenariat avec l'ANPE.

La définition des profils de poste à pourvoir s'est effectuée non pas en termes de diplômes mais en termes de compétences requises ce qui obère les différences de qualification au profit du parcours de l'individu : objectivation de l'emploi.

□ évaluation des résultats : constat de réussite partagé par les différents acteurs du fait de l'effectivité du processus de recrutement au profit des habitants des quartiers Nord, et du fait de la politique de transparence des politiques de recrutement. Mais cette opération comporte des limites : beaucoup d'appelés et peu d'élus (8000 demandes pour 842 embauches), beaucoup d'emplois à temps partiel et de faible niveau de qualification.

L'affirmation très forte de privilégier le critère territorial au détriment d'autres critères a eu pour effet d'occulter les critères liés à l'origine pourtant implicitement très présents tout au long du processus et qui réapparaissent au fil des entretiens.

---

<sup>115</sup> V. De Rudder, C. Poirer, F. Vourc'h, La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et de la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise, URMIS, 1997. (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

Le rapport sur les discriminations dans le pays de Montbéliard<sup>116</sup> constitue également une étude à visée opérationnelle qui doit permettre l'identification de « marges de manœuvre » et de moyens d'actions afin de **construire des réponses concrètes**, adaptées à la complexité du phénomène discriminatoire et surtout aux enjeux de la situation locale.

#### Préconisations :

- lutte en faveur de la connaissance du phénomène dans sa complexité et de l'inter reconnaissance ;
- nécessité de renouveler les modalités de la socialisation en termes d'espaces intermédiaires et de dynamique coproductrice plutôt qu'en terme de rajout de dispositifs ou de catégories de publics cibles ;
- principe majeur : concevoir toutes les actions comme orientées vers une meilleure intercompréhension.

#### Principes d'action :

- développer une véritable politique d'intégration visant en priorité à démonter les formes de blocage du processus plutôt que la discrimination en elle-même ;
- œuvrer pour une meilleure accessibilité des dispositifs de droit commun plutôt que de construire des actions spécifiques ;
- ne pas mener qu'une politique institutionnelle mais favoriser la construction de réponses avec l'ensemble des acteurs ;
- prendre en compte les situations de conflit avec les jeunes plutôt que de les refuser.

#### Actions en elles - mêmes :

- poursuivre l'effort de connaissance au sein des institutions dans un objectif de mutualisation de celles-ci qui pourrait être réalisée au sein d'un observatoire ;
- favoriser le débat public ;
- favoriser la mise en place d'un réseau d'acteurs articulé autour d'un pôle (lieu, personne identifiés) ;
- développer des séances de formation/ action/ sensibilisation avec les adultes en situation de travail auprès des jeunes, avec les employeurs et tous les acteurs du monde économique ;
- analyser les conflits, les valoriser ;
- valoriser les expériences déjà menées ;
- aider les intermédiaires à construire leurs propres outils.

La **professionnalité** des agents constitue une piste de recherche intéressante. Elle pourrait s'articuler selon 2 composantes : une liée à la maîtrise d'un système technique (compétences professionnelles), et une liée à la maîtrise d'un système de valeurs (éthique et déontologie)<sup>117</sup>. N. Boubaker<sup>118</sup> estime également que l'efficacité de la lutte contre les discriminations passe par une professionnalisation des actions des agents du SPE et l'acquisition de nouvelles compétences ; la connaissance, la compétence est le seul outil capable de lutter contre les stéréotypes et les préjugés et donc contre les représentations négatives associées à certaines fractions de la population. Il préconise en outre une clarification terminologique : distinction racisme/discrimination et d'associer politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations qui sont les deux faces d'une même problématique.

Au-delà de la réflexion sur les modalités pratiques de la lutte contre les discriminations, il conviendrait peut-être de s'interroger sur la finalité de ce combat. Quel est l'horizon de la lutte contre les discriminations ? L'élimination de toutes formes de discrimination ?

---

<sup>116</sup> Les discriminations dans le pays de Montbéliard, Azerty Conseil, ISCRA, septembre 2000.

<sup>117</sup> O. Noël [1], op. cit.

<sup>118</sup> N. Boubaker, op. cit.

L'avènement de l'idéal républicain de l'égalité et de « l'indifférence aux différences » pour reprendre une expression de J.P. Payet ? Cet objectif semble irréaliste et peu pertinent eu égard au fonctionnement de nos sociétés modernes. A l'aune de quels critères peut-on évaluer l'efficacité des politiques de lutte contre les discriminations ?

La question est pertinente, et y répondre permettrait peut-être de mieux guider l'action publique dans cette lutte.

## CH. 2 : PANORAMA DES DISCRIMINATIONS

Le terme discrimination vient du latin *discriminatio* qui signifie séparation.

La lutte contre les discriminations fait l'objet d'une volonté institutionnelle forte qui a rendu visible un phénomène pourtant ancien, ancré dans les pratiques sociales mais couvert d'un déni collectif : la discrimination. Cette lutte nécessite de travailler sur la société d'accueil et non sur le public à intégrer comme les politiques de lutte contre le racisme. La discrimination est un processus interactif et dynamique entre un groupe d'individu et la société.

### Définitions

Définition didactique : action de distinguer l'un de l'autre deux objets de pensée concrets, terme utilisé en psychologie.

" Ce changement d'état ( par lequel la conscience passe d'une modification à une autre ), c'est la discrimination, et c'est le fondement de notre intelligence (...) ".

Th. Ribot, Psychologie anglaise contemporaine, p. 258

Définition littéraire : action de discerner, de distinguer ( les choses des unes des autres) avec précision, selon des critères ou des caractères distinctifs, pertinents.

Définition physique : terme utilisé en télécommunication, démodulation destinée à restituer le signal modulant à partir d'une oscillation modulée en fréquence ou en phase.

Ces trois premiers sens, proches de la racine étymologique du terme discrimination, ne portent aucun jugement de valeur, n'induisent pas d'idée de traitement inégal. L'introduction de l'inégalité de traitement se fait par le droit fiscal et l'économie.

Définition en droit fiscal : action de moduler le tarif de l'impôt en fonction soit de la nature, soit de l'utilité sociale de la matière imposable.

Définition économique : pratique consistant à vendre le même produit, dans le même moment, à des prix différents selon différents critères : politique de prix différentiels.

On parle en économie de discrimination lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives.

De cette définition est issue l'acception populaire du terme discrimination : traitement différencié, inégalitaire, appliqué à des personnes sur la base de critères variables, la discrimination pouvant être positive (cas des politiques américaines d'*affirmative action* en faveur des minorités ou des populations défavorisées) ou négative.

Définition juridique de la discrimination : selon l'article 225-1 du Code Pénal constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une religion ou une race déterminée.

Il n'y a discrimination que lorsque des individus subissent des traitements inégalitaires à caractéristiques identiques (nationalité, qualification, âge, sexe...). Ainsi, le fait que la population active disposant de faibles qualifications soit sur représentée dans les statistiques du chômage ne constitue pas en soi une discrimination mais peut résulter d'une offre de travail fortement qualifié, notamment dans le secteur des nouvelles technologies.

## **Typologie**

On peut distinguer plusieurs niveaux de discrimination selon que l'on se situe dans une optique économique ou juridique:

1. **La discrimination intentionnelle**<sup>119</sup> : qui consiste en une volonté explicite de discrimination ; elle peut émaner soit :
  - des employeurs : elle joue sur l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche) et a des conséquences en terme d'évolution de carrière, de rémunération et d'accès à la formation continue.
  - des clients ou consommateurs : l'employeur peut anticiper une attitude discriminante de la part de ses clients, ces pressions externes, avérées ou non, n'ont, normalement, d'influence que pour les emplois en relation directe avec la clientèle (métiers du commerce essentiellement).
  - des individus eux-mêmes : qui intériorisent ces sentiments et ces situations et, conjugués à un passif souvent lourd, intègrent cette discrimination dans leur parcours professionnel. Cette discrimination intentionnelle va avoir des conséquences en terme de types d'emploi et de filières choisis.
2. **La discrimination non intentionnelle**<sup>120</sup> existe dans des situations d'incertitude, lorsque l'employeur, par principe averse au risque, éprouve des difficultés à identifier les caractéristiques intrinsèques des individus et cherche, à travers leur sexe, leur race, leur âge et leur apparence physique générale à réduire cette asymétrie d'informations : il fait de ces caractéristiques extrinsèques des supports informationnels sur la valeur intrinsèque de l'individu. Ce type de discrimination émane uniquement de l'employeur. Phelps parle de discrimination statistique<sup>121</sup>. Cette analyse apporte des avantages importants par rapport à l'approche de G. Becker : la tentation du recruteur de céder à la discrimination ne vient pas d'un « goût » pour celle-ci comme le supposait Becker, mais plutôt de son souci d'économiser le temps et l'énergie que peut requérir une décision pleinement informée, et prise au regard de critères pertinents<sup>122</sup>.
3. **La discrimination directe** : se produit lorsque pour des raisons de race ou d'origine ethnique une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ou ne l'a été ou ne le serait à situation comparable (article 2, directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000) ; il s'agit donc d'une décision intentionnelle, volontaire sur la base de critères illicites. Les agents présents comme intermédiaires dans la relation d'emploi entre employeurs et salariés (agences pour l'emploi, agences d'intérim, cabinets de recrutement,

---

<sup>119</sup> Correspondant à la typologie établie par Becker.

<sup>120</sup> Ou discrimination par croyances.

<sup>121</sup> E.S. Phelps, The statistical theory of racism and sexism, American economic review, vol.62, 1972, pp.659.

<sup>122</sup> De Schutter, Discriminations et marché du travail, P.I.E. Peter Lang, Collection Travail et société, n°28, Bruxelles, novembre 2001, pp.29.

missions locales ) constatent des attitudes ou pratiques discriminatoires de la part de certains employeurs qui leur mentionnent ne pas vouloir telle ou telle catégorie d'individus pour leur emploi ; ces agents se retrouvent le plus souvent démunis, sans arsenal juridique efficace pour lutter contre ces pratiques et sont contraints par leurs objectifs.

Exemples de pratiques discriminatoires directes à l'embauche : le rapport 1997 de la CNCDH cite trois exemples d'annonces déposées par des employeurs auprès d'agences de l'ANPE :

Toujours à la recherche d'un employé service entretien

Profil : **race blanche**

Bonne tête

Dynamique

Esprit d'initiative, volontaire, assidu

Poste déboucherait sur un CDI ; pas besoin de grandes connaissances mais volonté de s'intégrer.

Recherche 25/26 ans, fille ou garçon ; déjà pratique de la vente ( si possible prêt à porter)

TB présentation (BCBG) – **Pas typée (e)**

Pour un bac pro commerce ou BTS action commerciale

Ayant BEP ou CAP VAC ou bac pro, bac G3.

Vente aux particuliers – ayant véhicule

Envie + aptitude à la vente – F ou garçon

Organisation de sa journée pour BTS action com.

**Pas typé (e)** – ayant bac.

4. **La discrimination indirecte** : il y a discrimination indirecte quand un traitement égal produit des effets inéquitables et discriminatoires envers un groupe déterminé. Elle résulte d'une règle, d'une pratique en apparence neutre et qui a pour effet d'exclure ou de désavantager de façon significative les membres d'un groupe en raison d'une caractéristique généralement plus répandue chez les membres de ce groupe. Cette notion, davantage juridique qu'économique, couvre un champ d'application très large ; le juge va constater la différence de traitement, puis regarder si la mesure a une pertinence (économique, organisationnelle, technique, ...). Si elle n'est pas justifiée et proportionnelle, il conclura à la discrimination. Ce qui est intéressant dans cette approche, par rapport à la traditionnelle notion de discrimination directe, c'est qu'on ne préoccupe pas des intentions de l'auteur, élément souvent très difficile à déceler et prouver, mais des effets de la mesure. Pour dénoncer la discrimination indirecte, la victime fait simplement état d'une différence de traitement ; ensuite, ce sera à l'employeur de démontrer que cette différence est justifiée : cette approche induit un rééquilibrage de la charge de la preuve. La notion de discrimination indirecte est utilisée dans la jurisprudence au Royaume-Uni et a été transposée en droit français via les directives européennes.

La discrimination indirecte s'exprime de différentes façons : préférence familiale à l'embauche, recrutement géographique, connaissance d'un dialecte, tests culturels favorisant les locaux,...

Exemples de pratiques discriminatoires indirectes : une étude belge rapporte que telle firme n'utilise que l'affichage interne pour éviter toute confrontation avec l'extérieur ou que telle entreprise de distribution implantée dans une commune à forte densité de population étrangère

n'appose jamais d'affiches d'embauche sur les portes du magasin car «ce ne serait que des arabes qui se présenteraient»<sup>123</sup>.

La discrimination institutionnelle résulte du fonctionnement même de l'institution, il s'agit d'une discrimination indirecte non intentionnelle. L'institution s'adresse de façon identique à un public qui n'est pas homogène ce qui entraîne de facto de la discrimination à l'égard de certaines catégories ( les handicapés par exemple à qui l'institution doit s'adresser de manière spécifique au risque de générer à leur encontre des discriminations).

La discrimination peut en outre être individuelle ou systémique ; on parle de **discrimination systémique** lorsqu'un système participe à une vision discriminante des fonctions occupées par les hommes et les femmes dans le cas de la discrimination de genre. Il est important de souligner que la discrimination est un phénomène cumulatif qui résulte de la conjonction de discriminations directes et indirectes. Ce sont alors les mentalités et la prégnance des préjugés et des stéréotypes relatifs à une société qui sont en cause.

Nous allons étudier 7 types de discriminations liées à l'emploi : les discriminations raciales, sexuelles, syndicales, liées à l'âge, au handicap, à l'apparence physique et à l'orientation sexuelle.

### **« Lieux » de discrimination**

La discrimination prend forme dans l'accès à un certain nombre de droits économiques et sociaux : accès à l'emploi, au logement, à la santé, à la formation, aux droits politiques, à la citoyenneté, aux libertés publiques.

Nous nous intéresserons ici à la discrimination à l'emploi c'est-à-dire celle s'exprimant sur le marché du travail. Elle peut émerger lors de l'accès à l'emploi (ce qui sera la situation la plus étudiée et analysée) mais également en amont au cours du parcours scolaire et en aval au sein de l'entreprise. Nous distinguerons 3 lieux précis pour chaque type de discrimination : l'entrée dans l'entreprise, au sein de celle-ci et en sortie.

Nous verrons que la discrimination est un phénomène systémique dont les différentes formes d'expression sont entrelacées et interagissent les unes sur les autres ; en effet, les stratégies adoptées par les jeunes au cours de la scolarité sont partiellement liées aux histoires de leurs parents et aux représentations collectives accolées à leur statut. Ainsi, le parcours des jeunes issus de l'immigration ou des filles en général est-il en grande partie influencé par les stéréotypes « caractérisant » ces groupes.

---

<sup>123</sup> M.N. Beauchesne, La discrimination des travailleurs d'origine étrangère : quelles pratiques en entreprises?, Critique régionale. Cahiers de sociologie et d'économie régionales ( Université libre de Bruxelles), n°21-22, 1994.

## **DISCRIMINATION ET APPARENCE PHYSIQUE**

Il n'existe pas de statistiques mettant explicitement en avant ce phénomène mais chacun perçoit l'influence croissante de l'apparence dans un monde dominé par elle. Le constat de l'existence d'une discrimination basée sur l'apparence physique des individus sur le marché du travail repose essentiellement sur des recherches menées aux Etats-Unis.

**Les temps de la discrimination mis en cause sont l'embauche et le déroulement de carrière.**

Définition : classiquement, l'apparence est, dans la pensée philosophique, ce par quoi les choses à la fois se donnent et se masquent : le premier mouvement de la pensée est de décrire, et cette phénoménologie accompagne les premières curiosités scientifiques, qu'elles concernent la nature ou l'homme<sup>124</sup>. L'apparence corporelle entendue comme le corps et les objets portés par lui, sa présentation, sa représentation, c'est-à-dire l'ensemble des caractères physiques, d'attitudes corporelles et d'attributs (habits, coiffure, maquillage) est au cœur des interactions sociales de la vie quotidienne.

La sociologie, l'économie et le droit proposent des aperçus différents et complémentaires sur les modes d'action de cette variable qu'est l'apparence physique.

En **sociologie**, l'utilisation du concept d'interaction développé par Goffman est éclairant car ses modalités sont considérées comme un mécanisme fondamental du fonctionnement de l'ordre social. L'interactionnisme est un mouvement socio-américain développé dans les années 60 ; les auteurs qui s'en réclament (Becker, Blumer, Goffman) partagent l'idée que la réalité sociale ne s'impose pas telle quelle aux individus ou aux groupes mais qu'elle est en permanence modelée et reconstruite par eux à travers les processus d'interaction. En cela, ils s'opposent aux postulats (intégration fonctionnelle), aux méthodes fonctionnalistes (techniques quantitatives) et privilégient les études monographiques fondées sur l'observation directe.

E.Goffman<sup>125</sup> affirme que « les situations sociales fournissent le théâtre naturel dans lequel toutes les démonstrations corporelles sont jouées et dans lequel toutes les démonstrations corporelles sont lues ». Toutes les situations sociales mettent donc en scène le corporel et peuvent être analysées sous cet angle. Pourtant, la diversité même des situations sociales exige que nous opérions ici le choix de n'observer que celles que nous qualifions de situations de mises en jeu de l'apparence, c'est-à-dire des situations particulières où celle-ci est enjeu direct ou indirect de ces situations : la ou les finalités de ces situations ne sont pas obligatoirement liées à l'apparence mais celle-ci donne lieu à des investissements spécifiques de la part des acteurs sociaux parce qu'ils perçoivent que ces investissements peuvent avoir des incidences sur le déroulement de la situation. Ainsi, même si Goffman ne focalise pas directement ses analyses sur les phénomènes corporels mais plutôt sur « l'ordre de l'interaction », il montre que l'acteur social, impliqué dans une multitude de situations sociales, utilise son corps et ses apparences en fonction des définitions qu'il donne à ces situations et développe des stratégies adéquates.

---

<sup>124</sup> M. Pages-Delon, Le corps et ses apparences, Editions L'Harmattan, 1989

<sup>125</sup> E. Goffman, L'ordre de l'interaction, Sociétés, 1984

Prolongeant et élargissant les travaux de Goffman, Picard <sup>126</sup> montre bien que les interactions sont soumises à un code social normatif, à un ensemble de règles culturelles où le corps (et ses apparences) prend valeur de signifiant. Les apparences corporelles en situation d'interaction fournissent en effet une somme d'informations sociales sur les acteurs sociaux parce qu'elles résument partiellement ou complètement l'identité sociale de ceux-ci. Malgré les injonctions proverbiales telles que « ne vous fiez pas aux apparences », « l'habit ne fait pas le moine », notre expérience sociale quotidienne est traversée par de multiples interprétations d'informations données par les apparences corporelles. Ces informations passent par un ensemble de signes, d'indices, de symboles constituant un code complexe. Le code des apparences fournit un certain nombre de figures « stéréotypiques » de référence qui peuvent se transformer dans l'espace et dans le temps : images de la femme cadre discrètement maquillée et parfumée, en tailleur, mocassins noirs et attaché-case obligé, de la prostituée très fardée, mini-jupe, décolleté profond, bas résilles noires et talons hauts, du patron style Tapie<sup>127</sup>. Cette dimension de l'apparence comme miroir de l'âme est historiquement datée ; ainsi, R. Sennet<sup>128</sup> montre que si, au 18<sup>ème</sup> siècle, l'aspect vestimentaire est notamment conçu pour indiquer de manière précise le statut social de l'acteur, les vêtements devant être des signes suffisamment familiers et connus pour fonctionner efficacement, avec l'avènement de la bourgeoisie, le 19<sup>ème</sup> ajoutera une dimension psychologique et morale à l'apparence.

Les représentations sociales constituent un autre concept sociologique pertinent pour notre sujet ; Durkheim <sup>129</sup> fut le premier à identifier les représentations sociales comme productions mentales sociales relevant d'une étude de « l'idéation collective ». S.Moscovici renouvelle l'analyse durkheimienne en insistant sur la spécificité des phénomènes représentatifs dans les sociétés contemporaines que caractérisent l'intensité et la fluidité des échanges et des communications, le développement de la science, la pluralité et la mobilité sociales <sup>130</sup>.

Les représentations sociales constituent une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. En tant que systèmes d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres, elles orientent et organisent les conduites et les communications. En tant que phénomènes cognitifs, elles engagent l'appartenance sociale des individus avec les implications affectives et normatives, avec les intériorisations d'expériences, de pratiques, de modèles de conduite et de pensée, socialement inculqués ou transmis par la communication sociale qui y sont liés. De ce point de vue, les représentations sociales sont abordées à la fois comme le produit et le processus d'une activité d'appropriation de la réalité extérieure à la pensée et d'élaboration psychologique et sociale de cette réalité. Les représentations sociales doivent être étudiées en articulant éléments affectifs, mentaux et sociaux et en intégrant à côté de la cognition, du langage et de la communication, la prise en compte des rapports sociaux qui affectent les représentations et la réalité matérielle, sociale sur laquelle elles ont à intervenir. C'est dans cette visée que Moscovici a formulé et développé sa théorie ; il a particulièrement insisté sur le rôle de la communication sociale pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il s'agit d'un objet propre à la psychologie sociale qui contribue ainsi de façon originale à l'approche des phénomènes cognitifs. Ensuite, la communication joue un rôle fondamental dans les échanges et interactions qui concourent à la formation d'un univers commun. Enfin, elle renvoie à des phénomènes d'influence et d'appartenance sociales décisifs

---

<sup>126</sup> D. Picard, *Du code au désir, le corps dans la relation sociale*, Editions Dunod, 1983

<sup>127</sup> M. Pages-Delon, *op. cit.*

<sup>128</sup> R. Sennet, *Les tyrannies de l'intimité*, Editions Seuil, 1979

<sup>129</sup> E. Durkheim, *Représentations individuelles et représentations collectives*, 1898, *Sociologie et philosophie*, Paris, PUF, 1967

<sup>130</sup> D. Jodelet, *Les représentations sociales*, PUF, 1991

dans l'élaboration des systèmes intellectuels et de leurs formes. L'incidence de la communication est examinée par Moscovici à 3 niveaux :

- au niveau de l'émergence des représentations
- au niveau des processus de formation des représentations
- au niveau des dimensions des représentations ayant trait à l'édification de la conduite : opinion, attitude, **stéréotype** sur lesquelles interviennent les systèmes de communication médiatiques. Il apparaît que l'apparence véhicule des représentations sociales dont l'analyse se réfère à ce niveau d'analyse.

Le fait que la représentation soit une reconstruction de l'objet entraîne un décalage entre la représentation et son référent. Ce décalage produit 3 types d'effet au niveau des contenus représentatifs : des distorsions, des suppléments et des défections<sup>131</sup>.

- dans le cas de la distorsion, tous les attributs de l'objet représenté sont présents mais accentués ou minorés de façon spécifique. Nous verrons que de nombreuses attentes s'exercent sur le sujet séduisant.

- la défection correspond à la suppression d'attributs appartenant à l'objet. Elle résulte de l'effet répressif des normes sociales ; dans notre champ d'analyse, ce phénomène survient a contrario pour les individus non séduisants.

- la supplémentation : consiste à conférer à l'objet représenté des attributs, des connotations qui ne lui appartiennent pas en propre, procède d'un rajout de significations dues à l'investissement du sujet et à son imaginaire. Doise<sup>132</sup> rappelle des résultats expérimentaux mettant en évidence une tendance à projeter sur autrui des traits que l'on possède, surtout si l'on croit que ces traits sont évalués défavorablement : la projection sur autrui sert à restaurer l'image de soi, une représentation d'autrui conforme à soi valorise sa propre image construite eu égard à des groupes de référence.

Le stéréotype constitue un concept central de notre analyse et il convient de le définir précisément : historiquement, le stéré est un terme d'imprimerie pour un procédé inventé par Firmin Didot en 1796 qui consiste à rendre fixe une page de caractères mobiles en la moulant. Puis on a inventé le procédé du clichage, enfin le cliché a été remplacé par la photogravure. Dans tous les cas, il s'agit d'un ensemble fixe, qui se substitue à une composition mobile. En psychologie, le premier emploi de ce terme a été fait par W. Lippman (1922) : « Images dans notre tête qui s'intercalent entre la réalité et notre idée de la réalité ». M.A. Descamps<sup>133</sup> la définit comme une erreur de catégorisation par simplification extrême, généralisation abusive et utilisation systématique et rigide, qui marque notre appartenance à un groupe. Le stéréotype est proche du préjugé mais s'en différencie par 3 caractères :

- le préjugé est un « préjugement », une prise de décision individuelle avant la moindre réflexion et il est donc susceptible de changer
- le préjugé est une attitude générale, alors que le stéréotype est une opinion toute faite, donc la rationalisation d'un préjugé
- le préjugé peut être individuel alors que le stéréotype est social et collectif.

En **économie** : l'apparence est un concept peu évoqué et pas du tout intégré dans la théorie économique ; celle-ci repose sur la fiction de l'homo economicus, individu représentatif de l'ensemble de la société. Il est postulé que tous les individus sont identiques et adoptent un comportement unique du fait de leur rationalité : dans cette optique, l'apparence ne peut être prise en compte. Les nouvelles théories du marché du travail<sup>134</sup> cherchent cependant à intégrer l'hétérogénéité des individus et donc de leur comportement. La théorie des contrats

---

<sup>131</sup> D. Jodelet, op. cit

<sup>132</sup> cité par D. Jodelet

<sup>133</sup> M. A. Descamps, Le langage du corps et la communication corporelle, PUF, 1993

<sup>134</sup> A. Perrot, Les nouvelles théories du marché du travail, Ed. La Découverte, 1992

implicites<sup>135</sup> par exemple, cherche à rendre compte de la rigidité des salaires et du chômage sur le marché du travail ; en introduisant du risque dans la relation d'échange, elle justifie une approche contractuelle qui repose sur l'hypothèse d'attitudes différenciées des travailleurs et de la firme vis-à-vis du risque. Dans cette optique, seuls les comportements sont différenciés mais l'apparence physique des individus ne semble pas prise en compte.

Pourtant, l'apparence semble être un facteur de discrimination à l'embauche au même titre que le sexe, l'âge ou la nationalité. Lorsqu'ils reçoivent des CV, les recruteurs appliquent leur rationalité limitée, ils ne vont pas étudier toutes les candidatures mais s'arrêter à la première qui leur semble satisfaisante eu égard aux qualités nécessaires pour le poste. Il est intéressant de se demander sur quoi est fondée cette satisfaction et si elle ne repose que sur des données objectives.

L'actualité met en exergue ce type de discrimination basé sur le physique.

En **droit** : dans cette discipline, le thème de l'apparence est traité à travers la question de la discrimination à l'embauche. Le droit international, le droit communautaire et le droit français consacrent tous le principe de non-discrimination à l'embauche. Celui-ci est en outre renforcé par l'affirmation selon laquelle « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail » : une affirmation qui figure à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

En droit interne, le code du travail précise la portée de ce principe dans le domaine de l'emploi dans l'article L.122-45.

La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations étend le champ des discriminations prohibées dans l'article L.122-45 à 4 nouveaux champs dont l'apparence physique, ce qui légitime l'intérêt porté à ce nouveau type de discrimination.

## **I / Discrimination à l'embauche et apparence physique**

R. Illka (1995) dénonce le peu d'intérêt accordé à l'influence de l'apparence en phase de recrutement, et plus précisément lors des entretiens d'embauche. Trois raisons principales expliquent cet apparent désintérêt :

- se concentrer exclusivement sur des variables tels que l'habillement ou le maquillage encourage une vue à court terme de l'entretien d'embauche ;
- les recherches effectuées sur l'apparence ont tendance à être utilisées sous la forme de règles ou conseils par les enseignants, sans effort d'élaboration d'une stratégie de l'apparence ;
- se concentrer sur l'apparence encourage le « beautisme » et soutient l'idée que ce qui est beau est bon.

L'ensemble de ces raisons génère une attitude générale fataliste et méfiante à l'égard de l'apparence, du type : « tout le monde sait que l'apparence a des effets sociaux mais à quoi bon les étudier et qu'est ce que cela pourra changer vis-à-vis de la valeur intrinsèque de l'individu ? ».

Pourtant, connaître les phénomènes permet de mieux les maîtriser, et nous allons tenter de faire le point sur les recherches portant sur l'impact de l'apparence lors du recrutement.

L'apparence comme signal non verbal d'employabilité : l'apparence constitue une catégorie à part de la communication non verbale du candidat lors d'un entretien d'embauche ; les

---

<sup>135</sup> C.Azariadis, Implicit contracts and underemployment equilibria, Journal of economic theory, 1975, pp. 1183-1202

comportements du candidat peuvent être séparés en signaux non verbaux statiques et en signaux dynamiques comme le regard, les attitudes... ( Knapp et Hall, 1992).

Sur l'ensemble des caractéristiques physiques d'un candidat, le visage est la partie de l'apparence la plus fréquemment analysée ; les jugements de beauté et de séduction sont généralement établis à partir de celui-ci.

L'analyse de l'influence de l'apparence sur les décisions d'embauche s'est souvent limitée à l'étude du maquillage et de l'habillement ; pourtant l'impact de l'apparence passe par des canaux plus subtils en terme d'attentes.

## **Apparence et décision d'embauche**

Les recherches sur l'apparence concluent que des stéréotypes culturels sont attribués aux gens beaux. Ainsi, les individus séduisants sont considérés comme plus sociables, plus amicaux, plus compétents, plus heureux et plus populaires que les autres. Snyder et al (1977) mettent en avant l'existence d'un effet pygmalion : les attentes sur les beaux dans les domaines personnel et professionnel les incitent à se comporter conformément à celles-ci. Des attributions similaires ont été observées lors d'entretiens d'embauche. ; un certain nombre d'études ( e.g. Dipboye et al., 1975 ; Dipboye, Arvey et Terpstra, 1977) ont établi une relation positive entre physiques séduisants et entretiens d'embauche favorables. Gilmore, Beehr et Love (1986) ont conclu que la beauté des candidats a plus d'influence sur la décision d'embauche que d'autres facteurs comme le sexe ou le profil du recruteur. Ils notent que les candidats séduisants sont considérés comme ayant une personnalité davantage adéquate au travail, comme capables d'être plus performants et sont donc préférés pour le poste.

Mais l'attribution de qualités professionnelles positives aux gens beaux passe également par l'image qu'a le recruteur de lui-même. Snyder, Berscheid et Matwychuk (1988) ont ainsi montré que lorsqu'il s'agit de choisir un candidat, les individus ayant une haute estime d'eux-mêmes (HE) sont plus enclins à passer outre à quelques insuffisances professionnelles pour un physique agréable.

Ainsi, les recruteurs ayant une haute estime d'eux-mêmes sont beaucoup plus conscients que les autres des messages véhiculés par les signaux statiques tels que les habits et autres effets personnels et ils choisissent ces éléments en accord avec la stratégie définie afin de contrôler les images d'eux projetées en société ; la garde robe des HE est très fournie et diversifiée afin d'être toujours en conformité avec n'importe quelle situation. Les HE considèrent l'adéquation de l'apparence à l'emploi comme un atout et comme un élément contribuant à de meilleures performances. Les HE accordent une grande importance à l'apparence et lorsqu'ils recrutent, ils préfèrent les candidats au « look » approprié plutôt que des individus « simplement » séduisants. Un beau physique ne se contrôle pas tandis que l'habillement, le maquillage, les accessoires sont autant d'éléments permettant de modifier l'apparence pour la rendre conforme aux attentes du recruteur. Le processus de sélection intègre donc des éléments émanant du candidat mais également du recruteur, dont l'ego influence la décision finale d'embauche.

R. Ilkka (1995) explique qu'il existe trois principaux types d'influence du physique sur la décision d'embauche :

- un courant de recherche soutient l'idée que l'apparence n'influence la décision d'embauche que lorsque la beauté ou la séduction constitue un critère central du poste à pourvoir. Beehr et Gilmore (1982) constatent que l'apparence physique n'a pas d'impact sur la décision d'embauche à moins que celle-ci soit un facteur du travail, comme par exemple pour un mannequin.

- d'autres chercheurs suggèrent qu'une apparence séduisante soit influente lorsqu'elle est précisément et positivement reliée à un stéréotype de la fonction à pourvoir. Même si la beauté n'est pas légitimement liée au poste, les recruteurs vont en faire un critère au regard de l'image qu'ils ont de la position de ce poste. Qureshi et Kay (1986) notent que plus le poste est en contact avec le public, plus l'apparence joue un rôle important, même si fondamentalement, elle n'est pas requise comme critère d'embauche. La fonction de réceptionniste ne nécessite nullement une apparence séduisante, mais les stéréotypes attachés à cette fonction sont tels qu'une apparence avantageuse est un critère implicite d'embauche. A l'inverse, des stéréotypes fonctionnels peuvent être désavantageux pour les individus beaux ; Snyder, Berscheid et Matwychuk (1988) ont trouvé que la séduction physique pouvait être un inconvénient pour certains postes, comme libraire par exemple. Le même processus est à l'œuvre : des stéréotypes liés à certaines fonctions font que la beauté peut être considérée comme marque de légèreté, de futilité ou de manque de profondeur et décrédibiliser le travail.
- le dernier courant de recherche s'inscrit dans la lignée des stéréotypes sexuels ; une apparence séduisante est un atout seulement si le poste est considéré comme approprié avec le sexe du candidat. Cash et al. (1977) observent que la séduction physique affecte la décision d'embauche à l'avantage des plus beaux sauf si le poste apparaît comme inapproprié à leur sexe. Heilman et Saruwatari (1979) soutiennent l'idée que les femmes séduisantes sont moins facilement embauchées pour des postes de management que les autres ; leur étude trouve peu de confirmations dans la littérature. En effet, Izraeli et Izraeli (1985) estiment que ce biais lié au sexe est en train de se réduire, même si cela ne signifie que le « beautisme » régresse. Une grande partie des recherches conclut donc que l'apparence a un impact limité mais réel sur la décision d'embauche ; quelques études vont plus loin et affirment un lien plus ténu entre apparence et embauche. Raza et Carpenter (1987) montrent que les variables démographiques comme l'âge et le sexe du recruteur influencent le jugement de celui-ci sur la beauté du candidat. Ces jugements influencent la sympathie du recruteur à l'égard du candidat et ses impressions concernant l'intelligence et les compétences du candidat. Raza et Carpenter concluent alors que ces trois qualités : sympathie, intelligence et compétence sont les principaux critères de l'employabilité du candidat et elles accroissent ses chances d'être recruté. C'est ce que les auteurs appellent *l'effet domino*, la beauté est assimilée à la sympathie, la compétence et l'intelligence pour celui qui en est porteur.

## **II / Apparence et évolution de carrière**

### **Constat : promotions et rémunérations, deux éléments dissociés de l'évolution de carrière.**

La confirmation de la théorie des caractéristiques statutaires

Deux recherches vont sous-tendre ce constat ; celle de Landy et Sigall (1974) et celle de Heilman et Stopeck (1985).

L'objet de la recherche menée par Landy et Sigall (1974) est de déterminer de façon expérimentale l'effet d'une apparence séduisante sur l'évolution des performances. Ils notent que l'impact de l'attrait physique est d'autant plus fort que la qualité relative de la performance est mauvaise. Ainsi, les beaux, par les attentes qu'ils génèrent et dont nous avons étudié le mécanisme dans le chapitre 1, bénéficient de ce que les auteurs appellent le bénéfice du doute et de plus d'indulgence de la part des évaluateurs. Cet effet joue d'autant plus que la personne est peu compétente, ses qualités physiques vont alors « neutraliser » son incompétence professionnelle. On retrouve l'idée développée par L. Jackson et al. (1995) selon laquelle les personnes physiquement séduisantes sont considérées comme plus compétentes que les autres a priori.

Heilman et Stopeck (1985) ont la même question de recherche : l'apparence est-elle un facteur pris en compte dans l'évaluation des salariés quel que soit leur niveau de poste ? Ils tentent en outre de déterminer une éventuelle différenciation de cet effet en fonction du sexe de la personne évaluée. Ils obtiennent les résultats suivants : l'attrait physique constitue un avantage plus significatif pour les femmes occupant des postes peu élevés et est désavantageux pour celles occupant des postes de direction. Le poste occupé semble donc être une variable de recherche pertinente dans l'analyse de l'apparence sur l'évaluation des individus. Les résultats obtenus sont résumés clairement sous forme de deux tableaux :

	<b>Evaluation des performances</b>	<b>Avancement potentiel</b>
<b>Poste d'employé (n = 17)</b>		
Homme séduisant	2.88	3.29
Homme peu séduisant	3.59	3.17
Femme séduisante	2.65	2.82
Femme peu séduisante	3.81	4.00

<b>Poste de cadre (n = 17)</b>		
Homme séduisant	2.88	2.65
Homme peu séduisant	2.88	3.06
Femme séduisante	4.35	3.69
Femme peu séduisante	2.29	2.88

Les effets de l'apparence ne sont donc pas homogènes en fonction du sexe :

- une apparence séduisante peut être favorable ou nuisible pour les femmes selon le poste qu'elles occupent ; l'attrait physique bénéficie aux femmes occupant des postes subalternes mais constitue un inconvénient pour les femmes dirigeantes.
- par rapport à la perception de la féminité produite par l'apparence, son degré diffère en fonction du stéréotype sexuel associé au poste ; en effet, les femmes qui choisissent de poursuivre des carrières traditionnellement réservées aux hommes sont affectées négativement par une apparence séduisante, elles doivent en partie renoncer à leur apparence féminine.
- concernant les salaires, les femmes occupant des postes d'employées de bureau, qu'elles aient une apparence séduisante ou non, ont des rémunérations équivalentes.

Les stéréotypes sexuels biaisent l'évaluation des performances des managers ; Bartol et Butterfield (1976)<sup>136</sup> trouvent que lorsqu'on demande à des sujets d'évaluer les performances d'un manager fictif décrit dans une courte note, les hommes sont mieux notés que les femmes. Il apparaît que les individus de chaque sexe sont évalués sur la base de la congruence de leurs performances et des attentes liées à leur appartenance sexuelle. Ainsi, les évaluations diffèrent en fonction des styles de leadership adoptés par l'individu ; Jago et Vroom (1982) estiment que les femmes sont pénalisées lorsque leur style est de type autocratique, et pas les hommes. Lors de l'entretien d'évaluation les femmes adoptant un style plus passif, qualifié de démocratique, sont mieux notées que les hommes adoptant ce même style ; une femme faisant preuve d'une certaine agressivité sera en outre moins bien évaluée qu'un homme car cette attitude ne correspond pas au comportement attendu d'une femme. Si le comportement de la femme ne correspond pas à l'image de douceur et de patience véhiculée par les stéréotypes sociaux, cela la pénalise dans son évaluation. Izraeli et Izraeli (1985) réfutent cette analyse en terme de biais d'évaluation liés aux stéréotypes sexuels du fait des mutations sociales ; le développement de mouvements féministes et l'instauration de programmes d'*affirmative action* aux EU ont fortement réduit l'influence de ces stéréotypes.

R.A. Baron et G.D. Markman (2001)<sup>137</sup> ont remis en cause la conclusion selon laquelle une apparence séduisante produit des effets différenciés selon les sexes ; ils présentent trois études récentes qui montrent que les entrepreneurs constituent une catégorie à part ; en effet, dans cette catégorie de métiers, les effets de l'apparence seraient positifs pour les deux sexes. La première des ces études montre que les évaluations de la séduction des femmes entrepreneurs sont positivement reliées à leur succès financier. Les deux autres études ( une menée en France dans la région de Toulouse en lien avec une équipe du LIRHE et une autre américaine) indiquent que, tant pour les hommes que pour les femmes, et dans deux domaines d'activité très différents que sont les cosmétiques et l'industrie minière, les entrepreneurs séduisants recevaient de meilleures évaluations que les autres.

L. Winqvist, C. Mohr et D. Kenny (1998) insistent sur l'influence de la personnalité, et plus particulièrement du sexe de l'évaluateur, dans le processus d'évaluation. Ils mettent en avant un effet positif féminin (*female positivity effect*) dans la perception d'autrui : les femmes ont tendance à être plus positives dans leurs perceptions et celle-ci apparaît donc différenciée en fonction du sexe. Cette analyse est originale car elle prend en compte l'aspect réflexif du processus d'évaluation. Elle s'appuie sur la théorie du rôle social développé par Eagly (1987) ; elle explique les différences fondamentales de comportement entre hommes et femmes par les stéréotypes comportementaux associés à chaque sexe. Les femmes sont considérées comme moins agressives, tant au niveau physique que psychologique, elles sont plus amicales et agréables que les hommes lorsqu'elles sont en groupe. Eagly situe l'origine de cette répartition des rôles entre hommes et femmes dans la division sociale du travail ; selon elle, c'est la répartition sexuelle du travail qui conduit à des différences comportementales. Elle démontre la forte relation existant entre les attentes spécifiques à chaque sexe et les comportements effectifs des individus : hommes et femmes adoptent les comportements caractéristiques de leur appartenance sexuelle (prophéties auto réalisatrices). Plus généralement, Eagly constate que les hommes sont individualistes tandis que les femmes sont sociables. Ces rôles attribués par la société ont des répercussions sur les perceptions des hommes et des femmes ; elle suppose que ces différences de rôles vont se retrouver dans les

---

<sup>136</sup> K.M. Bartol et D.A. Butterfield, Sex effects in evaluating leaders, Journal of applied psychology, 1976, 61, pp. 446-454

<sup>137</sup> Baron R.A. et Markman G.D., Effets of entrepreneur's appearance on their financial success : evidence of positive effects for both genders, Notes du LIRHE, note 344 (01-07), juin 2001.

perceptions respectives des deux sexes. Ainsi, les femmes ont des perceptions d'autrui plus positives que les hommes. Très peu d'études ont été menées pour définir l'influence du sexe de celui qui perçoit sur sa perception ; les recherches portent traditionnellement sur l'influence du perçu sur la perception qu'il émet mais la personnalité même de celui qui perçoit restait non pris en compte. Goldberg (1990) définit cinq facteurs permettant de tester la perception : ouverture aux autres, sérieux, culture, stabilité émotionnelle, gentillesse. A partir de ces facteurs, deux études ont été menées :

- la première a mis en évidence l'effet positif féminin ; au regard des cinq facteurs, les femmes notent les sujets avec plus d'indulgence que les hommes. Parce que la société attribue aux femmes des qualités telles que la gentillesse, la douceur, la compréhension, l'esprit de groupe, celles-ci appliquent ces mêmes qualités aux sujets qu'elles ont à évaluer. Cette étude démontre également l'importance de sa propre perception dans celle d'autrui ; ainsi, des études ont montré que les femmes, enfants et adultes, ont une image d'elles-mêmes plus positive que les hommes. Plus précisément, les femmes s'évaluent de façon plus positive dans les domaines professionnels et sociaux alors que les hommes ont une meilleure opinion d'eux-mêmes dans des dimensions où interviennent l'efficacité et la force. Sur tous les aspects sociaux, les femmes ont une meilleure image d'elles-mêmes et c'est peut être pourquoi elles ont une image plus positive des autres dans ces domaines.
- La seconde étude prend en compte le sexe de celui ou celle qui est perçu pour apprécier l'impact de cet effet. L'hypothèse selon laquelle les femmes notent mieux les sujets féminins n'est pas confirmée ; il ne semble donc pas qu'il y ait interaction entre le sexe de celui qui perçoit et le sexe du perçu.

Conséquences : disparités salariales et promotionnelles en fonction du sexe

Un article de 1989 écrit par Roszell, Kennedy et Grabs a pour objet l'étude des relations entre beauté et revenus salariés sur la base d'un échantillon de 3000 salariés canadiens. Les résultats suggèrent que les personnes interrogées d'apparence séduisante aient des salaires annuels plus élevés que les autres ; cette relation s'intensifie lorsqu'il s'agit d'hommes, de personnes de plus de 45 ans et d'individus occupant des postes traditionnellement réservés aux hommes. Les femmes, les jeunes et ceux occupant des postes considérés comme typiquement féminins ne perçoivent pas de gains effectifs d'un physique particulièrement séduisant. L'ensemble des recherches menées sur ce sujet montre qu'au-delà de l'apparence, l'appartenance sexuelle agit comme une variable explicative fondamentale des différences d'évolution de carrière. Frieze (1991) tempère ces conclusions ; après avoir analysé les salaires d'étudiants en MBA dans les dix premières années de leur vie professionnelle, il note que les classements de beauté basés sur des photos des étudiants pendant leur scolarité étaient positivement corrélés avec, à la fois un bon début de carrière et des salaires conséquents. Parmi les femmes, il n'existe pas de corrélation avec les salaires de départ mais les femmes dotées d'expérience et séduisantes ont une progression salariale plus rapide.

Chauvin et Ash (1994) affinent cette analyse ; ils notent qu'il existe des différences salariales dues au sexe de l'individu mais il s'agit plus finement d'une différenciation dans les formes de salaire que sont le salaire total, la base salariale fixe et variable. Ainsi, ils remarquent que les différences de salaire observées entre hommes et femmes tiennent essentiellement à la différence de constitution des salaires : la part plus importante du variable dans le salaire des hommes, c'est-à-dire contingente à leurs performances, reflète les différences de traitement et de postes entre hommes et femmes. Tandis que les hommes gagnent en moyenne 59596\$ par

an, la part du variable s'élève à 12286\$ soit 20.61%, contre 8.47% pour les femmes (échantillon de 312 diplômés d'écoles de commerce).

Hersch et Kip Viscusi (1996) montrent que si les femmes ont des rémunérations effectivement inférieures à celles des hommes, elles bénéficient en moyenne de plus de promotions. Leurs rémunérations plus faibles ne peuvent donc s'expliquer par des promotions moins importantes. Deux études citées par Hersch et Kip Viscusi analysent le lien entre promotions et rémunérations en fonction du sexe. C.A. Olson et B.E. Becker<sup>138</sup> estiment qu'en terme d'effets attendus des promotions, ils sont identiques pour les hommes et pour les femmes alors que les hommes reçoivent moins de promotions que les femmes. Gerhart et Milkovich (1989)<sup>139</sup> ont obtenu la même conclusion : les promotions ont des effets identiques en terme de progression salariale alors que les femmes en bénéficient davantage. La principale explication avancée par les auteurs réside dans le fait que les femmes, pour des raisons d'ordre personnel (elles suivent leur mari dans ses déplacements et mutations professionnels), quittent davantage leur emploi et sont donc plus mobiles que les hommes. Cette mobilité favorise leur propension à être promues car elles débutent chaque nouveau poste à un niveau relativement faible et de ce fait, un large champ d'opportunités professionnelles s'ouvrent à elles. Cette mobilité forcée par la situation du mari favorise la promotion chez les femmes mais leur est défavorable en terme de progression salariale et de carrière. Les statistiques issues des recherches effectuées par Hersch et Kip Viscusi montrent qu'en moyenne, les femmes reçoivent davantage de promotions que les hommes même si cette différence ne dépasse pas le seuil significatif des 5%. En moyenne, 17% des femmes ont déjà quitté leur travail pour suivre leur conjoint tandis qu'un seul homme sur les 230 que comptait l'échantillon a effectué la même démarche pour suivre sa femme. Les résultats indiquent que, malgré un nombre de promotions plus important, les femmes restent en moyenne moins bien rémunérées que les hommes et leur progression salariale est moindre ; la nature des promotions diffèrent donc en fonction du sexe, les promotions accordées aux hommes ont un caractère explicitement pécuniaire tandis que les promotions accordées aux femmes se traduisent davantage par des changements de poste sans évolution salariale.

**Le salaire comme variable discriminante sur le marché du travail** : D. Hammermesh et J. Biddle sont deux économistes qui ont proposé une explication des différences salariales issues de l'apparence par le biais de la variable « productivité ».

### Apparence et productivité du travail

Dans un article de 1994, Hammermesh et Biddle présentent les résultats d'une étude économique qu'ils ont menée sur le thème de la discrimination basée sur le physique sur le marché du travail. Ils tentent d'identifier les activités pour lesquelles l'apparence est essentielle et où les gains liés à la beauté (ou les pénalités pour les laids) reflètent des différences de productivité.

Pour modéliser les différences basées sur l'apparence sur le marché du travail, ils postulent que les travaux des individus les plus séduisants sont plus productifs que ceux des autres.

Soient :  $X_i$  : productivité du travailleur  $i$

$a_j$  : vecteur des paramètres dans l'emploi  $j$

$b_j$  : importance de l'apparence en fonction de l'emploi ;  $b_j > 0$  ou  $= 0$

$\theta_i = 1$  si l'individu est séduisant, 0 sinon

---

<sup>138</sup> C.A. Olson, B.E. Becker, Sex discrimination in the promotion process, *Industrial and labor relations review*, 1983, 36, pp. 624-641

<sup>139</sup> B.A. Gerhart, G.T. Milkovich, Salaries, Salary growth, and promotions of men and women in a large private firm, in *Pay Equity : empirical inquiries*, Ed. O'Farrell, 1989, pp. 23-43, Washington DC

Hypothèse : les candidats sont censés choisir l'emploi offrant la plus forte rémunération  
 Le salaire d'un individu  $i$  dans un emploi  $j$  est donné par l'équation suivante :

$$w_{ij} = a_j X_i + b_j \theta_i$$

Deux principales implications de ce modèle:

- on observe en premier une répartition des travailleurs dans les emplois en fonction de l'apparence ; les travailleurs séduisants se trouvent en grande majorité dans des emplois où la séduction est « rémunérée ». Cependant, cette discrimination est incomplète ; dans tous les types d'emploi, on trouve des gens beaux et des moins beaux. Ainsi, les travailleurs non séduisants choisissent un emploi où la séduction accroît la productivité s'ils sont très bien dotés d'autres caractéristiques valorisées par l'emploi. Un travailleur séduisant choisira un emploi où la séduction n'est pas un atout si le choix fournit une rémunération relativement haute pour les autres caractéristiques inhérentes au salarié.
- la seconde implication concerne le salaire des beaux par rapport aux autres. Si la distribution des  $X_i$  n'est pas corrélée avec la beauté, les travailleurs séduisants devraient gagner davantage en moyenne. Au sein du marché du travail, on devrait observer une différence entre les salaires moyens des beaux et ceux des laids uniquement dans les secteurs d'emploi où la beauté est génératrice de productivité. Un modèle à la G. Becker traitant de la « répulsion » des employeurs à l'égard des moins beaux aboutirait à un différentiel de salaires selon l'apparence mais pas à un tri des emplois en fonction du physique. Il n'y a donc pas de raisons de conclure que les écarts de salaire entre travailleurs sont différents selon les emplois. Un tel modèle prédirait une représentation disproportionnée des travailleurs dans certaines industries. La littérature existante a souvent supposé que la discrimination était spécifique à un emploi ce qui impliquerait ici que les employeurs ont une réaction viscérale à l'égard d'un employé beau ou moche seulement dans certains emplois. Il apparaît difficile de définir de quels types d'emplois il s'agit a priori.

Le principal objectif de l'étude empirique mise en place par Hammermesh et Biddle est de déterminer si l'équation standard définie pour le salaire met en évidence une différence salariale basée sur l'apparence et d'identifier le cas échéant, les emplois où la beauté est productive.

Les résultats de leur modèle sont les suivants : il existe clairement des différences de revenu basées sur la beauté mais chez les hommes, le coût d'une apparence peu séduisante est le plus élevé. Les 9% de travailleurs masculins considérés comme ayant une apparence au-dessous de la moyenne ou physiquement ingrats sont pénalisés d'environ 9% dans leur salaire horaire, toutes choses égales par ailleurs. Les 32% considérés comme physiquement au-dessus de la moyenne reçoivent une prime de 5%. Chez les femmes, l'apparence joue un rôle central ; la prime de beauté est d'environ 4% tandis que la perte pour apparence peu séduisante est de 5%.

Une matrice gains / pertes permet de visualiser ces résultats (en % du salaire de base) :

		hommes	
		beaux	« moches »
femmes	belles	(+4 ;+5)	(+4 ; -9)
	« moches »	(-5 ;+5)	(-5 ; -9)

Il apparaît clairement que les impacts de l'apparence sur le salaire ne sont pas triviaux même s'ils ne sont pas aussi importants que ceux liés au sexe, à l'éducation ou à l'appartenance raciale. Les pénalités ne sont pas très différentes entre les sexes ; les auteurs l'expliquent par une possible auto sélection des femmes qui ne sont pas séduisantes.

Au-delà de l'explication en terme de productivité, il semble possible d'invoquer une conséquence indirecte de l'apparence sur les revenus : les femmes peu séduisantes ont moins de succès sur le marché du mariage et leur probabilité de travailler en dehors de la maison est également réduite. De tels effets n'existent pas pour les hommes dont la beauté est en dessous de la moyenne.

Après avoir démontré que le marché du travail récompense la beauté, les auteurs cherchent à définir les sources de pénalités et de gains. Pour déterminer les emplois où l'apparence est susceptible de jouer un rôle fin d'accroître la productivité, ils utilisent un test de classement à l'aide de trois méthodes :

1. ils classent les emplois en fonction de l'aspect relationnel de celui-ci ; quand une apparence séduisante affecte la productivité du travailleur à travers ses interactions avec les clients ou ses collègues, ces emplois sont qualifiés de très liés à l'apparence.
2. ils prennent en compte les opinions de huit adultes ayant au moins une année d'expérience professionnelle à temps plein et effectuent un classement en trois niveaux : 0 = apparence sans importance, 1= apparence un peu importante, 3 = apparence très importante. Si la note moyenne de l'emploi exercé excède 0.5, les auteurs considèrent l'apparence comme une variable caractéristique de l'emploi.
3. les employeurs notent l'importance de l'apparence dans la décision du dernier candidat embauché, puis la catégorie à laquelle appartient l'emploi vacant est reliée au sexe de l'embauché afin de distinguer les différences en fonction du sexe. Les auteurs établissent pour chaque sexe une liste d'emplois homogène avec les notations de l'apparence. Pour chaque couple emploi/sexe, on calcule le pourcentage d'employeurs ayant répondu que l'apparence était très importante.

Il apparaît clairement que le marché du travail « place » les bons physiques dans des emplois où leur apparence est productive ; cet effet n'est pas seulement consécutif à une réaction discriminante de la part des employeurs mais également peut-être à une préférence de la part des consommateurs.

## **DISCRIMINATION RACIALE**

Selon le Grand Dictionnaire encyclopédique Larousse, la discrimination raciale constitue une séparation des ethnies à l'intérieur d'une même communauté fondée sur des critères radicaux et qui se marque par une inégalité juridique et une ségrégation.

L'article 1 de la Convention de l'ONU du 7 mars 1966 donne une définition complète de la discrimination raciale : « *l'expression discrimination raciale vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans le domaine politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.* »

L'ampleur de ce phénomène est difficile à établir du fait du manque d'informations statistiques pertinentes lié à deux états de fait :

- d'une part, la difficile visibilité d'un phénomène qui se retranche derrière de nombreux écrans ; l'appartenance à une race, délit condamnable, n'est jamais directement invoquée par les employeurs pour justifier un refus d'embauche, d'augmentation de salaire ou de formation. Le nombre de plaintes et a fortiori de condamnations édictées par la justice reste en conséquence très faible et les chercheurs européens ont utilisé d'autres méthodes permettant de détecter et de mesurer l'existence d'une discrimination raciale sur le marché du travail : le test de discrimination (*testing* en anglais) étant la méthode la plus significative pour obtenir une preuve directe. Ces opérations de *testing* sont menées en France par des associations (SOS Racisme notamment) alors que dans de nombreux pays (Angleterre, Pays-Bas, Danemark ou encore Etats-Unis, Australie ou Canada), elles sont institutionnalisées ; le *testing* est une méthode qui permet de mettre en situation des individus aux critères objectifs identiques mais d'origines ethniques diverses pouvant susciter une discrimination : le rejet systématique du candidat étranger – ou censé l'être – caractérisant la discrimination raciale à l'embauche. Une difficulté supplémentaire est la prise en compte de l'apparence ; les français d'origine étrangère subissent cette discrimination via leur patronyme ou leur apparence physique. Les enfants issus de l'immigration mais pour la plupart née en France et donc juridiquement français sont dans la même situation de vulnérabilité sur le marché du travail que les jeunes étrangers.

- d'autre part, la tradition française en matière de statistique publique interdit de prendre en compte l'origine ethnique et cette position, génératrice de nombreux débats au sein des statisticiens et démographes français, freine la mesure de la discrimination raciale en France. Un rapport de l'Institut des hautes études de la sécurité intérieure (IHESI) paru en novembre 2000<sup>140</sup> dénonce cette réticence de la statistique publique à prendre en considération l'origine des personnes ; l'auteur prend pour exemple la situation britannique où se pratique de longue date *l'ethnic monitoring*, c'est-à-dire l'enregistrement des origines ethniques dans de

---

<sup>140</sup> P. Simon, Les discriminations ethniques dans la société française, Etudes et recherches de l'IHESI, novembre 2000.

nombreux fichiers administratifs et l'utilisation des résultats du recensement à des niveaux géographiques extrêmement fins. Pam Smith, représentante du CRE<sup>141</sup>, met en avant les nombreux avantages de cet outil, dont l'un des principaux est de rendre visibles les besoins et les progrès en matière de lutte contre les discriminations<sup>142</sup>.

L'enquête « Constructions des identités »<sup>143</sup> qu'est en train de construire l'INSEE devrait permettre d'améliorer le traitement statistique des discriminations en France en abordant la vision venant des individus eux-mêmes sur les discriminations dont ils sont l'objet, sur les causes et les manifestations de celles-ci, ainsi que leurs conséquences dans leurs activités quotidiennes.

## Discrimination raciale et chômage

- En France, quelque soient la tranche d'âge, le sexe et la qualification, le taux de chômage des étrangers est nettement plus élevé que celui des nationaux : en janvier 1999, 23% des étrangers actifs étaient au chômage contre 12% de nationaux. S'il existe des différences importantes entre taux de chômage des français et des étrangers, il faut noter des dispersions beaucoup plus importantes lorsque qu'on distingue demandeurs d'emploi appartenant à l'Union Européenne (UE) et autres. Ces dernières années, le taux de chômage des étrangers hors UE atteint le triple de la moyenne nationale alors que celui des ressortissants européens lui est inférieur. Le taux de chômage des immigrés nés en Espagne, en Italie et au Portugal est inférieur d'un peu moins de 2 points à la moyenne nationale.
- Aujourd'hui, les chômeurs immigrés constituent 15% des chômeurs alors que les immigrés ne représentent que 8.6% de la population active.

Comparaison européenne : taux de chômage des 15-64 ans par nationalité ( en % de la population active).

	BEL	ALL	FRA	R-U	PB	AUT	SUE	UE 15
<b>Nationaux</b>	8.5	9	11	7	5	5	9	9.75
<b>Non nationaux-UE</b>	30	10	10	8	5	NC	8	9.75
<b>Non nationaux-hors UE</b>	34.5	20	31.5	12	18	11	31.5	20.5
<b>Ensemble</b>	9.5	10	12	7.5	4.75	5.25	9.5	10.25

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 1998.

<sup>141</sup> Commission for Racial Equality

<sup>142</sup> Conférence organisée par le CERI et l'INED sur le thème : « Mesure et malmesure des populations », Paris, 17-18 Décembre 2001.

<sup>143</sup> En partenariat avec la DARES, la DREES, la DPM, le GELD et le Service Droits des femmes ; cette enquête ne débutera qu'en 2003.

On constate que cette discrimination raciale à l'égard des non ressortissants de l'UE existe dans tous les pays européens de façon plus ou moins marquée : l'Allemagne apparaît comme le pays où cette discrimination est, relativement, la moins forte tandis que la Belgique, la France et les Pays Bas connaissent des taux de chômage des non nationaux hors UE plus de trois fois supérieurs à ceux des nationaux.

- Cumul de discriminations : la répartition par tranches d'âge et par sexe permet de cibler la catégorie la plus exposée au chômage en France chez les étrangers.

	<b>Hommes</b>		<b>Femmes</b>		<b>Ensemble</b>	
	<b>effectifs</b>	<b>taux ( en %)</b>	<b>effectifs</b>	<b>taux ( en %)</b>	<b>effectifs</b>	<b>taux ( en %)</b>
<b>Français</b>	1216429	9.3	1457705	13.2	2674164	11.1
<b>Etrangers UE</b>	34480	10	24270	10.4	58750	10.2
<b>Etrangers hors UE</b>	185793	28.3	131473	37	317266	31.4
<b>Ensemble étrangers</b>	220273	22	155743	26.5	376016	23.7
<b>TOTAL</b>	1436702	10.2	1613448	13.8	3050150	11.8

Source : Enquête Emploi mars 1998, INSEE.

Les femmes immigrées, comme les autres, sont plus touchées par le chômage que les hommes : le taux de chômage des femmes immigrées s'établit à 26.5%, celui des hommes à 22.

Si on rajoute la variable Age à ce tableau, on observe des disparités d'autant plus importantes que l'individu soit une femme jeune non ressortissante de l'UE.

Chômeurs BIT selon le sexe, l'âge et la nationalité :

15-24 ans	Hommes		Femmes		Ensemble	
	effectifs	Taux ( en %)	effectifs	Taux ( en %)	effectifs	Taux ( en %)
<b>Français</b>	238437	21.1	262137	29.4	500484	24.7
<b>Etrangers UE</b>	2844	20.9	1291	9.5	4135	15.2
<b>Etrangers hors UE</b>	18691	41.4	18189	55.2	36880	47.2
<b>Ensemble étrangers</b>	21535	36.7	19480	41.8	41015	38.9
<b>TOTAL</b>	259882	21.9	281617	30	541499	25.4

50 ans et +	Hommes		Femmes		Ensemble	
	effectifs	Taux ( en %)	effectifs	Taux ( en %)	effectifs	Taux ( en %)
<b>Français</b>	164829	6.3	186229	8.6	351058	7.3
<b>Etrangers UE</b>	11229	12.3	7228	11.6	18457	12
<b>Etrangers hors UE</b>	46506	27.2	16006	36	62512	29
<b>Ensemble étrangers</b>	57735	22	23234	21.7	80969	21.9
<b>TOTAL</b>	222564	7.8	209463	9.2	432027	8.4

Source : Enquête Emploi mars 1998, INSEE.

Les variables Age et Sexe apparaissent donc comme des facteurs de discrimination qui jouent également pour les français : le taux de chômage des femmes françaises âgées de 15-24 ans est de 29.4% contre 11.8% en moyenne nationale mais ce rapport est démultiplié pour les femmes de 15-24 ans hors UE puisque leur taux de chômage atteint 55.2%. On constate donc que les facteurs discriminants peuvent s'accumuler et enfermer davantage une catégorie précise d'individus (femmes jeunes étrangères hors UE) dans le cercle vicieux de l'exclusion sociale.

Ces données mettent également en avant l'effet pervers induit par l'intégration européenne qui a abouti à renforcer les discriminations dont sont victimes les étrangers en les concentrant sur les étrangers hors UE.

La durée de la période de chômage est plus élevée chez les étrangers ressortissants de l'UE que chez les étrangers hors UE et les français : 12.3 mois contre 9.7. En effet, les étrangers UE manifestent plus d'exigence que les étrangers hors UE par rapport aux emplois qui leur sont offerts.

- Chômage de longue durée : en 1992, 32.3% des chômeurs de nationalité française l'étaient depuis plus d'un an contre 39.6% pour les étrangers.

## **Discrimination raciale et situation sur le marché du travail**

La population étrangère est concentrée dans certains secteurs, certaines catégories socioprofessionnelles et est en situation de vulnérabilité sur le marché du travail.

- Déplacement vers le tertiaire<sup>144</sup> : jusqu'aux années 80, la majorité des étrangers étaient recrutés sur des postes d'ouvriers. En mars 1985, 73% des salariés étrangers du privé travaillaient comme ouvriers et 18% comme employés. Le rééquilibrage s'est effectué rapidement puisque les chiffres sont aujourd'hui respectivement de 58% et 26%. Cette évolution s'explique en grande partie par les suppressions de postes intervenus dans le secteur secondaire en France depuis 20 ans et par le redéploiement de l'activité économique vers le secteur tertiaire. Cependant le resserrement de l'emploi secondaire n'a pas été totalement compensé par l'augmentation du nombre de postes occupés par les salariés étrangers dans le tertiaire, le nombre total de salariés étant en définitive réduit d'environ 35 000 entre 1992 et 1997. Le tertiaire emploie désormais la majorité des salariés étrangers : 57% en mars 2000 (contre 62% pour les salariés français). Outre la construction, domaine traditionnellement utilisateur de main d'œuvre étrangère, les services et le commerce sont désormais au premier rang des secteurs qui emploient le plus d'étrangers ; ils ont remplacé les secteurs industriels traditionnels (métallurgie, automobile, habillement - cuir ...). Ce déplacement des salariés étrangers de l'industrie vers le tertiaire a entraîné de profonds changements dans les métiers qu'ils exercent ; les hommes étrangers restent nombreux à être ouvriers du bâtiment et agents d'entretien tandis que les femmes étrangères sont pour l'essentiel agents d'entretien, employées de maison, assistantes maternelles et agents de gardiennage et de sécurité.

- Qualification : les salariés étrangers se concentrent sur des postes non qualifiés, les postes tertiaires sur lesquels ils sont employés ne requérant pas une qualification importante ; cette situation ne correspond pas en soi à une discrimination car ayant en moyenne une qualification moindre que les français ils occupent des postes moins qualifiés. La discrimination s'inscrit dans une autre dimension ; les étrangers ne peuvent accéder à des postes qualifiés en raison d'une formation de base inférieure à celle des nationaux ce qui revient à remettre en question le système éducatif français censé assurer l'égalité des chances entre tous les individus.

Près de la moitié des salariés étrangers sont non qualifiés contre à peine plus d'un quart des français<sup>145</sup> même si ces chiffres sont à la baisse depuis 15 ans. A l'intérieur de ce phénomène

---

<sup>144</sup> A. Tanay, P.A. Audirac, La difficile situation des salariés étrangers, Problèmes économiques, 10 Janvier 2001, n°2695.

<sup>145</sup> INSEE, Enquête Emploi 2000

on observe que les femmes subissent une nouvelle discrimination car alors qu'un tiers des hommes occupent un emploi non qualifié, 69% des femmes sont dans ce cas. En effet, parmi les 11 principales professions exercées par les salariés étrangers masculins, 6 sont non qualifiées contre 7 sur 8 pour les femmes.

Cette tendance des salariés étrangers à être les moins qualifiés découle d'une part de leurs origines sociales puisque pour près de 80% d'entre eux, leur père était ouvrier et d'autre part du niveau d'éducation de leurs parents. Mais l'ascenseur social qui a fonctionné pour les enfants d'ouvriers ayant suivis la même trajectoire ascendante grâce à l'investissement scolaire n'a pas eu les effets escomptés pour les jeunes issus de l'immigration ; l'originalité de l'expression des discriminations raciales actuelles tient donc à la transmission de la position subalterne des salariés étrangers sur le marché du travail à leurs enfants. La promotion sociale d'une génération à une autre n'est que très peu intervenue et, à l'exploitation des parents a succédé l'exclusion des enfants sur le marché du travail<sup>146</sup>. La prise en compte des diplômes ne change pas le constat : les détenteurs d'un diplôme Bac ou davantage d'origine algérienne connaissent le chômage dans 32% des cas alors que la moyenne se situe à 15%. 50% des jeunes étrangers qui ont un bac + 4 occupent des postes destinés à des bac + 1. Alors que les recherches et études menées ces dernières années prouvent que le taux de réussite des jeunes d'origine étrangère est comparable à celui des français de même niveau social résidant dans les mêmes quartiers. En outre, la situation des jeunes d'origine européenne s'est améliorée au détriment de celle des jeunes d'origine maghrébine essentiellement.

Pour les détenteurs d'un bac ou plus d'origine étrangère, les débouchés professionnels concernent principalement les positions d'employé, alors que la moyenne des jeunes français trouve plutôt à s'employer dans les professions intermédiaires ou supérieures, à diplôme équivalent. Ces déclassements professionnels constituent le prix à payer, pour les jeunes d'origine immigrée, afin d'échapper au chômage. Cette plus forte vulnérabilité sur le marché du travail de certains types de minorités ethniques suggère sans le prouver qu'il existe une réalité extra-économique, donc non rationnelle au regard des exigences du marché du travail<sup>147</sup>.

□ Précarité de l'emploi : les salariés étrangers sont plus vulnérables au chômage parce qu'ils sont employés dans des secteurs économiquement peu porteurs d'une part, et parce qu'ils sont davantage concernés par les formes précaires d'emploi d'autre part (CDD, intérim, contrats aidés).

Même si la loi n'autorise pas les nouveaux arrivants de nationalité étrangère à accéder à l'emploi par le biais d'un contrat précaire, ils sont nombreux à être dans cette situation. En effet, des adaptations légales permettent d'employer un étranger en CDD pour une période suffisamment longue, ou dans un secteur où le recours au CDI n'est pas d'usage.

En mars 2000, 13.4% des étrangers sont en mission d'intérim ou CDD contre 9.6% des français<sup>148</sup>. Hommes et femmes étrangers sont égaux face à cette situation, ce qui n'est pas le cas parmi le salariat français où les femmes sont davantage victimes de la précarité de l'emploi.

Plus souvent que les français, les étrangers travaillent à temps partiel : 19% contre 16%. C'est surtout le cas pour les femmes qui sont relativement plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel que l'ensemble des femmes actives ayant un emploi ( 37% contre 31%). La

---

<sup>146</sup> P. Simon, L'ombre portée des discriminations dans les statistiques de l'emploi, Economie et humanisme, juillet 2000, n°353, pp. 18-19.

<sup>147</sup> M. Viprey, Les discriminations raciales sur le marché du travail, Problèmes économiques, 3 janvier 2001, n°2694.

<sup>148</sup> A. Tanay, P.A. Audirac, op. cit.

vraie différence se trouve dans le rapport au temps partiel subi ; 11.7% des salariés étrangers hors UE du privé n'ont pas choisi de travailler à temps partiel contre 6.4% des français et 7% des étrangers UE. Ce taux atteint 25.2% pour les salariées étrangères hors UE <sup>149</sup>.

Les étrangers en situation régulière bénéficient de plein droit et à égalité de traitement avec les nationaux des mesures de lutte contre le chômage et donc des contrats aidés et autres dispositifs de formation professionnelle. Les données statistiques disponibles montrent que les étrangers bénéficient principalement des stages réalisés en centre de formation et dans une moindre mesure des contrats dans le secteur non marchand. En revanche, dans les dispositifs plus proches des entreprises tels que les contrats d'apprentissage ou de qualification, les jeunes étrangers sont moins présents alors que ces contrats mènent plus sûrement à l'emploi. En outre, leur taux de présence dans ces contrats est en baisse par rapport à 1996. Ainsi, plus la formation est proche de l'emploi ou de l'entreprise, moins les étrangers sont nombreux. Il est frappant de constater que le public des jeunes étrangers est correctement représenté dans les actions de type CFI (contrat formation individualisée) qui se déroulent dans les centres de formation ( 9.6% des jeunes qui en bénéficient sont étrangers), comme pour les contrats emplois-solidarité (7.7%).

□ Mobilité sociale : la réduction de l'aire de mobilité sociale des immigrés a été mise en évidence par l'étude de J.-L. Dayan, A. Echardour et M. Glaude<sup>150</sup> qui constatent qu'après 20 à 25 ans de carrière, près de ¾ des travailleurs immigrés sont toujours ouvriers, dont plus du tiers sans qualification, alors que pour les hommes nés en France, cette proportion d'ouvriers tombe à 30% et la proportion des ouvriers non qualifiés est divisée par quatre. Ces écarts dans les carrières professionnelles indiquent que les opportunités diffèrent singulièrement selon l'origine ; les perspectives de mobilité des Espagnols sont supérieures à la moyenne tandis que les Turcs ou Marocains souffrent d'une forte immobilité sociale. P. Bataille fournit dans son étude en 1997 des éléments d'explication à ces trajectoires moins réussies pour les immigrés : à toutes les étapes de leur carrière, les élections et préférences s'exercent à leur encontre et limitent leurs chances de promotion. Les conséquences de cette réduction de mobilité professionnelle se retrouvent dans les modifications de la répartition sectorielle de ces populations qui ont subi de plein fouet les restructurations industrielles des années 80<sup>151</sup>.

## **Discriminations raciales « légales »**

A côté des discriminations illégales sévissant sur le marché du travail, notamment dans son accès, persistent des discriminations inscrites dans la loi et donc dites légales. En France, près de 7 millions d'emploi sont interdits aux étrangers car des dispositions réglementaires ou législatives soumettent leur accès à une condition de nationalité (voir annexe 1). Ces emplois se situent essentiellement dans la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière, les entreprises publiques à statut, les professions libérales et également des dizaines de professions indépendantes et salariées du secteur privé. L'explication de ces discriminations est historique ; la plupart d'entre elles ont été instaurées lors de périodes de crises économiques sous la IIIème République. C'est au nom de la souveraineté nationale qu'a

---

<sup>149</sup> J. Capel-Dunn, L'insertion professionnelle des étrangers : 1999-2000, Notes et Documents de la DPM, n°48, février 2001.

<sup>150</sup> J.-L. Dayan, A. Echardour, M. Glaude, 1997.

<sup>151</sup> P. Simon, Les discriminations ethniques dans la société française, Etudes et recherches de l'IHESI, novembre 2000.

longtemps été justifié ce monopole des français sur ces emplois. Mais cette condition de nationalité ne répond pas toujours à un impératif : l'ouverture de quelques entreprises publiques à tous les étrangers en est une preuve, tout comme celle de quelques rares professions libérales (tels les masseurs - kinésithérapeutes depuis 1985) et même de la fonction publique d'Etat pour des postes de titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche. En outre, la construction européenne a remis en question cette situation en ouvrant la majorité de ces emplois réservés aux ressortissants européens (loi du 26 juillet 1991), excepté les corps de police, armée, douanes, impôts. On peut estimer aujourd'hui à moins de 800 000 le nombre d'emplois réservés aux seuls français <sup>152</sup>. Cette situation engendre deux types d'effets pervers :

- elle accentue les disparités entre ressortissants de l'UE et les non européens, renforçant la discrimination raciale à leur égard de la part de l'Etat, garant des lois et des libertés. Si les emplois de fonctionnaires sont fermés aux étrangers non européens, ils sont tout de même recrutés pour accomplir les mêmes tâches, mais comme auxiliaires ou contractuels ; les étrangers non européens sont maintenus dans des situations statutaires de précarité et de rémunérations inférieures.
- elle légitime en quelque sorte la discrimination raciale dans le secteur privé et sert d'alibi aux employeurs alors que celle-ci est interdite par le Code pénal. Dans son ouvrage, Le racisme au travail, Ph. Bataille montre le rôle de légitimation des règles juridiques existant dans certains secteurs sur les pratiques illégales de discriminations raciales. Après l'ouverture de la fonction publique aux européens en 1991, certains employeurs ont cru légitime de refuser des candidatures de ressortissants non européens au profit d'Européens alors qu'une telle discrimination n'a aucun fondement légal <sup>153</sup>.

En opérant une segmentation juridique du marché du travail, les discriminations légales discréditent l'Etat dans sa politique de lutte contre les discriminations à l'emploi et fragilisent encore davantage les étrangers en les cantonnant dans des emplois subalternes et précaires.

E. Guigou a abrogé en 2001 la clause de nationalité dans l'accès aux postes impliquant une gestion directe ou effective du service public (agents de direction, agents comptables, agents de contrôle, ingénieurs conseils....)<sup>154</sup>.

## **La situation particulière des personnes issues de l'immigration**

Le rapport annuel du Haut Conseil à l'Intégration paru en novembre 2001 s'alarme des discriminations dont sont victimes les salariés français d'origine étrangère ; en effet, la discrimination raciale repose sur une appartenance réelle **ou supposée** à une race ou une ethnie comme le précise l'article L.122-45 du code du travail. Dans la réalité, les français issus de l'immigration sont victimes de discriminations et éprouvent des difficultés à effectuer une ascension sociale comparable à celles des autres français. L'emploi de ces populations, notamment les français originaires des Dom-Tom, est marqué par la faible qualification, un chômage plus élevé (11% de ceux qui possèdent un diplôme de deuxième ou troisième cycle sont au chômage contre 5% des français) et des chances de mobilité réduites. A peine 6% des personnes immigrées ou originaires des Dom-Tom sont cadres contre plus de 11% pour la France entière, comme le relève le rapport. En revanche, la proportion d'ouvriers atteint 45%

---

<sup>152</sup> Alternatives économiques, Septembre 2001, n°195.

<sup>153</sup> Alternatives économiques, op.cit.

<sup>154</sup> Circulaire DSS/4B n°2001-514 du 22 octobre 2001 relative à la non exigence de posséder la nationalité française pour occuper un emploi dans un organisme de Sécurité Sociale.

contre 28% pour la France entière, et 43% des français originaires des Dom-Tom sont employés, contre 30% de la population métropolitaine.

## **Discrimination raciale et état de la législation**

□ Au niveau français, l'**article L.122-45 du code du travail** rappelle qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ni licenciée ou sanctionnée en raison notamment de son origine, de son appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race ou de ses convictions religieuses. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard du salarié est nul de plein droit.

**L'article L.221-1 alinéa 1 du code pénal** définit la discrimination comme «toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

L'article L.225-2 réprime cette discrimination quand elle consiste à notamment :

- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne ;
- subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1.

Les **articles 225-1 et 225-19 du code pénal** définissent l'infraction de discrimination et les peines applicables. Ces infractions constituent des délits et peuvent donc être passibles de peines de prison.

□ Au niveau européen, le principe de non discrimination à l'égard du sexe est affirmé dès 1950 et ne cesse d'être affirmé dans le droit communautaire, entraînant les droits nationaux dans cette voie.

**La directive du 29 juin 2000**, dernière en la matière, est relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité du traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle élargit la lutte contre les discriminations au niveau européen qui était, jusqu'alors, uniquement centrée sur l'égalité entre hommes et femmes. Cette directive est la première mesure adoptée en vertu des nouveaux pouvoirs conférés par le Traité d'Amsterdam en vue de combattre les discriminations. Elle interdit la discrimination raciale dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale, des soins de santé et de l'accès aux biens et services, et garantit que les victimes de discriminations bénéficient de droits à réparation dans tous les états membres. Elle exige également que les états membres instituent un organisme de promotion de l'égalité de traitement qui fournira une assistance indépendante aux victimes de discriminations qui introduisent un recours. "Pour garantir l'efficacité du dispositif, les victimes doivent bénéficier d'un droit de recours individuel contre les auteurs de discriminations. Les associations et les personnes morales qui y ont intérêt doivent pouvoir engager, au nom du plaignant ou pour l'aider, des procédures permettant de faire respecter le principe d'égalité. De plus, la charge de la preuve incombe au défendeur et les victimes doivent être protégées contre toute tentative de représailles. Chaque Etat membre doit disposer d'un organisme indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement entre personnes de race différente. Ces organismes reçoivent les plaintes des victimes, réalisent des enquêtes et émettent des recommandations." Cette directive doit être transposée en droit

national au plus tard le 19 juillet 2003, la loi du 16 novembre 2001 en constitue une transposition partielle<sup>155</sup>.

□ Au niveau international, l'ONU s'est doté d'un outil de lutte contre les discriminations raciales : le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (plus connu sous son acronyme : le CERD), créé conformément à l'article 8 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par l'Assemblée générale et entrée en vigueur le 4 janvier 1969. Les objectifs de ce comité sont doubles : d'une part examiner les rapports que les états parties à la Convention s'engagent à présenter périodiquement au Secrétaire Général des Nations Unies, sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autres, et d'autre part, remplir les fonctions prévues par l'article 11 (recours étatique) et l'article 14 (recours individuel). L'expert siégeant au sein de ce comité au nom de la France se nomme Régis de Gouttes.

Par décision de l'ONU, le 21 mars est devenu depuis 1976 journée nationale de lutte contre les discriminations raciales en mémoire des Noirs assassinés en mars 1960 en Afrique du Sud.

---

<sup>155</sup> Voir partie sur la législation.

## **DISCRIMINATION SEXUELLE**

La discrimination sexuelle correspond à un traitement différencié des individus en fonction de leur appartenance sexuelle.

Les femmes françaises sont de plus en plus diplômées, leur niveau d'éducation dépasse même celui des hommes de leur âge et pourtant leur insertion professionnelle est singulièrement difficile : déclassement à l'embauche, salaires plus faibles, temps partiel et sous-emploi.

Les taux d'activité féminins ont crû avec les générations (sauf aux âges extrêmes) et atteignent maintenant environ 80% à tous les âges entre 25 et 50 ans. Le différentiel de taux d'activité entre hommes et femmes ne cesse de s'atténuer ; au milieu des années 90, il est de 15 à 20% entre 25 et 50 ans. Et pourtant, la discrimination sexuelle ou de genre semble perdurer.

### **Discrimination sexuelle et chômage**

En 2001, le taux de chômage masculin est de 7.21% et le taux féminin s'élève à 10.9%; cette situation différenciée recouvre une réalité contrastée et évolutive.

- Evolution 1975-1999 : évolution du taux de chômage des femmes entre 1975 et 1999 en fonction de leur âge et comparaison avec les taux des hommes (en % de la population active).

	<b>1975</b>		<b>1999</b>	
	<b>hommes</b>	<b>femmes</b>	<b>hommes</b>	<b>femmes</b>
<b>15-24 ans</b>	6.7	10.1	24.2	29.7
<b>25-49 ans</b>	2	4.5	9.2	13.2
<b>50 ans et +</b>	2.1	5.4	8	9.1
<b>Ensemble</b>	2.7	5.4	10.2	13.6

On note que le taux de chômage des 15-24 ans a fortement augmenté pour les deux sexes mais, en 1975 comme en 1999, le taux de chômage le plus élevé se trouve chez les femmes de cette tranche d'âge : 10.1 et 29.7%. Etre une femme constitue en soi un frein dans l'accès à l'emploi et augmente la probabilité d'être au chômage même si, en moyenne, l'écart entre hommes et femmes s'est réduit entre 1975 et 1999 : du double en 1975, cet écart n'est plus que de 1.3 en 1999.

Situation du marché du travail en octobre 2001<sup>156</sup> (en % du nombre de chômeurs de catégorie 1) :

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>15-24 ans</b>	8.45%	8.75%
<b>25-49 ans</b>	32.44%	34.57%
<b>50 ans et +</b>	8.67%	7.12%
<b>Ensemble</b>	49.55%	50.45%

La récente dégradation du marché du travail affecte plus particulièrement les hommes, et parmi eux, les moins de 25 ans : en octobre 2001, le taux de chômage masculin s'est accru de 2% contre 0.6% pour les femmes. Les taux d'activité masculin/féminin permettent également de suivre la réduction des inégalités hommes/femmes ; de 42.3% en 1975, le taux d'activité féminin a atteint 48.3% en 2001 alors que dans le même temps, le taux masculin évolue inversement passant de 72.6 à 61.8%. Alors que l'élévation du taux d'activité féminin est en grande partie imputable à la tranche d'âge 25-49 ans (il est passé de 58.9% en 1975 à 79.6 en 2001), pour les hommes, la très forte baisse du taux d'activité masculin des 15-24 ans (55.7 en 1975 contre 33.1 en 2001) explique cette réduction générale. Malgré un rapprochement des taux, ceux-ci restent très inférieurs pour les femmes, quelle que soit la tranche d'âge.

Cette discrimination de la part des employeurs peut dissimuler une réticence à l'égard des conséquences du cumul de la vie professionnelle et familiale ou une représentation extrêmement traditionnelle des professions<sup>157</sup>. L'insertion professionnelle est donc particulièrement difficile pour les jeunes femmes même diplômées : le taux de chômage s'élève à près de 21% parmi les diplômées du supérieur et culmine à 49.8% parmi les non-diplômées. Quel que soit le niveau de formation, le chômage des femmes est toujours plus élevé que celui des hommes. En outre, le fait d'être peu ou pas diplômée joue un rôle encore plus discriminant pour les femmes.

### **Discrimination sexuelle et durée de chômage**

En 2001, la tendance a été inversée et la durée moyenne du chômage est plus longue pour les hommes que pour les femmes : 14.7 mois contre 14.3 mois<sup>158</sup>. 35.6% des femmes entre 25 et 49 ans étaient sans emploi depuis plus d'un an contre 34.4% des hommes.

### **Discrimination sexuelle et formes de travail**

- Temps partiel : il concerne toute personne qui occupe de façon régulière, volontaire et unique, un poste pendant une durée sensiblement plus courte que la durée normale (définition du BIT).

Si les conditions d'accès à un contrat à durée indéterminée dès le premier emploi sont pratiquement identiques pour les hommes et les femmes, les premières cumulent plus souvent contrat à durée déterminée et temps partiel. Le temps partiel est essentiellement féminin : il concerne 31% de la population active féminine contre 5% de la population active masculine

<sup>156</sup> Premières informations, premières synthèses, Décembre 2001.

<sup>157</sup> C. Rack, La difficile entrée des jeunes femmes dans la vie active, Problèmes économiques, 12 mai 1999, n°2616.

<sup>158</sup> Source : INSEE, enquête Emploi 2001.

en janvier 1999. La population travaillant à temps partiel est essentiellement féminine : 83% de ces emplois sont occupés par les femmes. En outre, ce temps partiel est le plus souvent imposé puisque 36% des femmes travaillant à temps partiel souhaiteraient exercer une activité à temps plein : on parle alors de temps partiel subi. Le temps partiel constitue dans le secteur privé un modèle d'insertion différent selon les genres : les jeunes hommes concernés apparaissent fragilisés par une faible qualification et/ou une transition par le chômage tandis que les jeunes femmes s'insèrent dans des professions qui font massivement recours au temps partiel<sup>159</sup>.

Dans le cadre d'un temps partiel, seulement 8.5% des femmes suivent une formation contre 26% des hommes

Une enquête menée par l'INSEE<sup>160</sup> montre que lorsque les femmes débutent à temps partiel et ne s'arrêtent pas de travailler, leur probabilité d'occuper un emploi à temps complet s'amenuise avec le temps ; au début des années 90, 69.1% des hommes débutants à temps partiel occupaient cinq ans plus tard un emploi à temps complet contre 48.7% des femmes : l'écart est de 20.4 points contre 16.2 à la fin des années 70.

□ Travail précaire : au cours de l'année 2000, au moins 1 846 000 personnes ont effectué une mission d'intérim ou plus dont 658 000 femmes, soit 35.7%. Les femmes sont donc moins touchées que les hommes par l'intérim ; leur nombre moyen de missions effectuées est de 4.3 contre 5.2 pour les hommes.

La moitié des titulaires de CDD sont des femmes alors qu'elles représentent 46% de la population active.

Les femmes représentent, en 1994, 63% des stagiaires rémunérés et des emplois aidés du secteur non marchand ; cette sur-représentation s'explique en partie par le fait qu'elles connaissent un taux de chômage plus élevé que les hommes.

En outre, les jeunes femmes n'ont pas profité de l'essor des contrats de formation en alternance dont elles ne constituent que 38% des entrants. C'est le cas en particulier de l'apprentissage dont elles ne représentent plus que 28% des effectifs en 1997 (30% en 1996) ; le poids des représentations traditionnelles des métiers constitue un facteur d'explication central de cette sous-représentation des femmes dans le système d'apprentissage<sup>161</sup>.

□ Réduction du temps de travail : l'enquête « RTT et modes de vie » montre que si une majorité de salariées ressent une amélioration de leur vie quotidienne suite à la réduction du temps de travail, leur avis sur les conditions de travail est plus nuancé. Si près de 3 femmes sur 4 cadres admettent une amélioration, c'est seulement le cas de 40% des femmes non qualifiées<sup>162</sup>. Lors des réorganisations qui ont accompagné les 35 heures, les femmes ont moins profité des opportunités de promotions et la RTT a davantage accompagné la division traditionnelle du travail qu'elle ne l'a modifié. La RTT a tendance à renforcer la subordination des groupes non qualifiés et comme les femmes y sont majoritaires, ce sont les premières victimes de dégradation de leurs conditions de vie. Cette loi contient pourtant des dispositions favorables à l'égalité professionnelle mais les contraintes d'emploi ont souvent été plus fortes.

---

<sup>159</sup> C. Rack, op. cit.

<sup>160</sup> S. Le Minez, S. Roux, Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière, INSEE, août 2001.

<sup>161</sup> S. Le Minez, S. Roux, op. cit.

<sup>162</sup> M. Lurol, J. Pelisse, 35 heures : les disparités entre hommes et femmes, Quatre pages, CEE, Novembre 2001.

## Discrimination sexuelle et carrière

□ Une progression ralentie : malgré les lois existantes (loi de 1972 sur l'égalité des salaires, loi de 1975 sur la non-discrimination à l'embauche, loi de 1983 sur l'égalité professionnelle), les femmes continuent de subir une discrimination négative dans leurs carrières par rapport à celles des hommes. Cette situation est à relier avec le développement du temps partiel qui se répercute sur les perspectives de carrière des femmes.

La présence féminine est faible dans les postes de responsabilité des entreprises privées ou de la fonction publique ; seuls 35% des cadres et professions intellectuelles supérieures sont des femmes et seulement 20% des entreprises de plus de 10 salariés sont dirigées par des femmes alors qu'elles représentent 46% de la population active française. Les femmes n'occupent que 14% des 5000 postes de direction que compte l'administration, selon le dernier recensement établi par le ministère de la Fonction publique <sup>163</sup>.

En 1990, les chances des jeunes femmes d'occuper une position de cadre entre 26 et 32 ans avec un diplôme de niveau bac+2 ne sont que de 9% contre 22% pour les hommes et, avec un diplôme supérieur à bac+2, de 53% contre 71%<sup>164</sup>. La part de ceux qui ont un niveau de diplôme supérieur à celui correspondant à l'emploi occupé est également marquée par le genre : en 1995, plus de 24% des jeunes femmes étaient sur diplômées par rapport aux nécessités du poste occupé contre moins de 18% des jeunes hommes <sup>165</sup>.

Elles connaissent donc des progressions et des perspectives de carrière plus faibles : une entrée dans la vie active plus tardive que les hommes et une sortie plus précoce, une concentration dans les fonctions communication-crédation, personnel-RH, administration-gestion et médico-socio-culturel. Dans un rapport de décembre 2000, le Conseil Economique et Social (CES) constate que peu de femmes sont par contre en position de direction de recherche, de stratégie ou d'international.

Une étude menée par S. Fortino au sein d'une entreprise publique permet de comprendre les mécanismes sous-tendant ces inégalités de promotion professionnelle<sup>166</sup>. Elle montre que les carrières des femmes sont desservies par les comportements de cooptation développés au sein des entreprises publiques qui bénéficient principalement aux hommes. En effet, la promotion au choix est proposée aux hommes, leur garantissant une progression de carrière en fonction de leur mérite, et ce, indépendamment de leur qualification d'origine, tandis que les femmes doivent passer par des formations qualifiantes pour progresser professionnellement. Qualification versus cooptation semble être les deux faces des inégalités en terme de promotion professionnelle au sein des entreprises publiques. La promotion interne sur concours semble être davantage garante d'égalité professionnelle mais la carrière des femmes reste marquée par des « sauts » en terme de postes liés à l'obtention d'un diplôme ou la réussite à un concours, tandis que celle des hommes est davantage linéaire. Les profils de progression de carrière restent très marqués par ces inégalités en terme d'accès à la promotion.

□ Rémunération : malgré l'évolution des taux d'activité féminins, les femmes reçoivent des salaires inférieurs en moyenne de 25 à 27% à ceux des hommes ; cet écart se réduit à 10 à 15% une fois éliminés les effets de structure dus aux niveaux de formation, à l'expérience, à

---

<sup>163</sup> Les Echos, 9 août 2001.

<sup>164</sup> O. Galland, D. Rouault, Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux, INSEE Première, n° 469, 1996.

<sup>165</sup> G. Forgeot, J. Gautié, Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Economie et statistique, n°304-305, 1997.

<sup>166</sup> S. Fortino, La promotion au cœur des inégalités professionnelles, Les cahiers du MAGE, 1/96.

la catégorie professionnelle, à l'âge et au secteur d'activité. En 2001, le salaire médian net des femmes est de 7116 francs contre 9000 francs pour les hommes <sup>167</sup>.

Une récente étude de l'INSEE <sup>168</sup> montre même que l'écart de rémunération se creuse au cours de la vie professionnelle ; de 22% en faveur des hommes en début de carrière, cet écart avoisine les 26% cinq ans après, toutes situations de travail confondues. Mais même à formation et carrière identiques, l'écart global de salaire entre hommes et femmes stagne autour de 15%. Une analyse plus fine met en avant le fait qu'en 30 ans, l'écart de salaires entre les sexes a baissé pour les emplois à temps complet mais augmenté pour les emplois à temps partiel, or une femme sur trois occupe un tel emploi : il s'agit dans cette optique d'une discrimination indirecte. Ainsi pour des jeunes ayant débutés sur des emplois comparables dans la seconde moitié des années 70, l'écart de salaire est de 10.3% en début de carrière et de 14.6% au bout de 5 ans de carrière soit 3.3 points de plus. Pour les cohortes des années 91-92, l'écart dans le même cas est de 8.5% en faveur des hommes en début de carrière et de 11% au bout de 5 ans de carrière, soit 2.5 points supplémentaires. L'écart de salaire pour des emplois à temps partiel est de 17.2% contre 9% pour des temps pleins, en début de carrière, à capital humain équivalent.

Une étude d'Eurostat <sup>169</sup> montre qu'entre 1995 et 1999, les femmes ont plutôt rattrapé leur retard mais très lentement et leur situation s'est même dégradée dans 4 pays ( Danemark, Suède, Autriche et Portugal), le meilleur élève en la matière étant la Belgique où les femmes touchent presque 90% des salaires masculins.

Derrière les inégalités de salaire se cachent en réalité toutes sortes d'inégalités dont sont victimes les femmes : inégalité dans l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, inégalités de temps et de conditions de travail, inégalités dans l'accès aux promotions....

Deux types d'explication peuvent être avancés pour comprendre ces différentiels de rémunération <sup>170</sup> :

- **Le rôle des différences de carrière** : une partie de ces écarts peut être reliée aux différences de niveaux des emplois occupés tels qu'ils sont appréhendés dans la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, à niveau d'études identique. Si l'on tient compte de la catégorie socioprofessionnelle, les écarts de rémunération entre hommes et femmes ne sont plus que de 13%. Une partie de ces écarts est en fait liée à des différences d'accès aux positions, notamment aux positions de cadres et professions intellectuelles supérieures. En outre, étant davantage exposées aux formes précaires d'emploi et donc au chômage, elles subissent des interruptions de carrière fréquentes et celles-ci ont une incidence négative sur le salaire et les primes.
- **Salaires et concentration sectorielle des emplois** : un grand nombre des secteurs où les femmes sont sur représentées sont des secteurs formant la queue de peloton dans la hiérarchie salariale (habillement-cuir, services personnels et domestiques, commerce de détail, des hôtels et restaurants, des industries du textile) <sup>171</sup>.

Ces facteurs explicatifs de différences salariales entre hommes et femmes sur le marché du travail ne constituent pas des facteurs de discrimination mais des facteurs logiques d'écarts salariaux, le problème est que ces facteurs n'expliquent pas la totalité des différences de rémunération. Des chercheurs ont tenté de mesurer la discrimination dans l'écart de salaire

---

<sup>167</sup> R. Silveira, Différences, inégalités et discriminations salariales, Cahier du MAGE, n°2, 1995.

<sup>168</sup> S. Le Minez, S. Roux, op. cit.

<sup>169</sup> «Gain des hommes et des femmes dans l'UE : l'écart se resserre mais lentement », Statistiques en bref, n°5, 2001.

<sup>170</sup> C. Colin, Les inégalités de carrière et de salaires, Problèmes économiques, 8 mars 2000, n°2655.

<sup>171</sup> Enquête emploi et Enquête sur la structure des salaires complémentaires aux DADS, Déclaration annuelle des données sociales, 1994

entre hommes et femmes <sup>172</sup> ; en 1997, pour l'ensemble des salariés, un cinquième de l'écart reste inexplicé après prise en compte de ces différents facteurs. Lorsqu'on restreint l'analyse aux seuls salariés à temps complet, l'écart salarial se réduit à 11%, mais la part expliquée se réduit également, et n'est plus que de la moitié. Comme attendu, les différences de durée n'ont alors qu'un rôle amoindri (ne comptant que pour à peine un dixième de l'écart), la part des autres effets de structure restant inchangée, de l'ordre de deux cinquièmes. Au total, parmi les salariés à temps complet, près de la moitié de l'écart salarial entre hommes et femmes peut s'interpréter comme résultant de discrimination salariale. Selon P. Bouffartigues et J.R. Pendaries, la précarisation de l'emploi féminin serait un vecteur central de renouvellement et d'élargissement des formes de discrimination qui affectent la population active féminine<sup>173</sup>. Cette analyse, datée de plus de 10 ans, semble avoir été validée malgré la croissance économique et la réduction du chômage depuis 5 ans.

□ **Formation** : d'après les données de l'enquête « Formation continue 2000 »<sup>174</sup>, le taux d'accès à la formation continue des femmes salariées est proche de celui des hommes, et même très légèrement supérieur : 36% contre 35.6% mais cette apparente proximité masque des inégalités importantes. L'emploi du temps des femmes est soumis à une double contrainte car au temps de travail s'ajoute le temps du travail domestique et il est souvent difficile pour elles de suivre une formation ; ainsi 20% des femmes salariées sont amenées à réorganiser leur vie personnelle afin de suivre une formation contre 14% des hommes salariés<sup>175</sup>. De la gestion de leur emploi du temps à la gestion de leur carrière professionnelle, les femmes se trouvent en butte à des temporalités qui leur sont peu favorables et 40 ans apparaît comme un âge charnière. Avant cette limite, leur taux d'accès à la formation est systématiquement inférieur à celui des hommes mais les écarts qui les séparent des hommes sont plus importants pour les employées (32 contre 40%) et surtout les ouvrières (16 contre 26%) que pour les cadres (57 contre 62%) et les femmes exerçant une profession intermédiaire (51 contre 52%). De plus, au-delà de 40 ans, si la tendance s'inverse pour les salariés de ces deux dernières catégories, le taux d'accès à la formation des employées et des ouvrières reste inférieur à ceux des hommes.

## **Discrimination sexuelle et état de la législation**

Au niveau national, comme toutes autres formes de discrimination, la discrimination à raison du sexe est interdite en France par l'article L.122-45 du code du travail, ce principe de non discrimination se retrouvant également dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, le préambule de la Constitution de 1946 ou encore l'article 2 de la Constitution de 1956. L'article 225-1 du nouveau code pénal précise que constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes à raison de leur sexe.

Le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes est inscrit en droit français dans le **préambule de la Constitution de 1946** qui garantit à la femme des droits égaux à ceux de l'homme dans tous les domaines. Il est repris en droit du travail dans les articles L.123-1 et suivants du code du travail : « Sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut refuser d'embaucher une personne (...) en considération du sexe (...) ».

<sup>172</sup> D. Meurs, S. Ponthieux, Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes, Economie et Statistique, n°337-338, Février 2001.

<sup>173</sup> P. Bouffartigues, J.R. Pendaries, Activité féminine et précarisation de l'emploi, Travail et emploi, n°46, 1990.

<sup>174</sup> Enquête Formation continue 2000, complémentaire à l'enquête Emploi réalisée par l'INSEE en mars 2000.

<sup>175</sup> Céreq bref, Hommes et femmes salariés face à la formation continue, n°179, Octobre 2001.

**La loi Roudy de 1983** établit l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et constitue une avancée majeure en matière de reconnaissance de cette égalité. Cette loi correspondait à la transposition en droit français de la directive communautaire n°76/207 du 9 février 1976 relative à l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et en matière de conditions de travail.

Le 9 mai 2001 a été adoptée **la loi Génisson** relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui actualise et renforce la loi de 1983 en définissant 4 axes de mise en œuvre :

- le travail de nuit,
- le harcèlement sexuel,
- la négociation collective : elle doit se situer au niveau de la branche et de l'entreprise et elle doit être effectuée de façon spécifique et intégrée. Les entreprises doivent désormais négocier tous les 3 ans sur des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle hommes/femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Cette négociation doit se faire sur la base d'un rapport sur la situation comparée hommes/femmes dans ces domaines et à partir **d'indicateurs pertinents** reposant sur des éléments chiffrés (risque de doublon avec le bilan social),
- la représentation dans les élections professionnelles.

Un des décrets d'application de cette loi a été publié dans le JO du 12 septembre 2001, ce qui marque une victoire par rapport à loi de 1983 dont les décrets d'application n'ont jamais paru. Ce décret donne la liste des « indicateurs pertinents » que les entreprises vont devoir intégrer dans leurs bilans sociaux pour établir des comparaisons sexuées, notamment en matière d'emploi, de salaire et de formation, pour l'année écoulée tout en mesurant leur évolution dans la durée. Il semble que cette évolution coïncide avec l'intégration en droit français de la discrimination indirecte et le recours à la preuve statistique.

L'Etat est également censé montrer l'exemple en la matière puisque Lionel Jospin avait demandé à chaque ministère d'élaborer des plans pluriannuels, remis tous les 2 ans au parlement, visant à améliorer l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur.

De plus, grâce aux évolutions jurisprudentielles récentes, l'action devant les tribunaux visant à faire cesser les discriminations hommes/femmes est grandement facilitée ; les principales avancées pour le salarié sont l'allègement de la charge de la preuve et l'institution d'une protection contre le licenciement lorsqu'il agit en justice <sup>176</sup>. L'arrêt Harba c/c Fédération nationale de la mutualité française rendu par la Cour de Cassation chambre sociale le 28 novembre 2000 marque une date importante car, pour la première fois, la Cour de Cassation fait appliquer l'article L.123-5 du code du travail issu de la loi du 13 juillet 1983. Cette disposition consacre la nullité du licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié (...) lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse. La Cour a donc prononcé la nullité du licenciement pour discrimination salariale.

□ Au niveau européen, dès 1957, l'article 141 du Traité de Rome a consacré l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En 1997, le Traité d'Amsterdam s'efforce de compléter la portée limitée de l'article 141 en incluant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'article 2.

A partir de 1975, une série de directives a élargi ce principe à une égalité de traitement en matière de :

- rémunération : directive 75/117/CEE,

---

<sup>176</sup> RPDS n°671, mars 2001.

- accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle : directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes fait directement référence à la question de l'emploi,

- régimes légaux de sécurité sociale : directive 79/7/CEE,

- amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail : directive 92/85CEE,

- **charge de la preuve dans les cas de discrimination sexuelle** : le conseil des communautés européennes a adopté le 15 décembre 1978 la directive 97/80/CEE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, cette directive devant être transposée au plus tard le 1er janvier 2001. Elle marque un véritable apport concernant la question de la charge de la preuve qui est centrale lorsqu'il s'agit de lutter contre les discriminations et elle promeut la notion de discrimination indirecte<sup>177</sup>.

Ce principe d'égalité homme/femme est également mentionné dans la Charte des droits sociaux fondamentaux.

□ Au niveau international, la convention 111 de l'OIT du 25 juin 1958 est relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession ; l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme condamne également la discrimination sexuelle. L'ONU a adopté en 1979 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination existant à l'encontre des femmes. La convention définit la discrimination sexuelle comme toute distinction, exclusion ou restriction faites sur la base du sexe qui empêchent les femmes de jouir de leurs droits et libertés fondamentaux , à égalité avec les hommes, dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil et n'importe quel autre domaine. Cette Convention est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 et rassemble, en mai 2001, 168 états.

---

<sup>177</sup> M-T. Lanquetin, Discrimination à raison du sexe, Droit social n°7/8, juillet-août 1998.

# DISCRIMINATION BASEE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE

Cette forme de discrimination touche essentiellement les homosexuels hommes ou femmes. Les Etats-Unis ont pris très tôt conscience de cette forme de discrimination et ont mis en place des outils de lutte, tandis qu'elle n'est officiellement prohibée en France que depuis la loi du 16 novembre 2001.

## **Discrimination et marché du travail**

Les discriminations à l'emploi constituent le premier motif de plainte auprès de *l'American Civil Liberties Union from gays and lesbians* ; les statistiques décrivant cette forme de discrimination sont très rares, une étude menée par Lee Badgett de l'Université du Maryland montre que les homosexuels gagneraient entre 11 et 27% de moins que la moyenne, et les homosexuelles entre 5 et 14% de moins.

## **Discrimination et état de la législation**

- Au niveau américain : dans le milieu des années 70, la Constitution américaine fut amendée afin d'offrir aux homosexuels les mêmes droits que ceux accordés auparavant aux afro américains, aux femmes ou à d'autres catégories discriminées. L'ENDA (Employment Non Discrimination Act ), 1994, protège les droits des homosexuels sur les lieux de travail ; cependant, cette protection reste très incomplète car les organisations militaires et religieuses ainsi que les entreprises de moins de 15 salariés sont autorisées à exercer des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. Depuis 1996, les américains peuvent être légalement licenciés uniquement du fait de leur orientation sexuelle dans 41 états, chiffre inchangé en 2000.
- Au niveau européen, a été mis en place un Observatoire européen de la discrimination et de la violence contre les homosexuels pour rassembler tous les faits disponibles concernant cette discrimination tant dans la famille, qu'à l'école, au travail ou dans la société. Cet observatoire fait parti d'une action plus vaste et s'inscrit dans une action financée par la Communauté européenne destinée à informer et sensibiliser l'opinion publique des différents pays européens. De plus, l'Observatoire se propose de porter les violations les plus marquantes à l'article 13 à la connaissance de la Commission pour les mesures anti discriminatoires de la CE et, éventuellement des actions auprès de la Cour européenne de justice.

# **DISCRIMINATION BASEE SUR LE HANDICAP**

A la différence des autres motifs de discrimination, le handicap constitue *une réelle différence* entre les individus ; la discrimination fondée sur le handicap peut alors provenir de deux sources distinctes :

- du refus de tenir compte de la spécificité de la personne handicapée,
- dans les préjugés dont ils sont victimes.

La discrimination repose sur un traitement inégalitaire des individus et, dans le cas des personnes handicapées, la non discrimination va passer par un traitement inégalitaire ; en effet, l'employeur ne doit pas appliquer des critères identiques de recrutement lorsqu'il est confronté à des travailleurs handicapés mais il doit au contraire prendre en compte l'environnement de l'entreprise afin de déterminer si, avec des aménagements raisonnables, ces candidats sont susceptibles de satisfaire aux exigences du poste. Pour que ces aménagements soient apportés, il est nécessaire que l'individu révèle la nature de son handicap ce qui constitue en soi une atteinte à sa vie privée.

## **Discrimination et situation sur le marché du travail**

La proportion de personnes handicapées dans le monde est de 12% aujourd'hui avec des écarts compris entre 9 et 15% selon les pays européens<sup>178</sup>. En France, fin 2001, la population active handicapée est de 840 000 personnes dont 622 000 occupent un emploi. Les spécificités de cette population sont les suivantes : elle est majoritairement masculine (à 67%), âgée (22% de plus de 50 ans contre 14% dans la population générale), ouvrière, de niveau bac.

Chômage : en juin 2000, l'ANPE enregistrait 134 000 personnes prioritaires, soit 5.6% des demandeurs d'emploi (DE); ce chiffre, qui ne cesse de croître, est cependant difficile à interpréter car l'inscription comme DE est obligatoire pour bénéficier de nombreuses aides. Le chômage de longue durée touche, en décembre 2000, 47% des demandeurs handicapés (36% pour les autres publics). Les hommes sont majoritaires dans la demande d'emploi handicapée à la différence des autres publics : 59% contre 42%<sup>179</sup>.

En 1999, 220 000 personnes handicapées étaient employées dans des entreprises ordinaires au titre de l'obligation d'emploi ; seulement 31% des entreprises atteignent leur quota obligatoire de 6% tandis que 38% n'ont aucun employé handicapé<sup>180</sup>. La fonction publique d'Etat, fin 1997, compte près de 68 000 agents handicapés.

Contrats aidés : 79 000 personnes handicapées ont participé aux mesures « emploi » de droit commun (CIE, CES, CEC).

Les actions en formation ont concerné 42 000 personnes handicapées en 1999, mais seulement moins de 5 000 dans les centres AFPA au titre de la commande publique, la

---

<sup>178</sup> Eurostat, Chiffres clés sur la santé 2000, « Populations et conditions sociales », Commission européenne, 1999.

<sup>179</sup> Observatoire de l'ANPE, Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique, juin 2001.

<sup>180</sup> J.-L. Blaise, Le travail des personnes handicapées en question : du silence à la parole...., Revue de la CFDT, n°43, septembre 2001.

majorité, 20 000, dans le cadre du FNE. Mais 85% des travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP.

**Discrimination positive** : il est généralement admis que les personnes handicapées sont désavantagées pour accéder au marché du travail ; c'est pour cette raison que le législateur a mis en place des mesures spécifiques visant à favoriser leur embauche ou leur maintien à l'emploi (loi de 1987), à les aider à trouver un poste (priorité de placement par l'ANPE et le réseau Cap Emploi<sup>181</sup>).

## **Discrimination et état de la législation**

La législation a étendu la définition de la personne handicapée aux personnes qui ont souffert dans le passé de handicaps, ou la personne considérée comme handicapée. A travers cet élargissement, le législateur a voulu lutter contre la discrimination envers les personnes médicalement handicapées mais également envers celles souffrant des préjugés liés aux handicapés. La position de la législation européenne est moins ouverte et unifiée au niveau de la définition de la personne handicapée.

□

□ Au niveau national, la législation française en faveur des personnes handicapées de 1975 a institué un régime de droits qui leur confère la possibilité d'être (au regard de leur situation personnelle reconnue prioritaire) orientées vers une structure d'accueil en matière de rééducation professionnelle, de formation ou d'emploi et de bénéficier d'une allocation spéciale si leur état le justifie. La loi du 30 juin 1975 marque le passage d'une prise en charge antérieurement basée sur la notion d'assistance à une prise en charge reposant largement sur la notion de solidarité. A ce titre, elle affirme que "la prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés[...] constituent une obligation nationale".

□ La loi associe l'ensemble des acteurs sociaux : familles, Etat, collectivités locales, établissements publics, organismes de sécurité sociale, associations, groupes, organismes et entreprises publics et privés responsables de la mise en œuvre de cette obligation ; elle réforme les mécanismes d'orientation des personnes et les prestations attribuables à ces personnes. Ces prestations doivent viser à : "assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie dont elles sont capables" en privilégiant "chaque fois que les aptitudes des personnes handicapées et de leur milieu familial le permettent [...] l'accès aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie." Ces mécanismes sont essentiellement les CDES et COTOREP qui, dans chaque département, apprécient le taux d'incapacité, décident éventuellement de l'attribution de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, proposent, aux enfants et adultes handicapés, une orientation vers les structures les plus appropriées à leur situation et/ou déterminent si leur état justifie l'attribution d'allocations spécifiques du domaine du handicap<sup>182</sup>.

**La loi du 10 juillet 1987** a institué une obligation faite aux établissements de plus de 20 salariés, à l'Etat et aux collectivités territoriales ainsi qu'à leurs établissements publics respectifs autres qu'industriels et commerciaux, d'employer des travailleurs handicapés, des

---

<sup>181</sup> Le réseau Cap emploi aide les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 à trouver un emploi durable en milieu ordinaire de travail, il concourt également à la démarche d'insertion des personnes handicapées.

<sup>182</sup> Sources Guide Néret 2000 - Editions ASH

accidentés du travail, des invalides civils ou des mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de 6% de leur effectif total (article L.323-1). Cette loi autorise également les entreprises du secteur privé à remplir leur obligation légale :

- par le recours à la sous-traitance en secteur protégé ou adapté, dans la limite de la moitié du quota,
- par la conclusion et l'application d'accords d'entreprises ou d'accords de branches prévoyant des programmes pluriannuels d'embauche, d'insertion, de formation, d'adaptation.

Ces entreprises peuvent également se libérer de leurs obligations en versant une contribution volontaire au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ce fonds, géré par l'AGEFIPH, est administré par l'ensemble des partenaires intéressés par l'emploi des personnes handicapées

Les travailleurs handicapés bénéficient en outre de toutes les mesures publiques d'aides à l'emploi et à la formation professionnelle, au même titre que les autres publics les plus en difficulté.

La ministre déléguée à la Famille et à l'enfance a proposé le 18 juillet 2001 un plan d'action afin d'encourager l'intégration des personnes handicapées, qui comprend notamment la perspective d'une « rénovation » de la loi de 1975. Le 9 octobre 2001<sup>183</sup>, le ministre de la fonction publique et le ministre en charge des Handicapés ont présenté un accord sur l'emploi des handicapés dans la fonction publique dont le taux d'emploi tourne autour de 3%. Convaincu que l'Etat doit montrer l'exemple en la matière, chaque ministère devra mettre sur pied un plan triennal d'embauche et d'insertion afin de parvenir aux 6% légaux. En principe, ceux qui seront à la traîne au bout de 3 ans devront payer une cotisation au fonds d'insertion pour les handicapés. Surtout, ils n'auront pas le droit d'embaucher une personne valide sur un poste qui pourrait être occupé par un handicapé.

□ Au niveau européen, il existe une politique européenne spécifique en direction des personnes handicapées et les propositions de la Commission pour la période 2000-2006 destinées à promouvoir l'insertion professionnelle et l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail concernent tout particulièrement les personnes handicapées. Elles sont protégées par **la directive du 2 décembre 2000** qui instaure la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; le texte ne vise que les discriminations dans le cadre de l'emploi fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou les orientations sexuelles.

L'article 13 du traité CE indique que des « aménagements raisonnables » doivent être effectués par les employeurs afin de permettre à des personnes handicapées d'accéder au travail. Le handicap dont souffrent ces personnes peut être, dans certains cas, couvert par ces aménagements. Le défaut d'adoption de ces aménagements ne constitue pas au sens littéral une discrimination indirecte car il ne s'agit pas d'une mesure suspecte mais plutôt d'une absence de mesure. Le problème est alors de déterminer qui va supporter les coûts de ces aménagements. Ces aménagements doivent être prévus « sauf si cette exigence entraîne une charge disproportionnée ». Cette charge disproportionnée peut être de nature financière, humaine, organisationnelle.

D'un point de vue économique, la lutte contre les discriminations fondées sur le handicap peut être coûteuse et non rationnelle du point de vue de l'entreprise. Pour contrer cet argument, des mesures d'accompagnement financières de la part des pouvoirs publics semblent indispensables. La directive européenne laisse le soin à chaque Etat de décider d'une intervention financière ; le paradoxe est qu'un refus de l'Etat de prendre en charge une partie

---

<sup>183</sup> Le Figaro, 10 octobre 2001.

de ces aménagements raisonnables incite l'entreprise à invoquer la charge disproportionnée et ainsi à laisser la personne handicapée dans soutien de la part de l'entreprise ou de l'Etat. La non obligation pour les Etats de participer au financement de ces aménagements réduit considérablement l'effectivité de la lutte contre les discriminations fondées sur le handicap suite à cette directive européenne<sup>184</sup>.

---

<sup>184</sup> O. De Schutter, Discriminations et marché du travail, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, Novembre 2001, pp.181-200.

# DISCRIMINATION BASEE SUR L'AGE

On parle de discrimination basée sur l'âge quand des pratiques différenciées selon des critères d'âge sont mis en place de façon non justifiée. Le terme « *ageism* » généralement attribué à Butler (1986) désigne dans la terminologie anglo-saxonne la discrimination à l'égard des travailleurs du fait de leur âge, de la même façon que le racisme ou le sexisme désignent la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou le genre <sup>185</sup>.

Longtemps ignorée en France <sup>186</sup>, cette discrimination a fait l'objet d'un rapport de la Communauté Européenne en 1993 <sup>187</sup> et cette question fait actuellement l'objet d'un intérêt croissant du fait d'un double éclairage de l'actualité : le vieillissement démographique, et a fortiori de la population active d'une part, et la prise en compte et la dénonciation des discriminations au travail d'autre part. Danièle Ginisty <sup>188</sup> insiste sur l'idée qu'avec le retournement démographique qui s'annonce pour 2001-2005, les travailleurs vieillissants vont devenir nécessaires au maintien de l'activité de nombreux secteurs. Cependant, cette évolution doit s'accompagner d'une remise en question des pratiques traditionnelles en matière de gestion de la main d'œuvre vieillissante.

Deux tranches d'âge sont touchées par cette discrimination : les plus jeunes c'est à dire les entrants sur le marché du travail, et les plus âgés, les plus de 50 ans.

## Discrimination et chômage

□ Une discrimination à deux visages : entre mars 2001 et mars 2002, le nombre de chômeurs de plus de 50 ans a progressé de 3.4% et celui des moins de 25 ans de 14% alors que cette progression n'était que de 0.5% pour l'ensemble des chômeurs <sup>189</sup>. Le taux de chômage des plus de 50 ans reste inférieur à celui de l'ensemble de la population active : 6.7% de la classe d'âge en janvier 2002 contre 9% <sup>190</sup>, mais ce taux de chômage catégoriel peut être surestimé, lorsqu'une indemnité spécifique existe pour les chômeurs les plus âgés les incitant à ne pas rechercher d'emploi, ou au contraire sous-estimé en ne tenant pas compte du phénomène de découragement <sup>191</sup>. Le taux de chômage des jeunes s'établissait à 17.3% des actifs de moins de 25 ans (15.9% des jeunes hommes et 19% des femmes).

La durée de recherche d'un emploi augmente très fortement avec l'âge : 61% des chômeurs de plus de 50 ans et + le sont depuis au moins un an contre 42% des 25-49 ans et 21% des 15-24

<sup>185</sup> A. Jolivet, Vieillesse, salaires et demande de travailleurs âgés, Travail et emploi n°88, octobre 2001.

<sup>186</sup> Jolivet note qu'il existe un grand nombre de théories économiques visant à rendre compte de la discrimination sur le marché du travail, soit à l'égard des caractéristiques ethniques ou sexuelles, mais il n'existe pas de théorie spécifique de la discrimination sur l'âge. La particularité de l'âge, par rapport aux autres facteurs discriminants traditionnels (sexe, ethnique) est qu'il s'agit d'une caractéristique évolutive qui n'est discriminante qu'à partir d'un certain seuil. La discrimination par l'âge peut être directe ou indirecte, intentionnelle.

<sup>187</sup> E. Drury, Age Discrimination against older workers in the European community. A comparative analysis, Eurolink Age, 1993.

<sup>188</sup> Dossier sur les travailleurs vieillissants dans Entreprises Formation, n°127, Septembre-Octobre 2001

<sup>189</sup> Premières informations, premières synthèses, février 2002.

<sup>190</sup> INSEE conjoncture, mars 2002.

<sup>191</sup> A. Jolivet, op. cit.

ans. Le chômage de longue durée est, dans tous les pays, plus fréquent pour les chômeurs de 45 à 64 ans, et ceci quel que soit le niveau de chômage de longue durée (OCDE). Au niveau européen, 32% des 15-24 ans sont au chômage depuis plus d'un an et cette proportion atteint 60% pour les 50-64 ans<sup>192</sup>.

L'ancienneté moyenne de chômage est proportionnelle à l'âge : 7.5 mois pour les 15-24 ans, 14.7 mois pour les 25-49 ans et 24.4 mois pour les plus de 50 ans.

En France, le taux de sortie du chômage des plus de 50 ans est entre 3 et 6 fois inférieur à celui des 25-49 ans, alors qu'au Royaume-Uni, il n'est que de 1.5 à 3 fois plus faible et qu'aux Etats-Unis, les deux taux sont proches<sup>193</sup>. Dans la mesure où l'âge est un facteur de discrimination à l'embauche, ces études expliquent les difficultés qu'éprouvent les salariés âgés pour retrouver du travail ainsi que leur moindre accès à la formation professionnelle.

Si le chômage frappe plus particulièrement à la fois les jeunes de moins de 25 ans et les travailleurs de plus de 50 ans, il le fait de manière très sélective : la vulnérabilité (c'est-à-dire le risque de devenir chômeur) est plus forte pour les jeunes que pour les travailleurs âgés. En revanche, ceux-ci sont davantage concernés par la perte de l'employabilité mesurée par la durée du chômage. **Concrètement, dans la recherche d'un emploi, l'âge est un facteur suffisant pour que la candidature soit non seulement refusée mais ne soit même pas prise en considération.**

□ Tentatives d'explication : Les difficultés que rencontrent les jeunes entrants sur le marché du travail sont en partie liées à leurs niveaux de diplôme et qualifications, ainsi qu'à leur expérience. En effet, le risque de chômage diminue avec la qualification professionnelle ; en 1999, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est deux fois moins élevé que celui des bacheliers et quatre fois moindre que celui des non - diplômés. Ainsi, le diplôme semble une arme efficace contre le chômage des jeunes. Les jeunes ne sont donc pas discriminés en fonction de leur qualification car celle-ci constitue un outil rationnel d'évaluation des candidats pour un poste donné, la discrimination à leur encontre est liée aux reproches concernant leur manque d'expérience et aux stéréotypes les concernant.

Concernant la tranche la plus âgée de la population active, c'est avec la crise des années 70 que la situation des salariés âgés passe de l'intégration à la discrimination<sup>194</sup>. Le consensus entre l'Etat, les employeurs et les syndicats autour du retrait anticipé des salariés les plus âgés s'est réalisé autour d'objectifs contradictoires<sup>195</sup>. Alors que les syndicats souhaitaient lutter contre le chômage et favoriser l'embauche des jeunes à travers ces mécanismes, les entreprises en ont profité pour flexibiliser leurs effectifs et accroître leur productivité. Ce consensus s'explique en grande partie par le contexte économique difficile des années 70 et la montée du chômage<sup>196</sup> et par les stéréotypes supportés par les salariés vieillissants et véhiculés par la culture française ; il existe un postulat très fort d'une relation négative entre

---

<sup>192</sup> Activité professionnelle et vieillissement, Dossiers thématiques INSEE, Liaisons sociales, DARES, n°19, 2001.

<sup>193</sup> J. Pisani-Ferry, Plein emploi, Rapports du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, 2000.

<sup>194</sup> X. Gaullier, Age et emploi : de la discrimination à la gestion des ages : la situation française, Laboratoire de sociologie du changement des institutions, Paris, 1993.

<sup>195</sup> B. Majnoni d'Intignano, L'usine à chômeurs, Plon 1998.

<sup>196</sup> Pour une histoire des dispositifs institutionnels ayant contribué à faire de l'âge un critère discriminant dans l'emploi, voir A.-M. Guillemard, Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe, in Travail et emploi n°57.

l'âge et l'efficacité au travail dans l'imaginaire des employeurs<sup>197</sup> en particulier, et d'une grande partie de la société en général.

Le débat sur le financement des retraites, le vieillissement de la population active et la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs ont brisé ce consensus ; les entreprises continuent à éliminer les salariés âgés en fonction de leurs besoins mais les pouvoirs publics commente à rechigner d'en payer le coût et les organisations syndicales se battent pour le maintien des niveaux de retraite<sup>198</sup>. Cette réalité replace l'activité des salariés âgés au centre des préoccupations ; favoriser l'activité de ces salariés semble en effet être une voie possible pour supporter le papy boom et soutenir le régime de retraite par répartition. Le projet d'avis du Conseil économique et social publié le 7 octobre 2001 préconise à cet effet de casser « la logique d'exclusion des salariés âgés pour maintenir la croissance, résorber le chômage et assurer l'avenir des régimes des retraites.» Une des solutions proposées est «la suppression programmée de toutes les aides publiques à la cessation anticipée d'activité» et la mise en place de «moyens d'encouragement aux retraites progressives et choisies» ; le Conseil insiste également sur la nécessité de redéployer la formation vers les salariés à mesure qu'ils vieillissent. Mais du consensus intellectuel à la pratique, il y a des préjugés fortement ancrés dans les représentations de la société et des employeurs en particulier.

### **Discrimination fondée sur l'âge et relation de travail**

La différence basée sur l'âge est admise lorsqu'elle est justifiée : telle est la position de la législation européenne et française. Cette particularité repose sur le fait qu'une classe d'âge ne peut être un groupe protégé car chaque individu devrait normalement y accéder et les avantages/inconvénients liés à l'âge se compensent sur la durée d'une vie.

Pourtant, cela ne légitime pas toutes les différences basées sur l'âge et il importe d'analyser les motifs à la base de ce traitement inégalitaire. La principale discrimination dont s'estiment victimes les travailleurs âgés est celle du droit à l'emploi (incitations au départ volontaire, moindre accès à la formation, difficultés de retrouver du travail...).

Cette situation repose sur 2 postulats qu'il faut donc analyser :

- l'entreprise n'a pas à conserver au sein de son personnel des personnes qui, du fait de leur âge, ne sont plus suffisamment productives dans le secteur ou au poste de travail auquel elles sont employées. La conséquence d'une telle croyance est de faire supporter par la collectivité le coût de ces travailleurs à la place de l'entreprise.

La rentabilité de l'individu est une fonction décroissante de l'âge de celui-ci. Dans la première période de vie professionnelle, l'individu est formé et coûte plus à l'entreprise qu'il ne rapporte, dans une seconde phase, la situation est inversée, le salarié devient rentable et il rapporte plus qu'il ne coûte car sa productivité est supérieure à son salaire ; la dernière phase correspond à la fin de la vie professionnelle du salarié quand son salaire est le plus élevé et, même à productivité égale, sa rentabilité en est décriée. Cette théorie repose sur l'idée que le salaire est fonction croissante de l'ancienneté du salarié. Dans la première phase, l'entreprise va chercher à se prémunir contre un comportement opportuniste du salarié<sup>199</sup>, mais dans la dernière phase, c'est à la société de se prémunir contre un comportement opportuniste de la part de l'employeur.

---

<sup>197</sup> S. Volkoff, A.-F. Molinié, A. Jolivet, Efficace à tout âge ? L'analyse de quelques stéréotypes, Problèmes économiques, 29 novembre 2000, n°2690.

<sup>198</sup> A.-M. Guillemard, op. cit.

<sup>199</sup> en instaurant par exemple des clauses de dédit formation dans son contrat.

- le second postulat, sur lequel repose le premier, est que la productivité du salarié décroît avec son âge. La discrimination fondée sur l'âge est basée sur des stéréotypes c'est-à-dire des croyances, des opinions largement répandues, qui tendent à se reproduire à l'identique. Il existe de nombreux stéréotypes dans le domaine de l'âge et notamment sur le lien entre efficacité et âge des salariés.

**Etude de référence :** Rosen et Jerden (1977) : elle repose sur une enquête menée auprès de 6000 abonnées de la Harvard Business Review concernant leur attitude face à 7 situations organisationnelles problématiques, deux versions du questionnaire différentes étant envoyées : une mettant en scène un salarié âgé et une autre avec un salarié jeune. La conclusion de cette étude est que le comportement du salarié âgé est jugé plus rigide, plus résistant au changement que celui du salarié jeune. Encore faut-il noter que les réponses varient en fonction de l'âge du questionné<sup>200</sup>. Une autre étude menée par ces deux même auteurs en 1988 établit une corrélation négative entre l'appréciation du supérieur direct et l'âge du salarié.

Ces stéréotypes viennent des représentations des employeurs qui peuvent être diversifiées ; dans un même pays, des chercheurs ont pu identifier 14 perceptions négatives à l'égard du recrutement de salariés âgés . La réalité est différente : une étude menée par la Confédération of British Industry (1988) conclue que les salariés âgés sont moins absents, que l'âge est sans lien avec la productivité, que les salariés âgés se comportent aussi bien que les jeunes face aux situations de changement, de formation.

**Age et productivité dans les modèles économiques :** seule la **théorie du capital humain** peut être considérée comme mettant directement en lien l'âge et la productivité. La théorie du capital humain a été développée par Gary Becker et selon celle-ci, tout individu peut se considérer comme détenteur d'un capital qui lui est consubstantiel déterminé par ses connaissances générales et spécifiques et son expérience. Ce capital va déterminer sa productivité marginale. Ainsi, plus l'âge avance plus l'expérience va être grande et donc le capital humain de l'individu croître : sa productivité marginale serait alors croissante de son âge. Mais le principe des rendements décroissants fait que la rentabilité d'un accroissement de capital diminue avec le niveau de capital donc ici avec l'âge<sup>201</sup>. Avec l'âge, l'investissement en capital humain s'avérera donc moins payant et les perspectives qu'il offre plus étroites.

La **théorie des « contrats à paiements différés »** élaborés par Lazear (1981) permet d'expliquer la croissance de la rémunération avec l'âge et les difficultés que cela entraîne pour l'entreprise si l'on considère la productivité marginale de l'individu décroissante avec l'âge. La croissance de la rémunération s'expliquerait par une volonté de la part des entreprises d'inciter les salariés à se comporter au mieux tout au long de la relation d'emploi. Dans un premier temps, leur rémunération est inférieure à leur productivité marginale puis elles s'égalisent pour enfin s'inverser vers la fin de carrière. La perspective de croissance du salaire incite les jeunes à travailler pour rester dans l'entreprise tandis que les plus âgés ont également intérêt à travailler pour ne pas perdre le bénéfice de leur ancienneté et la différence entre salaire et productivité marginale qui est alors en leur faveur.

Un certain nombre d'arguments vont cependant à l'encontre de ce postulat :

- l'âge d'un travailleur est un très faible prédicteur de sa productivité au travail à moins que sa forme physique soit directement corrélée à l'emploi ;
- la diminution de la productivité peut être imputée à l'entreprise qui n'a plus voulu investir dans le travailleur âgé ;

<sup>200</sup> On retrouve l'influence de la personnalité de l'interviewé dans toute expérience mettant en scène la réalité.

<sup>201</sup> Ce qui pourrait constituer une justification du moindre accès des salariés vieillissants aux formations.

- la productivité doit être approchée par des méthodes plus directes que l'âge ;
- il faut tenir des avantages que peut tirer l'entreprise de la présence de ces travailleurs âgés : confiance des clients, connaissances, expérience.

Les études menées au CREAPT<sup>202</sup> par Serge Volkoff tendent à montrer que l'on peut travailler à tout âge en restant efficace. La condition nécessaire à cette situation est que les entreprises mettent en place des stratégies anticipatrices pour prévenir et gérer le vieillissement de leurs salariés et veillent à maintenir une bonne qualité de vie au travail. Les stéréotypes liés à l'âge, notamment en matière de motivation et d'acquisition de nouvelles connaissances, sont renforcés par l'attitude des entreprises qui ne favorisent pas cette motivation et cet apprentissage en ne leur permettant pas d'accéder à la formation continue. Les entreprises doivent donc adapter l'organisation physique du travail pour permettre aux salariés vieillissants d'être compétitifs et en bonne santé. Les situations de travail doivent s'adapter à la pyramide des âges en vigueur dans l'entreprise<sup>203</sup>.

Ainsi, conclut Volkoff, l'effet du vieillissement sur l'efficacité au travail est conditionnel aux stratégies mises en place par l'entreprise.

Ce débat est central car il importe de déterminer à qui reviennent les coûts de la lutte contre ces discriminations, de l'entreprise ou de la collectivité. Il faut alors se poser la question de la licéité des mesures directes et indirectes frappant les travailleurs âgés.

□ L'embauche : les établissements embauchent des seniors quand le recrutement est important et quand ils en ont une bonne image<sup>204</sup>. Ainsi, les embauches de plus de 50 ans se font relativement plus dans le secteur tertiaire. Près de la moitié des entreprises confrontées à des difficultés de recrutement n'envisagent pas d'embaucher des seniors.

Selon une enquête menée par l'ANPE de Paris-La Défense<sup>205</sup>, 95% des 72 recruteurs interrogés estiment que l'âge n'est pas un critère de sélection pour l'embauche d'un consultant extérieur ou d'un intérimaire ; ils ne sont plus que 75% pour une embauche définitive. Un certain nombre d'entreprises fixent des limites d'âge au recrutement, écartant de fait les travailleurs vieillissants ; à partir de données sectorielles, Hutchens<sup>206</sup> a clairement montré que les secteurs qui emploient des travailleurs de 55 ans et plus n'en embauchent pas : discrimination ou gestion d'une pyramide des âges vieillissante ? L'analyse du rapport entre nouveaux embauchés et effectifs salariés par classe d'âge en 1995 montre que les travailleurs vieillissants représentent une part beaucoup plus faible des embauches que des effectifs (entre 28 et 56%)<sup>207</sup>.

□ L'espérance apparente de vie professionnelle a énormément baissé en France pour les jeunes : de 8 ans à 3 ans sur un siècle pour les jeunes de moins de 25 ans, et pour les plus de 60 ans: de 10 ans à 1 an<sup>208</sup>. Cette évolution de l'espérance de vie professionnelle chez les jeunes et les adultes les plus âgés peut, depuis 20 ans, être décomposée en évolution de

<sup>202</sup> Centre de Recherches et d'Etudes sur l'âge et les populations au travail, fait parti du Centre d'études de l'emploi.

<sup>203</sup> l'article de A.-F.Molinié, Parcours de travail et fin de vie active des salariés âgés, Problèmes économiques, n°2720, juillet 2001 se penche spécifiquement sur la situation des ouvriers âgés.

<sup>204</sup> Résultats de l'enquête ESSA parus dans Premières informations et premières synthèses, avril 2002.

<sup>205</sup> ANPE-DDTEFP92-MCC Mobilités 2001.

<sup>206</sup> R.M. Hutchens, Delayed payments contracts and a firm's propensity to hire older workers, Journal of labor economics, vol.4, n°4, 1986.

<sup>207</sup> OCDE, 1998.

<sup>208</sup> O. Marchand, C. Thélot, Durée d'une vie de travail : moins d'heures...mais plus d'années !, Problèmes économiques, 7 juillet 1999, n°2624.

l'espérance apparente d'emploi et évolution de « l'espérance de chômage ». Chez les jeunes et les plus âgés, seule l'espérance apparente de l'emploi a diminué, car « l'espérance apparente de chômage » a doublé pour les jeunes et triplé pour les salariés âgés entre 1975 et 1997.

□ Taux d'activité : une comparaison mondiale permet de mieux comprendre la spécificité nationale en matière d'emploi des plus âgés :

	Suède	Japon	USA	France
Taux d'activité des 55-64 ans	68.6%	67.1%	59.3%	37.4%

Source : OCDE, Perspectives pour l'emploi, juin 2000.

De façon plus fine, le taux d'emploi, actuellement de 75% pour les 50-54 ans tombe à 48% pour les 55-59 ans, pour se réduire à 10% pour les 60-64 ans.

La discrimination basée sur l'âge accélère la sortie de la vie professionnelle à travers les mécanismes de cessation anticipée d'activité **mis en place par l'Etat** : préretraite, allocation spéciale du fonds national pour l'emploi, retrait partiel d'activité...plus de nombreuses mesures sectorielles (sidérurgie, agriculture, commerce...). Ces mesures, créées au niveau national par l'Etat ou les partenaires sociaux, sont toujours liées à un âge minimum : 55 ans en général. Le profil type de salariés âgés concernés par ces dispositifs sont : un homme âgé ouvrier dans un établissement de taille moyenne ou grande<sup>209</sup>. A l'origine, ces dispositifs ont été créés pour les entreprises en difficulté mais peu à peu, il s'est uniquement agi de dégager les sureffectifs, y compris dans des entreprises prospères.

On note même une discrimination après la sortie du marché du travail<sup>210</sup> ; il y a ceux pour qui le vieillissement signifie encore promotion et emploi, même après la retraite, et ceux pour qui le vieillissement signifie cessation précoce de la vie professionnelle et précarité. Il existe une grande diversité dans les âges de départs à la retraite qui est l'origine d'inégalités quant à l'espérance de vie au moment de la retraite et à l'espérance totale de vie passée en retraite (un tiers pour le personnel roulant de la SNCF contre moins de un cinquième pour les manœuvres du secteur privé).

L'approche de la discrimination par les écarts de salaires (utilisée dans les autres cas de discrimination) n'est pas satisfaisante dès lors que les taux de chômage ou de durée de chômage sont très différents selon le groupe, ce qui est le cas pour les travailleurs vieillissants. En outre, les conséquences d'une discrimination par l'âge ne se limitent pas à des différences de salaire : possibilités d'embauche réduites, moindre accès à la formation, licenciement, promotion moins rapide...<sup>211</sup>

□ Formation professionnelle : d'après l'enquête sus mentionnée, 65% des recruteurs interrogés ne tiennent pas comme compte de l'âge s'ils doivent former un salarié ; pourtant, plus de 70% des hommes et des femmes nés en 1938 (et 60% de ceux nés en 1943) n'avaient reçu aucune formation entre 1990 et 1995<sup>212</sup>. Une autre étude<sup>213</sup> montre au contraire que l'âge est cité comme un facteur discriminant en matière de sélection des candidats appelés à participer à une action de formation continue par 70% des DRH interrogés.

<sup>209</sup> X. Gaullier, op. cit.

<sup>210</sup> X. Gaullier, op. cit.

<sup>211</sup> « Vieillesse, salaire et demande des travailleurs âgés », A. Jolivet, Travail et Emploi, n°88, octobre 2001.

<sup>212</sup> A.-F. Molinié, Parcours de travail et fin de vie active des salariés âgés, Problèmes économiques, 4 juillet 2001, n°2720.

<sup>213</sup> Etude réalisée par le cabinet MCCMobilités et l'espace Cadres ANPE de la Défense.

On observe que les formations dispensées baissent à partir de 40 ans et les salariés de plus de 50 ans en ayant reçus une est minoritaire. Ces disparités s'expliquent en grande partie par les réticences des employeurs à investir dans des formations dont le retour sur investissement leur paraît plus faible que pour un jeune et donc la rentabilité de la formation insuffisante.

La formation semble être la clef de l'employabilité de ces salariés ; les DRH doivent passer d'une discrimination par l'âge à la prise en compte des âges et ils doivent l'intégrer dans de nouvelles stratégies anticipatrices de gestion du capital humain des entreprises. Il s'agit en effet de développer une nouvelle gestion de l'emploi et des compétences au fil de l'âge ; cela nécessite une remise en cause des pratiques des entreprises mais également une remise en question de la part des salariés vieillissants qui ont intégré les mécanismes d'exclusion mis en place par la situation, liés à l'âge.

Il faut par exemple inscrire l'âge dans une politique globale de gestion des ressources humaines, réhabiliter l'expérience dans l'entreprise, ouvrir de nouvelles possibilités de carrière pour les salariés vieillissants<sup>214</sup>.

□ Promotion : le critère de l'âge joue peu et plutôt en faveur des plus jeunes<sup>215</sup>. Le seul critère véritablement pris en compte est celui de la structure par âge de l'effectif de l'établissement ; une pyramide des âges vieillissante favorise la promotion des seniors et inversement lorsqu'il s'agit d'une pyramide jeune. Par contre ; la gestion par l'entreprise d'une pyramide âgée réduit la promotion des plus de 50 ans au bénéfice des 30-49 ans.

□ Licenciement : une étude européenne<sup>216</sup> montre que les travailleurs âgés (à partir de 50-55 ans) sont les cibles prioritaires dans les procédures de licenciements collectifs. La loi du 2/08/1989 sur la prévention du licenciement et le droit à la conversion utilise, pour la première fois dans un texte législatif, la notion de salarié âgé. Il s'agit du critère fondant l'ordre de licenciement : la loi demande de prendre en compte de façon spécifique la difficile réinsertion des salariés âgés. En jurisprudence, le salarié vieillissant est directement protégé par l'interdiction maintes fois énoncée par la Cour de Cassation de fonder le licenciement sur le seul critère de l'âge (qui ne constitue pas un motif réel et sérieux). L'obligation d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi peut aussi viser directement les salariés âgés qui en sont les plus nécessaires<sup>217</sup>. Cependant, l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge peut être contournée en toute légalité par la fixation de critères objectifs qui parviennent au même résultat (les qualifications par exemple). Les jeunes qualifiés bénéficieront alors du défaut de qualification et de la suppression, ou de la transformation de l'emploi, de leurs aînés. L'enquête Emploi des salariés selon l'âge, dont les résultats sont parus en avril 2002<sup>218</sup>, confirme cette tendance ; les employeurs déclarent que l'âge n'est pas un critère déterminant fondant l'ordre des licenciements, et pourtant les licenciements économiques en 2000 ont davantage touché les plus âgés. L'explication de cette dissonance serait que ce n'est pas l'âge des salariés qui est en cause mais leur qualification inadaptée et des rémunérations trop élevées.

## **Discrimination et formes d'emploi**

---

<sup>214</sup> O. De Schutter, op. cit.

<sup>215</sup> Premières informations, premières synthèses, avril 2002

<sup>216</sup> Eurolink Age 1993, Discrimination fondée sur l'âge contre les travailleurs âgés de la Communauté européenne.

<sup>217</sup> Les jeunes et l'emploi, Recherches interdisciplinaires, Cahier Travail et Emploi, 1996.

<sup>218</sup> Premières informations, premières synthèses, avril 2002.

- Intérim : 30% des jeunes de 15 à 29 ans occupent un emploi temporaire et 25% travaillent dans des secteurs à forte mobilité faisant appel à l'intérim. En France, en 2000, la population intérimaire est une population très jeune : 44% des intérimaires ont moins de 25 ans, 32% sont âgés de 25 à 34 ans et 8% seulement ont plus de 45 ans<sup>219</sup>. Comme en 1999, leur âge moyen est de 29 ans. En outre, le nombre moyen de missions est plus faible pour les plus jeunes par rapport à leurs aînés : de 4.5 missions par an lorsque le travailleur a moins de 20 ans, le nombre moyen de missions annuelles passe à plus de 5 à partir de 35 ans.
- Contrats aidés : les jeunes et les chômeurs de plus de 50 ans demeurent les cibles privilégiées des politiques de l'emploi, et de ce fait, les salariés âgés et jeunes sont très présents dans les formes d'emploi aidés par l'Etat : TRACE (Trajet d'accès à l'emploi), contrats initiative emploi (CIE), emplois jeunes, contrats emploi-solidarité (CES), contrats emploi consolidé (CEC) destinées à favoriser et faciliter leur insertion sur le marché du travail. Ce sont plus généralement les entreprises utilisatrices de mesures d'aide à l'embauche qui favorisent les seniors.
- Temps partiel : les salariés âgés et jeunes sont davantage touchés par le travail à temps partiel : 24.9% des salariés de 15 à 24 ans et 43.5% des 65 ans et plus, contre 17.2% en moyenne pour l'ensemble des salariés (hommes et femmes). On note encore une fois un phénomène de cumul des discriminations puisque ces chiffres, lorsque ne sont prises en compte que les femmes, atteignent respectivement 37 et 49.9%. Le temps partiel des seniors est cependant moins subi que pour l'ensemble des travailleurs ; alors que, parmi les moins de 50 ans à temps partiel, plus d'un tiers souhaiterait travailler davantage, cette proportion tombe à moins d'un quart pour les plus de 50 ans<sup>220</sup>.

## **Discrimination fondée sur l'âge et état de la législation**

Instaurer des lois pour contraindre les employeurs à ne pas discriminer les plus âgés semble la voie choisie pour lutter contre ce type de discriminations : cela affecte-t-il l'efficacité du marché du travail ? Se plaçant dans le cadre de la théorie des « contrats à paiement différé » de Lazear (1977), D. Neumark et W.A. Stock<sup>221</sup> tentent de répondre à cette question. Cette théorie cherche à expliquer la déconnexion existant entre âge et productivité ; de négatif au début de la carrière, cet écart va progressivement croître pour devenir positif en fin de carrière. Cette évolution permet de résoudre l'aléa moral inhérent à toute situation de salariat. En effet, en début de carrière, le salarié touche moins que ce qu'il rapporte mais il sait que ce rapport va s'inverser au fur et à mesure de sa carrière et en fin de carrière, sa rémunération sera supérieure à ce qu'il rapporte. Selon Lazear, cette perspective suffit à décourager les comportements opportunistes de la part du salarié et l'incite à être efficace tout au long de sa carrière pour rester dans l'entreprise afin de profiter de cette évolution. Toute baisse de la productivité du salarié âgé peut s'avérer insupportable financièrement pour l'entreprise et dans ce modèle, les employeurs ont possibilité de recourir à des cessations anticipées d'activité. En augmentant pour les entreprises le coût de séparation des salariés âgés, ces lois devraient décourager l'utilisation de tels contrats à paiement différé. Pourtant, les auteurs, au vu des données du recensement et de l'évolution du niveau des salaires, concluent que ces

<sup>219</sup> Premières informations, premières synthèses, août 2001.

<sup>220</sup> Premières informations, premières synthèses, avril 2002.

<sup>221</sup> D. Neumark, W.A. Stock, Age discrimination laws and labor market efficiency, NBER working paper, july 1997.

lois encouragent de tels contrats et améliorent l'efficacité du marché du travail. En effet, les coûts importants liés à une cessation d'activité des salariés âgés décidée par l'entreprise rend ces contrats d'autant plus crédibles pour le salarié et renforcent les obligations réciproques entre salarié et entreprise.

□ Au niveau français, les textes généraux du droit français (Déclaration des droits de l'homme, Constitution de 1958, préambule de la Constitution de 1946) condamnent toute discrimination dans le travail mais sans préciser la notion d'âge.

La loi du 2 Août 1989 est la première à utiliser la notion de salarié âgé dans un texte législatif ; cette loi vise à protéger les salariés âgés face aux licenciements et le droit à la conversion. Il s'agit donc de préciser les critères fixant l'ordre de licenciement ; la loi demande également de prendre en compte de façon spécifique la difficile réinsertion des salariés âgés.

L'article L.122-45 du code du travail prohibe toute forme de discrimination dont l'âge ; il a été modifié dans la loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001 qui a inséré un article L.122-45-3 ainsi rédigé : « Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires<sup>222</sup>. Ces différences peuvent consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

L'article 10 précisant les droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié : « De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part pour le recrutement des fonctionnaires lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. ».

Cependant, à l'instar des discriminations raciales, il existe des discriminations légales basées sur l'âge ; l'âge intervient en ce qui concerne l'admission à la fonction publique et la retraite : âges minimum et maximum pour devenir fonctionnaire, âges d'admission à la retraite ( 55 ans pour les instituteurs, 50 ans pour les égoutiers et jusqu'à 60 ans dans la police).

L'histoire de la législation prohibant toute discrimination fondée sur l'âge se superpose avec celle de l'évolution de la situation économique et démographique. La prise de conscience du vieillissement de la population active et des pénuries de main d'œuvre qui vont en découler ainsi que des difficultés liées au financement des retraites par répartition et la nécessité consécutive de maintenir les salariés en activité et donc de protéger les salariés vieillissants ont incité les pouvoirs publics à inverser la logique institutionnelle à l'œuvre depuis 20 ans et à prohiber clairement les discriminations à l'encontre des seniors.

□ <sup>223</sup>En Europe, certains pays ont récemment interdit la discrimination sur l'âge, de façon plus ou moins ciblée (Finlande, Irlande, Belgique). La tendance à un renforcement des mesures condamnant le retrait précoce du marché du travail des salariés de plus de 50 ans est européenne car les impératifs des pays européens sont proches. La directive européenne

---

<sup>222</sup> Transposition de l'article 13 du traité CE.

<sup>223</sup> A. Jolivet, op. cit.

portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi (2000/78/CE), prohibant notamment la discrimination sur l'âge, a été adoptée le 27 novembre 2000.

□ Aux E.U., l'ADEA (The Age Discrimination in Employment Act), la loi fédérale proscrivant la discrimination sur l'âge, date de 1967 et a largement favorisé l'emploi des travailleurs âgés. L'ADEA protège les travailleurs de plus de 40 ans de toute discrimination à leur encontre de la part des employeurs : recrutement, embauche, formation, promotion, rémunération, avantages, licenciement, retraite et toutes les pratiques liées à l'emploi ; l'ADEA protège donc les salariés en poste et les candidats à l'embauche. L'ADEA concerne toutes les entreprises de plus de 20 salariés, y compris l'Etat et les collectivités publiques locales. Une commission, l'EEOC ( Equal Employment Opportunity Commission), est chargée de recevoir les plaintes concernant les discriminations basées sur l'âge et prohibées par l'ADEA, d'enquêter sur celles-ci et de travailler pour en éliminer les causes. L'EEOC engage des suites judiciaires dans un très petit nombre de cas.

En 1990, l'ADEA a été amendé par le OWBPA (Older Workers Benefit Protection Act) qui interdit et condamne tout particulièrement les employeurs réduisant les avantages des salariés âgés ; un employeur ne peut réduire les avantages d'un salarié âgé qu'à condition que le coût supporté par cette réduction soit le même pour un salarié âgé que pour un salarié jeune.

Un sondage Louis Harris mené en 1989<sup>224</sup> montre qu'un million de travailleurs américains âgés de 50 à 64 ans a été exclu du marché du travail avant de s'en sentir prêts.

Les dégâts liés à la discrimination liée l'âge sont d'autant plus forts que cette discrimination est subtile (le déplacement dans un bureau plus petit d'un salarié de 60 ans, l'arrêt de promotion, les attitudes des jeunes salariés à l'égard des anciens....).

Cette discrimination est fondée sur un certain nombre d'idées répandues selon lesquelles les salariés âgés doivent laisser leur place aux plus jeunes qui sont en charge d'une famille, que les travailleurs vieillissants sont moins compétents que les jeunes et qu'il est inutile de les former à de nouveaux postes.

Le résultat est que les taux d'activité des plus de 55 ans se sont fortement réduits depuis 40 ans passant aux EU de 87 à 67% pour les 55-64 ans et de 46 à 16% pour les plus de 65 ans. Il faut noter que les salariés acceptent assez facilement les possibilités de quitter l'entreprise de façon prématurée ; ce fait est-il à relier au climat hostile régnant au sein de l'entreprise envers les plus âgés ou au désir des salariés eux-mêmes d'être libres et de profiter de leur retraite ? Probablement un peu des deux conclut l'enquête.

Le risque de tels comportements discriminatoires est qu'ils incitent les salariés à réduire leur participation au marché du travail ce qui peut bloquer le relèvement des taux d'activité des salariés âgés ou leur meilleur accès à la formation.

L'auteur propose de prendre exemple sur des expériences étrangères en matière d'emploi accessibles aux travailleurs âgés ; au Japon, les employés qui souhaitent travailler jusqu'à 65 ans peuvent être réembauchés par leur entreprise s'ils disposent de qualifications pointues, en Suède est développé le temps partiel et retraite partielle entre 60 et 65 ans, aux Pays-Bas, il existe des agences d'intérim pour retraités.

**Le passage d'une politique favorisant le maintien des travailleurs âgés et une augmentation de leur taux d'activité ne peut s'appuyer uniquement sur l'offre, il faut également améliorer la demande de travailleurs âgés<sup>225</sup>.**

---

<sup>224</sup> The Untapped Resource :The Americans over 55 at Work Program, étude menée par Commonwealth Fund, 1993.

Il existe de nombreux domaines de recherche encore inexplorés : l'impact sur le salaire d'un changement d'entreprise pour un travailleur vieillissant, les transitions sur le marché du travail des travailleurs vieillissants, les transitions chômage/emploi, emploi/emploi, les conditions de retour à l'emploi ou de changement d'emploi pour les travailleurs âgés, l'impact des négociations salariales et des conventions collectives sur la progression des salaires avec l'âge.

---

<sup>225</sup> A. Jolivet, op. cit.

# **DISCRIMINATION SYNDICALE**

La discrimination syndicale s'exprime le plus souvent par des blocages de carrière ou de rémunération mais elle peut également prendre d'autres formes comme des sanctions disciplinaires, des conditions de travail défavorables, des actes d'isolement....

## **Discrimination syndicale à l'embauche**

Comme toute discrimination à l'embauche, la discrimination syndicale est difficile à prouver car l'employeur dissimulera toujours son véritable motif sous d'autres raisons soi-disant objectives. Cependant, certains employeurs ont déjà été condamnés pour discriminations syndicales à l'embauche. Ainsi, un employeur ne peut inclure dans un questionnaire d'embauche la question : « Avez-vous une activité syndicale ? ». Cette question implique en effet par elle-même la prise en compte de l'appartenance syndicale. De ce fait, un candidat ne peut être sanctionné pour avoir refusé de fournir des renseignements qu'il n'avait pas à fournir ; ainsi, il a le droit de mentir et s'il est embauché et que l'employeur découvre par la suite qu'il avait menti, il ne pourra invoquer un motif de nullité du contrat <sup>226</sup>.

## **Discrimination syndicale au cours de la relation de travail.**

□ Conduite et répartition du travail : il a été jugé qu'il y avait discrimination lorsqu'un salarié subit un traitement défavorable dans son quotidien de travail en raison de son appartenance syndicale. Exemples : il y a discrimination lorsque l'employeur prend en considération pour la répartition du travail l'absentéisme causé par la prise des heures de délégation <sup>227</sup>, ou lorsque l'employeur modifie les horaires, la durée et le lieu principal de travail d'un délégué syndical <sup>228</sup>.

□ Déroulement de carrière : la discrimination dans la carrière se manifeste principalement par un retard ou un blocage dans le déroulement de celle-ci par rapport à d'autres salariés placés dans une situation professionnelle identique (même catégorie et même ancienneté). La discrimination syndicale existe dès lors qu'un syndicaliste exerçant des fonctions représentatives est, durant plusieurs années, privé de toute fonction véritable et cantonné dans des occupations subalternes avec des diminutions de salaires qui n'avaient frappé que lui dans toute l'entreprise. Cette discrimination est d'autant plus difficile à prouver que les employeurs se retranchent derrière l'argument selon lequel le travail de salariés se livrant à des activités syndicales est d'autant plus difficilement évaluable en raison de leur manque de disponibilité ce qui explique qu'ils subissent des retards dans le déroulement de leurs carrières. Une telle attitude tombe sous le coup de la loi, mais le grief de discrimination peut tout aussi bien être écarté si la stagnation de carrière n'apparaît pas comme le résultat d'une discrimination

---

<sup>226</sup> L. Milet, Le droit du travail et la discrimination syndicale, Revue pratique de droit social, n°675, Juillet 2001.

<sup>227</sup> Cass. Crim. 19 mai 1987, RPDS 1988.

<sup>228</sup> Cass. Soc. 2 juil. 1980, RPDS 1980.

établie. L'accord conclu le 11 septembre 1998 entre la direction des usines Peugeot –Sochaux et le syndicat CGT Peugeot –Sochaux est considéré comme la première reconnaissance officielle d'une discrimination syndicale concernant les rémunérations, les promotions et les accès à la formation de 169 militants de la CGT <sup>229</sup>.

Son objet est d'effacer les discriminations qui, depuis de nombreuses années, affectaient les syndiqués CGT. Les 169 dossiers individuels, y compris ceux ayant quittés l'entreprise, font l'objet d'une remise à niveau ; celle-ci est basée sur la comparaison entre la situation de ces salariés et l'évolution du niveau moyen de leurs collègues de travail. Il en résulte une augmentation de salaire modulée en fonction de l'ancienneté de chacun dans l'entreprise et le versement d'une indemnité forfaitaire pour préjudice moral, identique pour tous mais modulée selon l'ancienneté. Un accord semblable a été voté le 29 septembre 1998 pour 57 militants CGT de Peugeot Poissy <sup>230</sup>. Renault, qui figure sur la liste des entreprises coupables de discrimination syndicale établie par la CGT, a signé en décembre 2001 un accord pour revoir les carrières des représentants du personnel. Plus de 600 salariés ou anciens salariés ont, depuis, demandé réparation des préjudices subis <sup>231</sup>.

□ Rémunération et octroi d'avantages sociaux : la preuve d'une discrimination en matière salariale est d'autant plus difficile à apporter que s'est développée l'individualisation des salaires. Il n'existe pas de statistiques révélant ce type de discrimination mais la multiplication de condamnations pour discrimination syndicale depuis 3 ans prouve que la jurisprudence est attentive et vigilante concernant ces problèmes ( en juillet 2000, Renault VI a été condamné à verser près de 1 million de francs de dommages et intérêts à 8 adhérents de la CGT, en février 2000, Matra Aérospatiale a été condamné pour discrimination syndicale envers une déléguée CGT, Framatome a été attaqué pour discrimination syndicale par la CGT tout comme l'usine Citroën de Rennes) . Elle considère aujourd'hui qu'en application de la règle « à travail égal, salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique. <sup>232</sup>

## **Discrimination syndicale et licenciement**

Les risques de discrimination syndicale en matière de sanctions et de licenciement sont d'autant plus grands que la Cour de Cassation a posé le principe selon lequel des salariés ayant participé à une même faute peuvent être sanctionnés différemment. Ainsi un salarié ne doit pas être « plus » ( ni moins d'ailleurs) pénalisé en raison de son appartenance syndicale ; s'il s'avère que l'employeur cherche à atteindre le militant syndical à travers l'énonciation d'une sanction, celle-ci sera annulée. Par contre, il n'y a pas obligatoirement discrimination syndicale lorsqu'un employeur, suite à une grève, avait mis à pied deux délégués du personnel membres d'un syndicat représentatif sans que les autres salariés grévistes ne subissent aucune sanction <sup>233</sup>.

Le licenciement pour appartenance ou activité syndicale est interdit, même pendant la période d'essai. Pour protéger les salariés contre ce type de discriminations, la loi a édicté un certain de salariés protégés pour lesquels l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire préalablement à tout licenciement.

---

<sup>229</sup> Accord Peugeot-Sochaux du 11 septembre 1998, RPDS N°42, octobre 1998.

<sup>230</sup> M. Cohen, Un accord sur le déblocage des salaires, RPDS n°642, octobre 1998.

<sup>231</sup> Alternatives économiques, mai 2002.

<sup>232</sup> L. Milet, op. cit.

<sup>233</sup> Cass. Crim. 10 mai 1994, RPDS N°602, 1995.

## Discrimination syndicale et état de la législation

- Au niveau français, le code du travail contient plusieurs articles prohibant les discriminations syndicales.

Selon l'article **L. 122-45 du Code du travail**, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être licenciée ou faire l'objet d'une discrimination indirecte en raison de ses activités syndicales ou mutualistes. **L'article L.411-5** dispose que tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

**L'article L.412-1** précise que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises.

**L'article L.412-2** interdit à l'employeur de prendre en compte l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la discipline et le licenciement.

Le principe de non discrimination est donc affirmé dans le domaine de l'emploi et le nouveau code pénal réprime les atteintes à la dignité de la personne parmi lesquelles figurent les discriminations ( art. 225-1 à 225-3). Le non-respect de ce principe est réprimé pénalement par les articles 412-2 et 481-3 du code du travail. Ainsi « toute mesure abusive de discrimination prise par l'employeur contre un représentant syndical (au CE) à raison de sa fonction porte atteinte au libre exercice de ladite fonction (et) constitue nécessairement une entrave au fonctionnement régulier du CE ». Ce délit est souvent difficile à distinguer des infractions d'entrave à l'exercice ou aux fonctions de ... et au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, de telle sorte que l'on se trouve souvent en situation de cumul réel ou de cumul idéal d'infraction<sup>234</sup>.

- Au niveau européen, la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs** reconnaît dans son article 12 que toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association à tous les niveaux, notamment dans le domaine syndical. Dans son **article 21** consacré au principe de non discrimination, elle précise qu'est interdite toute discrimination fondée sur des opinions, sans préciser syndicales. De même, la **directive du Conseil de l'Europe du 27 Novembre 2000** porte création d'un cadre général de lutte contre les discriminations sans préciser syndicales.

- Au niveau international, la Convention internationale du travail n°87 précise que « les travailleurs [...] sans discrimination d'aucune sorte, ont le droit sans autorisation préalable de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier librement à ces organisations ». Ce texte défend plus spécifiquement la liberté syndicale ; la Convention internationale du travail n°98 interdit, elle, les discriminations syndicales.

---

<sup>234</sup> M. Henry, Le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, Droit ouvrier, mai 2001.



## CH. 3 : DISCRIMINATION ET ROLE DE L'ETAT

### I- Discrimination et Action publique

Longtemps focalisé sur l'intégration des populations immigrées, l'Etat requalifie son action depuis 1999 en lutte contre les discriminations. Désormais, l'accent est mis sur la lutte contre les discriminations dont souffrent les immigrés et leurs enfants dans la société dans une vision beaucoup plus globale<sup>235</sup>.

**A / Au niveau national**: l'Etat doit être exemplaire dans la lutte contre les discriminations sur le marché du travail ; il dispose à cette fin de plusieurs outils :

- l'outil législatif dont nous détaillerons les principaux volets, et notamment l'évolution majeure que constitue la loi du 16 novembre 2001. Cependant, la limite de cet outil est son aspect répressif et certains auteurs en soulignent les biais. M. Rebzani<sup>236</sup> explique, en se référant à la théorie de la réactance psychologique, que le fait de savoir que le gouvernement sanctionnera les employeurs en cas d'actes discriminatoires prouvés et veut donc les inciter à embaucher des jeunes d'origine étrangère, peut les pousser à agir en sens inverse.
- l'outil politique avec la mise en place de programmes destinés à mobiliser les acteurs afin que cessent tous les types de discrimination que nous avons recensés car le problème actuellement n'est pas tant celui de la loi que de son application sur le terrain. La Déclaration de Grenelle, signée le 11 mai 1999, marque une date importante dans la prise de conscience des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de nécessité de lutter collectivement contre les discriminations dans le monde du travail.

ACTIONS menées par l'Etat	ACTEURS mobilisés par l'Etat		ORGANES de réflexion	RAPPORTS
	publics	autres		
Création des CODAC	ANPE, AFPA	Syndicats de salariés	GED transformé en GELD	*Rapports du HCI (1998 et 2001) *Belorgey (1999)
Mise en place du 114	DRTEPF, DDTEFP, INTEFP	Syndicats patronaux	<u>Sexe</u> : *Comité Supérieur de l'Egalité Professionnelle, *Observatoire de la parité.	*Majnoni d'Intignano sur les discriminations sexuelles *Génisson sur l'égalité professionnelle.
Parrainages	Services de justice	Cadres d'entreprise	<u>Ethnique</u> : * Haut Conseil à l'intégration	
Formations, sensibilisation	DIV, DIJ	Associations		

<sup>235</sup> F. Lorcerie, La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée, VEI Enjeux, n°121, juin 2000, pp. 69-81.

<sup>236</sup> M. Rebzani, Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psycho sociale, Revue européenne de migrations internationales, 2000 (16) 3, pp. 29-52.

## **ACTIONS MENEES PAR L'ÉTAT**

- **le 114**, numéro vert d'appel mis en place le 18 mai 2000 pour recueillir les témoignages de personnes victimes de discrimination et les orienter vers des solutions appropriées localement : les CODAC. Depuis le début de l'année 2001, la gestion du 114 est assurée par le GELD, et non plus par la DPM. Entre le 18 mai 2000 et le 31 octobre 2001<sup>237</sup>, près de 38000 appels ont été transférés aux écoutants et ceux-ci ont transmis 9951 fiches aux secrétariats permanents des CODAC. Les chiffres sont éloquentes : l'emploi et la vie professionnelle figurent au premier rang des discriminations rapportées (38%) tandis que les questions concernant la vie sociale et le voisinage viennent en second rang, devant le logement, l'accès aux loisirs, les rapports avec la police et l'accès à l'éducation ou aux transports. Dans 38% des cas, les auteurs des discriminations sont des individus et dans 62% des cas des institutions ; parmi elles, les services publics représentent 48% des signalements et les entreprises 45%. Plus de deux tiers des appelants sont de nationalité française.
  
- **les CODAC** ( Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté) ont été créées le 18 janvier 1999 sous l'impulsion de Jean-Pierre Chevènement ; elles sont sous tutelle du ministère de l'intérieur. Elles sont le relais à l'échelle locale de la politique du gouvernement en matière de lutte contre les discriminations dans le monde du travail. Elles ont pour vocation de rassembler tous les acteurs de terrain concernés par la discrimination à l'emploi (ANPE, Missions locales, PAIO), sous l'autorité du préfet, afin de trouver des solutions concrètes aux cas de discriminations qui leur sont signalées, en collaboration avec des référents (syndicats, associations, représentants de l'Etat..). Elles reçoivent les signalements du 114, engagent une médiation et saisissent le parquet si nécessaire. Avec la loi du 16 novembre 2001, les associations pourront ester en justice en lieu et place des salariés victimes lorsque ceux-ci refusent de porter plainte.
  
- **les opérations de parrainage** : de 20 000 jeunes parrainés en 1999, ce chiffre a atteint 30 000 en 2000. Il ne s'agit pas d'un dispositif nouveau mais de la consolidation d'une expérience menée localement depuis 1993 qui relève d'une approche pragmatique de la lutte contre le chômage, et en particulier de la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'accès aux dispositifs de formation pour les jeunes. Il ne s'agit pas d'un dispositif particulier d'emploi aidé mais plutôt d'une aide à l'accès à l'emploi qui s'articule avec les autres dispositifs et notamment avec le programme TRACE voté dans le cadre de la loi contre les exclusions. Au niveau régional, le suivi est assuré par la DRTEFP, le DRASS, le FAS, l'ANPE et tous les financeurs de réseaux ; au niveau national, un comité de direction est composé des directions : DPM, DIIJ, DGEFP, DIV, DAS, FAS, ANPE. La mise en œuvre concrète est le plus souvent assurée par les missions locales existantes et parfois par des associations ad hoc, créées par des partenaires privés.  
Par ailleurs, plusieurs conventions ont été signées entre le ministère et des têtes de réseaux économiques ou associatifs pour inciter celles-ci à développer le parrainage au sein de leur structure : il s'agit notamment du Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'entreprises pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ), de l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes (AFIJ) et l'association de préretraités AGIR ABCD.

---

<sup>237</sup> Au 31 décembre 2001, le nombre d'appels s'élevait à 71 473.

Ces opérations de parrainage sont essentiellement orientées vers l'insertion professionnelle et la lutte contre la discrimination raciale des jeunes ; il reste encore à étendre ce type d'action à toutes les victimes de discrimination, et pas uniquement ethnique.

L'objectif de ces parrainages est de permettre à des jeunes en difficulté d'accroître leur capital relationnel, et de réduire, grâce à la présence d'un parrain, l'incertitude des employeurs à leur égard.

Deux recherches-actions ont fait l'objet d'une attention particulière car répondant à un axe de recherche innovant :

- **le projet PRISME** (Pour réussir l'intégration des salariés multinationaux dans l'entreprise) soutenu par l'Union européenne, le FAS Rhône-Alpes, la DPM et le Conseil général Rhône-Alpes, il a été lancé fin 1998 pour sensibiliser les acteurs économiques à la lutte contre les discriminations à l'embauche. L'action de parrainage étudiée dans ce programme consiste à faire accompagner un jeune dans sa recherche d'emploi par un cadre salarié d'entreprise ou un adulte maîtrisant les codes de communication du monde de l'entreprise. Le parrainage a ainsi la particularité de croiser concrètement le monde de l'entreprise et le monde des jeunes, par le canal de cette relation privilégiée, mise en oeuvre grâce à un opérateur. Les opérateurs peuvent être des missions locales, des réseaux d'entreprise, des associations... ; ils organisent la rencontre entre le jeune et le parrain et sont garants du lien avec le réseau des dispositifs d'insertion pour d'éventuelles mesures d'accompagnement dans le parcours d'insertion du jeune<sup>238</sup>.
- **le projet ASPECT** (Aspect spécifique pour l'égalité des chances dans l'emploi) fait suite à la recherche action menée par Philippe Bataille et la CFDT. Porté par l'association Inter Service Migrants Rhône-Alpes, ce projet a obtenu en 1998 l'adhésion des pouvoirs publics qui ont approuvé le choix de la région Rhône-Alpes comme site expérimental. Le travail d'ASPECT s'attaque à la discrimination systémique et le but assigné au programme est de déboucher sur la négociation, entreprise par entreprise, d'engagements et de protocoles garantissant l'égalité des chances dans le recrutement, la formation et le déroulement de carrière.

## **ACTEURS MOBILISES PAR L'ETAT**

**PUBLICS** : la **circulaire DGEFP n°98/36 a été adressée le 20 octobre 1998** à toutes les directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP) ainsi qu'à l'ANPE et à l'AFPA par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité.

La circulaire rappelle les textes en vigueur et notamment les dispositions réprimant toute discrimination fondée sur l'origine. Chaque service voit son attention attirée sur la lutte contre les discriminations : dans leur lien avec les employeurs, une action de pédagogie doit être engagée. La circulaire aborde 5 champs :

- (a) **l'ANPE** ne doit répondre à aucune offre d'emploi discriminatoire et, dans certaines hypothèses, des actions répressives seront engagées, en liaison avec le parquet,
- (b) **l'AFPA** doit veiller à ce que l'accès des jeunes issus de l'immigration aux formations professionnelles soit amélioré, notamment pour les contrats de qualification et les formations qui donnent accès à l'entreprise et à l'emploi ; formation dans chacun des 280 établissements de l'AFPA d'une personne-ressource qui sera chargée d'intervenir comme médiateur ou facilitateur pour prévenir ou intervenir dans les situations de discriminations raciales à l'encontre de bénéficiaires de l'AFPA,

---

<sup>238</sup> M.-A. Michiels, J. Descombes, La brèche des parrainages, *Economie et Humanisme* n°353, juillet 2000.

- (c) **l'ANPE et l'AFPA**, dans le cadre du Plan national pour l'emploi, mettront en commun leur savoir-faire,
- (d) le service public de l'emploi doit veiller au développement des actions de médiation et d'accompagnement, notamment pour la constitution de réseaux de parrainage,
- (e) les services sont invités à s'appuyer sur la circulaire du 13 août 1998 renforçant leur collaboration avec le FAS : participation accrue des agents de l'ANPE au programme de formations d'acteurs de l'insertion professionnelle du FAS, en application de l'accord sur la lutte contre les discriminations raciales signé le 17 février 1999 entre l'Etat, l'ANPE et le FAS. Trois modules de formation pour faire face à un comportement discriminatoire (déontologie, prise et traitement de l'offre, traitement de la demande) seront dispensés lors du recrutement de nouveaux agents ou de la promotion d'anciens.

Des expérimentations ont également été engagées pour mieux prendre en compte les difficultés que rencontrent les publics immigrés dans leur relation avec l'Agence ou dans l'accès à l'emploi, particulièrement lorsqu'ils maîtrisent mal la langue française. L'accord cadre du 27 mars 2002, conclu pour 3 ans, prolonge et approfondit le travail engagé. Il prévoit de :

- faciliter l'accès des populations issues de l'immigration aux services de l'ANPE,
- favoriser l'accès de ces publics à la formation et à l'emploi dans le cadre du PAP (Projet d'action personnalisée) du PNAE (Programme national d'action pour l'emploi),
- prévenir et combattre toutes les formes de discrimination raciale. Un important projet de sensibilisation et de formation des agents du SPE va prochainement commencer, dans le cadre du programme européen Equal.

Au titre de l'accord cadre, il s'agira de privilégier la professionnalisation des agents de l'ANPE sur ce sujet, par le recours au dispositif de formation des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle du FASILD<sup>239</sup>.

La formation de ces agents semble être une étape indispensable pour faire évoluer leurs représentations et leur faire prendre conscience de leur rôle dans le processus systémique de discrimination. Une autre voie à explorer est le développement de stratégies de négociation de l'offre d'emploi avec les employeurs afin d'éliminer tous critères subjectifs au profit des seules compétences professionnelles requises pour le poste. L'agent retrouverait ainsi un véritable rôle d'intermédiaire et non pas seulement de receveur d'offre et de demande de travail ; en effet, cette méthode nécessite un entretien approfondi avec le candidat afin de déterminer l'ensemble de ses compétences, et un entretien avec l'employeur afin de définir ensemble les compétences nécessaires pour le poste. L'objectivation de l'offre d'emploi<sup>240</sup> semble être un objectif réaliste<sup>241</sup> et efficace en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi, c'est-à-dire ici en terme d'accès au marché du travail. Cette professionnalisation des procédures de recrutement nécessite de la part des intermédiaires une bonne connaissance des compétences par poste, par branche, et elle pourrait déboucher sur un processus d'accompagnement du candidat par l'agent dans l'entreprise, à l'instar d'un parrain. Cela nécessite une extension de la mission de l'intermédiaire vers un rôle d'accompagnement.

- **Les services déconcentrés du travail** (DRTEPF, DDTEFP, INTEFP) font l'objet de formation afin de définir des stratégies de lutte contre les discriminations. L'INTEFP<sup>242</sup> a organisé en mars 2000 un colloque sur le thème « Les discriminations raciales au travail : Quelles stratégies pour les services publics du travail, de l'emploi et de la formation

<sup>239</sup> Anciennement FAS

<sup>240</sup> Appelée également méthode IOD, Intervention sur l'Offre et la Demande

<sup>241</sup> Voir l'entretien avec J. Casorla, responsable ANPE.

<sup>242</sup> Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, organisme de formation des inspecteurs du travail.

professionnelle ? » ; ce colloque est le point de départ de nombreuses actions de formation des agents du SPE. Les inspecteurs du travail sont chargés de constater les infractions aux dispositions contenues dans le code du travail et notamment les dispositions antidiscriminatoires ; des objectifs prioritaires en matière de lutte contre les discriminations seront fixés à tous les inspecteurs. Avec la loi du 16 novembre 2001, le gouvernement a souhaité étendre leurs prérogatives puisqu'ils pourront désormais dresser des procès verbaux en matière de discriminations et procéder à des mises en demeure, comme c'est déjà le cas en matière de sécurité du travail.

- **Les services de justice** doivent être particulièrement vigilants à l'égard des plaintes pour discrimination et intégrer les évolutions du droit en matière de preuve de la discrimination. Le procureur de la république est vice-président de la CODAC.

- **Délégation Interministérielle de la Ville (DIV)** : inscription de la lutte contre les discriminations parmi les priorités des nouveaux contrats de ville 2000-2006. A la suite des conclusions du rapport parlementaire Rodrigo-Bourguignon sur la politique de la ville et de l'emploi, publication en septembre 2000 d'un guide méthodologique destiné aux signataires des contrats de ville envoyé à un millier de DRH de grandes entreprises et à autant de maires de grandes villes et de banlieue ; construit à partir d'expériences de terrain repérées pour leur efficacité dans le domaine de la lutte contre les discriminations à l'emploi, il propose 5 dossiers méthode pour guider les plans de lutte (diagnostic territorial des discriminations, accompagnement vers l'emploi, mobilisation des intermédiaires du marché du travail, mobilisation des employeurs et de leurs partenaires, mobilisation du territoire).

- **Les préfets** : la circulaire interministérielle du 30 octobre 2001 relative à la relance et à la consolidation du dispositif 114-CODAC les place en première ligne dans cette action ; présidents de la CODAC, ils sont chargés d'établir un diagnostic, un état des lieux de la situation du département en matière de discriminations puis de définir des objectifs prioritaires en matière d'accès à l'emploi, à la formation, au logement...Ce programme doit être adressé au ministère de l'intérieur ainsi qu'un bilan des actions engagées.

**AUTRES : les syndicats de salariés** sont les principaux interlocuteurs de l'Etat en matière de lutte contre les discriminations au sein des entreprises ; en effet, dans l'entreprise, rien n'est possible sans eux, et grâce à eux, des résultats peuvent être atteints car ils ont une mission de protection des intérêts des salariés et de respect de la loi en matière de droit du travail. Pour la première fois, le gouvernement a décidé de parler des discriminations raciales avec les organisations syndicales lors de la table ronde du 11 mai 1999 ; depuis, il les associe à chacune de ses politiques, les engageant à prendre position dans la lutte contre les discriminations : les syndicats sont membres du GELD, siègent dans les commissions des CODAC et participent activement aux activités de parrainage et aux différentes campagnes de mobilisation.

Grâce à la loi du 16 novembre 2001, les organisations syndicales pourront prendre un rôle plus actif localement dans la défense des victimes de discrimination : les délégués du personnel pourront disposer d'un droit d'alerte, comparable à celui qui est en vigueur en matière d'alerte aux personnes et aux libertés individuelles. Les syndicats pourront aussi ester en justice, en lieu et place du salarié en cas de discrimination raciale.

Les organisations syndicales prêchent également pour elles car leurs membres sont directement victimes d'une forme de discrimination : la discrimination syndicale contre laquelle elles luttent activement. Suite à l'accord conclu avec Peugeot, elles ont pris

conscience de son poids et certains syndicats ont constitué en interne des groupes de lutte contre les discriminations ; à la CGT, François Clerc, secrétaire de la fédération CGT Métallurgie, est à la tête d'un collectif chargé de lutter contre les discriminations syndicales. Un guide pratique pour l'élu de CE a été publié en 1999 en partenariat entre le FAS, la DGEFP et la DDF afin de permettre aux élus de lutter contre le racisme dans l'entreprise.

Des actions de sensibilisation et de formation ont également été menées en direction des **cadres d'entreprise**, notamment ceux qui ont une responsabilité dans le domaine de l'embauche ou de la carrière ( cadres et personnels des DRH) ou de l'accueil et du suivi des personnes nouvellement arrivées : mise en place d'une action expérimentale avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) pour mettre au point un module de sensibilisation des directeurs des ressources humaines des entreprises à l'approche interculturelle du management. Le guide en 2 tomes édité par la DIV ainsi qu'un Guide pratique pour réussir la diversité culturelle en entreprise<sup>243</sup> permettent aux DRH d'être informés et sensibilisés sur ce dossier et de connaître les textes législatifs en vigueur.

**ORGANES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS** : suite au rapport du Conseiller d'Etat Jean-Michel Belorgey, la ministre de l'emploi et de la solidarité a créé en avril 1999 un groupe d'étude sur la discrimination, le **GED**, qui avait pour mission de d'analyser les discriminations dont souffrent les populations à raison de leur origine réelle ou supposée et de formuler des propositions de nature à les combattre. Cet organisme, composé de représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, des grandes associations de lutte anti-racistes et de chercheurs, a travaillé sur trois sujets : les emplois fermés aux étrangers ( cf. les discriminations légales dans la partie consacrée à la discrimination raciale), la question de la preuve dans le recours au droit en matière de lutte contre les discriminations et le logement social. En octobre 2000, le GED est devenu le **GELD**, groupe d'étude et de lutte contre les discriminations. Le GELD a vu ses missions s'élargir, il est désormais responsable du 114 et fait le lien entre les chercheurs, partenaires sociaux et représentants des ministères et le terrain via le 114 et les CODAC. En 2001, le GELD a eu pour mission essentielle de mener une intense activité de formation et de sensibilisation des agents de l'Etat, particulièrement en direction des agents de l'ANPE.

Un certain nombre d'autres organes, déjà existant, ont également vu leurs missions s'orienter plus spécifiquement vers la lutte contre les discriminations :

- **le CSEP, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle** est chargé d'assurer un large débat sur l'égalité professionnelle auquel participent les organisations syndicales, les organisations d'employeurs, des personnes qualifiées ainsi que les pouvoirs publics. Créé en 1984, suite à la loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, il a été réactivé en juillet 1999 ; ce Conseil regroupe 4 collèges représentant : les organisations de salariés, les organisations patronales, l'administration et les personnalités qualifiées. Il est présidé par la Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, secondée par la ministre de l'emploi et de la solidarité. Le CSEP a un rôle triple :

- il suit l'application du dispositif relatif à l'égalité professionnelle,
- il met en œuvre des études, des recherches et formule des propositions pour faire progresser l'égalité professionnelle,

---

<sup>243</sup> Guide pratique pour réussir la diversité culturelle en entreprise : comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi, Ed. MRH, 1999.

- il peut se prononcer sur la législation concernant le travail des femmes et sur les modifications du droit du travail lorsque celles-ci peuvent avoir une incidence sur l'égalité professionnelle.
- **L'Observatoire de la parité** a été créé en 1995 et a pour missions de lutter contre la discrimination sexuelle ; pour cela, il doit :
  - centraliser, faire produire et diffuser, au besoin par des programmes d'études spécifiques, les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes aux niveaux national et international,
  - évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et identifier les obstacles à la parité, notamment dans les domaines politique, économique et social,
  - émettre des avis sur les projets de texte législatifs et réglementaires dont il est saisi par le Premier ministre,
  - faire toutes recommandations et propositions au Premier ministre afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et promouvoir l'accès à la parité.

Par décret du 1<sup>er</sup> octobre 1999, Catherine Génisson a été nommée rapporteuse générale.

- **Le Haut conseil à l'intégration**, créé par le décret du 19 décembre 1989, a pour mission de « donner son avis et de faire toute proposition utile, à la demande du Premier ministre ou du Comité interministériel à l'intégration, sur l'ensemble des questions relatives à l'intégration des résidents étrangers ou d'origine étrangère ». Il est composé de 18 membres au 14 décembre 2000, nommés par décret du Président de la République, sur proposition du Premier ministre ; son président, Roger Fauroux, est nommé en son sein dans les mêmes conditions. Il publie des rapports (8 depuis sa création) en lien avec la problématique de l'intégration en France ; il a publié en 1998 un rapport intitulé « Lutter contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité. Rapport au Premier ministre » dans lequel il préconisait la création d'une autorité indépendante chargée de lutter contre les discriminations, proposition reprise l'année suivante par J.-M. Belorgey dans son rapport. Dernier rapport paru : Les parcours d'intégration, novembre 2001<sup>244</sup>.

**RAPPORTS** : commandé le 23 novembre 1998 par Martine Aubry, Ministre de l'emploi et de la solidarité à Jean-Michel Belorgey, ce rapport lui a été remis le 6 avril 1999 et reste à l'origine des évolutions juridiques et politiques impulsées par le gouvernement en matière de lutte contre les discriminations. Intitulé « **Lutter contre les discriminations** », ce rapport préconise un redéploiement des structures administratives en charge de l'intégration afin de prendre en compte la lutte contre les discriminations ; concrètement, ce rapport envisage la création d'une autorité indépendante, en lien avec l'Observatoire des discriminations, et chargée de recevoir et d'instruire des réclamations. Le rapport préconise également la création d'une agence qui aurait en charge l'ensemble de la politique d'intégration et la lutte contre les discriminations<sup>245</sup>. Il propose en outre des adaptations de l'arsenal juridique existant pour mieux armer les partenaires, notamment les inspecteurs du travail et les syndicats, et d'aménager les règles relatives à la charge de la preuve, propositions que l'on retrouvera dans la loi du 16 novembre 2001. Les aménagements concernant le bilan social et la négociation collective ont eux inspirés la loi Génisson sur l'égalité professionnelle.

- **Le rapport de Béatrice Majnoni d'Intignano** rédigé pour le Conseil d'Analyse Economique et rendu en février 1999, porte sur les aspects économiques des disparités entre

<sup>244</sup> Présentation des grandes lignes du rapport en introduction

<sup>245</sup> Lutter contre les discriminations, Hommes et Migrations n°219, mai-juin 1999.

sexes. Ce rapport, qui est assorti d'un bilan d'application de la loi du 13 juillet 1983 met en évidence l'importance de la participation des femmes dans l'amélioration des performances économiques.

- En juillet 1999, Catherine Génisson a remis son rapport « **Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes** ». Ce rapport constate que malgré la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle, les discriminations en termes d'embauche, de salaire, d'accès à la formation et à la promotion n'ont pas disparu. Les propositions du rapport, qui ont abouti à la loi du 9 mai 2001, visent notamment à redynamiser les négociations collectives autour de la problématique de l'égalité professionnelle.

### **Bilan critique de l'action publique**<sup>246</sup>

- le succès du 114 doit inciter les pouvoirs publics à développer des structures de recueil et de traitement des signalements de comportements discriminatoires. Les CODAC restent d'une efficacité contrastée selon les régions et il conviendrait de préciser leur composition, leur rôle et leurs moyens. Pour l'instant, il semble que les appels nombreux soient symptomatiques d'un véritable malaise et d'une nécessité de développer l'écoute des victimes de discriminations. Les réponses des CODAC aux signalements qui leur sont transmis semblent insuffisantes eu égard à la demande (environ 10% des plaintes sont transférées au procureur) ; il conviendrait dans ce cas d'élargir leurs pouvoirs afin qu'un plus grand nombre de cas puissent être traités devant la justice. C'est l'un des axes majeur à développer pour obtenir une politique efficace de lutte contre les discriminations. La circulaire interministérielle du 30 octobre 2001 tente de répondre à ces insuffisances. La formation des secrétaires permanents a été confiée au GELD et celle des référents à l'ADRI.
- les actions de formation des acteurs sont à des degrés divers d'avancement, signe d'un engagement contrasté des différents protagonistes. Dans le SPE, les actions de sensibilisation et les expérimentations avec l'ANPE et l'AFPA ont réellement démarré même si l'essentiel du travail reste à faire. Du côté des syndicats, peu mobilisés sur le développement de la formation de leurs cadres et davantage préoccupés par les 35 heures, les actions ont été très faibles. En ce qui concerne les cadres d'entreprise, peu d'actions ont été engagées hormis la sensibilisation réalisée avec la FACE ou des projets avec Danone et ADECCO. La difficulté dans ce domaine semble être la difficulté de réaliser un travail au sein des entreprises sous le regard de l'Etat. Un plus grand degré de décentralisation serait peut être nécessaire pour accroître la confiance et l'engagement des acteurs.
- Les actions de parrainage n'ont pas atteint le chiffre escompté de 30 000, seuls 20 000 jeunes ont bénéficié de cette aide ; les raisons de ce semi-échec sont les difficultés de mobilisation du monde économique d'une part, et les réticences des missions locales à collaborer avec des structures économiques telles que les groupements d'entreprise ou les chambres consulaires. D'autres raisons techniques sont imputables à l'Etat ; les structures administratives indispensables au développement du parrainage n'ont pas été mises en place, faute de moyens financiers. Le résultat est une faible mobilisation des DRTEFP sur ce sujet qui semble pourtant être une voie à explorer, notamment dans le cadre de la mise

---

<sup>246</sup> D'après une note de P. Aubert, Lutte contre les discriminations – éléments de langage, DPM, Janvier 2001.

en place d'un développement accompagné personnalisé vers l'emploi qui ne s'adresserait plus seulement aux jeunes mais à tous les adultes en situation difficile sur la marché du travail. Le rapport du CREDOC commandé par le FAS sur les atouts et limites du parrainage comme outil de lutte contre les discriminations recense les principales difficultés du dispositif et formule un certain nombre de propositions pour y remédier.

- Beaucoup d'acteurs soulignent les difficultés de travailler ensemble sur un sujet commun mais à facettes multiples. Chacun a sa conception des discriminations et de leurs effets et il apparaît difficile de construire de véritables stratégies communes de lutte contre les discriminations. Le projet Equal déposé par la DPM, le FAS, l'AFPA.... constitue à ce niveau une innovation en ce sens qu'il a pour objectif de faire travailler ensemble un grand nombre d'acteurs impliqués dans la relation d'emploi dans le souci d'apporter des réponses innovantes à des phénomènes complexes.

**B / Au niveau européen** : les organes européens spécifiquement chargés de cette question du racisme et des discriminations sont au nombre de 3 :

- Le réseau RAXEN<sup>247</sup> : est composé de 15 points focaux nationaux (en France, l'ADRI a été choisie au terme d'un appel d'offre) il a été mis en place en 2001 dans le cadre de l'EUMC afin de répertorier les actions et sources d'information concerna les discriminations dans chaque pays.
- L'EUMC<sup>248</sup> est un organe indépendant créé en 1997 par l'Union européenne pour étudier l'ampleur et l'évolution des phénomènes et des manifestations de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme en Europe.
- L'ECRI<sup>249</sup> est un organe du Conseil de l'Europe créé en 1993. Composée d'experts indépendants, elle étudie la situation dans chaque pays, élabore des recommandations de politique générale et diffuse de bonnes pratiques.

En 1999, l'Union européenne a adopté un nouvel instrument d'action : **le programme d'initiative communautaire EQUAL**, qui a pour objectif de promouvoir des pratiques nouvelles de lutte contre les discriminations et les inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail. Le 27 novembre 2000, le Conseil a publié sa décision établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination sur la période 2001-2006.

- Particularités d'Equal :
- l'innovation : tous les projets retenus dans le cadre d'Equal sont à la recherche de nouvelles solutions expérimentales destinées à réduire les discriminations, chacun d'entre eux doit s'attacher à résoudre un problème précis.
  - la transnationalité : la coopération transnationale est l'élément fondamental de l'initiative Equal. A partir de problématiques communes, elle favorise les échanges d'idées, consolide et valide la démarche des projets, et accompagne le développement de pratiques européennes autour des questions d'emploi et de formation professionnelle.
  - le partenariat de développement : le projet est conduit par un partenariat constitué d'au moins deux structures de nature différente qui décident d'unir leurs forces, leur expérience et leur savoir-faire pour mener à bien un projet commun correspondant à un ou plusieurs thèmes prioritaires d'Equal.

---

<sup>247</sup> Réseau européen d'information sur le racisme et la xénophobie

<sup>248</sup> Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes

<sup>249</sup> Commission européenne contre le racisme et l'intolérance

- l'égalité des chances entre hommes et femmes est l'un des principes forts qui sous-tendent Equal, chaque projet, quel que soit le thème dans lequel il s'inscrit, intègre cette préoccupation.

Equal fonctionnera dans un certain nombre de domaines thématiques, définis dans le contexte des quatre piliers de la SEE, Stratégie Européenne pour l'Emploi :

- Les neuf priorités thématiques d'Equal

#### **Capacité d'insertion professionnelle**

1. Faciliter l'accès au marché de l'emploi de ceux qui éprouvent des difficultés à s'intégrer ou à se réintégrer dans un marché du travail qui doit être ouvert à tous.
2. Lutter contre le racisme et la xénophobie en relation avec le marché du travail.

#### **Esprit d'ouverture**

3. Ouvrir à tous le processus de création d'entreprises en fournissant les outils nécessaires pour créer une entreprise et pour identifier et exploiter de nouvelles possibilités d'emploi dans les zones urbaines et rurales.
4. Renforcer l'économie sociale (troisième secteur), et notamment les services d'intérêt public, en se concentrant sur l'amélioration de la qualité des emplois.

#### **Capacité d'adaptation**

5. Promouvoir la formation tout au long de la vie et des pratiques inclusives encourageant le recrutement et le maintien à l'emploi de ceux qui souffrent de discrimination ou d'inégalité de traitement dans le monde du travail.
6. Favoriser la capacité d'adaptation des entreprises et des salariés aux changements économiques structurels, ainsi que l'utilisation des technologies de l'information et d'autres technologies nouvelles.

#### **Egalité des chances pour les femmes et les hommes**

7. Concilier vie familiale et vie professionnelle et favoriser la réintégration des hommes et des femmes qui ont quitté le marché du travail, en développant des formes plus efficaces et plus flexibles d'organisation du travail et de services d'aide aux personnes.
8. Réduire les écarts entre les hommes et les femmes et promouvoir la déségrégation professionnelle.

#### **Demandeurs d'asile**

9. Aider à l'intégration des demandeurs d'asile.

- Budget alloué :

- L'approche fondée sur le partenariat est la condition indispensable au financement de projets dans le cadre de cette initiative. L'initiative Equal sera financée conjointement par les Etats membres de l'Union européenne. La participation globale du Fonds Social Européen (FSE) à cette initiative pour la période 2001-2006 est estimée à 2 847 millions d'euros.

- La participation française à Equal : sur les 13 projets présentés par la France, 8 ont été retenus dont un axé sur la lutte contre la xénophobie et le racisme. Ce projet est porté par le FAS, la DPM, la DGEFP, le SDFE et la DIIJ, d'autres partenaires seront impliqués (GELD, ADRI, AFPA, organismes de formation...). L'origine du projet part de la constatation de l'existence de discriminations au sein même du service public de l'emploi (SPE) et de la volonté des agents de montrer l'exemple en la matière en luttant contre les discriminations. Seule la mobilisation de tous les acteurs est à même de mettre un frein à un phénomène banalisé et pourtant très mal ressenti par les acteurs du SPE. Les objectifs recherchés seront de contribuer à l'adaptation, la modernisation, la transformation du service public, d'en repreciser l'éthique, de mieux appréhender, dans le

---

<sup>250</sup> Décision du 27 Novembre 2000.

domaine concerné, la notion de discrimination indirecte et d'élaborer conjointement une offre de formation adaptée (initiale et continue). Ce programme, en conformité avec les obligations d'Equal, est mené conjointement et en partenariat avec un pays européen : le Portugal. Concrètement, le projet se traduira par des actions de sensibilisation, de formation et d'information des agents, quel que soit leur niveau hiérarchique.

La Commission propose par ailleurs un **Programme d'action communautaire (PAC)**<sup>250</sup> sur la période 2001-2006 qui viendra appuyer et renforcer les efforts déployés par les Etats membres ; le PAC sera financé à hauteur de 100 millions d'euros sur 6 ans. Il vise à combattre toute discrimination couverte par les deux directives, et pas uniquement dans le domaine de l'emploi (Equal est centré sur les discriminations raciales dans l'emploi) ; une synergie devra être établie entre le PAC et Equal. L'objectif de ce programme est d'améliorer les connaissances et les pratiques en matière de discriminations au niveau européen. Les actions menées seront des actions de sensibilisation, d'études (notamment établissement d'une base statistique) et de promotion d'actions de transnationales d'échanges d'informations et de bonnes pratiques. L'ensemble des travaux menés dans le cadre du PAC l'est au niveau communautaire, les Etats membres ont une fonction uniquement consultative (chaque pays est représenté par des fonctionnaires au sein du Comité de programme).

Seules les organisations contribuant à la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et composées de représentants de victimes potentielles de discrimination sont autorisées à présenter leur candidature. Les organisations promouvant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sont exclues puisqu'elles sont couvertes par des activités spécifiques au titre du programme existant sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Dans son programme de travail annuel pour 2001, la Commission a décidé d'engager plusieurs actions. Elle a notamment décidé de lancer un "débat sur les moyens de collecter des informations concernant la discrimination à laquelle certains groupes se trouvent confrontés, compte tenu de la situation juridique dans les différents Etats membres et du travail accompli par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes. Ceci devrait inclure un exercice de cartographie pour établir quelles informations sont déjà disponibles dans les Etats membres à partir de différentes sources et, sur la base de ces résultats, de nouveaux efforts pour accroître l'éventail d'informations disponibles". Un des objectifs du programme est en effet de mieux faire comprendre les questions liées à la discrimination en améliorant la connaissance de ce phénomène et en évaluant l'efficacité des politiques et des pratiques. Les actions transnationales impliqueront une série d'acteurs d'au moins trois Etats membres, pour le transfert d'informations, d'enseignements et de bonnes pratiques. Le travail préparatoire, considéré comme la Phase I, se concentrera sur la mise en place de partenariats, la définition d'objectifs et la formulation de programmes de travail. Au terme de ce travail préliminaire, il sera demandé au partenariat de présenter une stratégie commune sous la forme d'un document de politique unique : l'accord de coopération transnationale. La Commission entend financer environ 77 élaborations de programmes de partenariats, à hauteur de 50 000 euros pour chaque proposition. La Phase II soutient la mise en œuvre des programmes de travail des partenariats pour une période maximale de 24 mois. Enfin, dans une Phase III, la Commission soutient les coûts inhérents à la diffusion des actions qui présentent la plus grande valeur ajoutée au niveau européen.

**L'égalité entre les hommes et les femmes** est donc au cœur de la politique européenne de lutte contre les discriminations; les grandes lignes du 5<sup>ème</sup> programme d'action en faveur de l'égalité des chances qui se déroulera sur la période 2001-2005 se fonde sur l'article 17 du Traité d'Amsterdam pour entreprendre des actions contre les inégalités et les discriminations. Il s'intègre dans la perspective globale d'inclusion de la « *perspective de genre*<sup>251</sup> » à tous les domaines de l'action publique et ce nouveau programme coiffa toutes les politiques communautaires susceptibles de faire avancer l'égalité des sexes (qu'il s'agisse de la politique de l'éducation, de l'emploi, de la recherche ou des politiques structurelles pour n'en citer que quelques-unes). La nouvelle approche garantira la nécessaire visibilité de l'immense palette d'actions communautaires consacrées à l'égalité des sexes. Ce programme "fédérateur" n'imposera pas de nouvelles règles supplémentaires à la mise en œuvre des programmes ou initiatives communautaires qui sont déjà tenus d'intégrer à leurs objectifs l'égalité des sexes et des chances. Il se déclinera à l'intérieur d'un programme-cadre dont le budget s'élève à 50 millions d'euros. Principales lignes du programme :

- concevoir un programme présenté sous la forme d'une communication de la Commission, qui engloberait toutes les politiques communautaires en vue de concrétiser l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette approche marque un changement important par rapport aux programmes précédents de la Communauté sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui n'incluaient que des actions, principalement financées au titre d'une seule ligne budgétaire spécifique.
- le programme-cadre communautaire sur l'égalité entre les hommes et les femmes devra - et ce sera là son principal objectif - susciter les changements structurels nécessaires pour que l'égalité des sexes se traduise dans la pratique.
- cinq objectifs stratégiques destinés à assurer la réalisation de cet objectif global : 1. L'égalité dans la vie économique, 2. Participation et représentation égales, 3. L'égalité dans la vie sociale, 4. Changer les rôles et stéréotypes associés aux hommes et aux femmes, 5. L'égalité dans la vie civile.

Le *mainstreaming* ou « approche intégrée » est considérée comme le moyen d'atteindre ces objectifs d'égalité. Cette approche consiste à « ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes mais de mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et politiques générales ». A côté de l'accroissement des taux d'emploi, les autres axes de la politique d'égalité des chances concernent :

- la « désagrégation » du marché du travail notamment dans les pays où la « ségrégation » est très forte comme au Danemark, en Suède et en Finlande, où pourtant les taux d'emploi des femmes sont les plus élevés,
- la réintégration dans la vie active,
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale par un effort de développement des systèmes de gardes d'enfants,
- la correction des effets dissuasifs de la Sécurité sociale et de la fiscalité sur l'emploi.

**Les handicapés, les personnes âgées et les exclus** font également l'objet d'une politique spécifique.

- Programmes d'action :

Il y a eu trois programmes d'action en faveur des handicapés. Le premier a été adopté par le Conseil en 1974. Le deuxième (HELIOS) avait une durée de quatre ans pour la période 1988-1991. Il a été suivi avec quelque retard du troisième programme-d'action (HELIOS II) qui avait également une durée de quatre ans pour la période 1993 à fin 1996, son budget étant de 37 millions d'écus. Ces programmes d'action ont essentiellement contribué

---

<sup>251</sup> La perspective de genre (*gender perspective*) consiste à examiner les politiques systématiquement du point de vue des conséquences directes et indirectes en matière d'égalité entre hommes et femmes.

à l'échange, entre les États membres et les organisations non gouvernementales, d'informations et d'expériences concernant les mesures prises au niveau national. Conformément à l'article 13 du traité CE, le Conseil peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée notamment sur le handicap et l'âge. L'article définit également la base servant à la promotion de l'égalité des droits pour les handicapés et les personnes âgées au niveau de l'Union. Conformément aux articles 136 et 137, les objectifs de la Communauté et des États membres incluent la lutte contre l'exclusion sociale et l'intégration des personnes exclues du marché du travail. L'ajout de l'article 13 interdisant toute discrimination, notamment celle fondée sur le handicap, offre de nouvelles possibilités. Propositions de la Commission pour la période 2000-2006 : promouvoir l'insertion professionnelle et l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail et soutien financier aux initiatives en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des groupes défavorisés et, en particulier aux mesures destinées à améliorer l'analyse et le diagnostic des problèmes auxquels elles sont confrontées. Le premier domaine d'action du FSE, politiques actives du marché du travail pour lutter contre le chômage et prévenir le passage vers le chômage de longue durée, revêt également une importance particulière pour les personnes handicapées en raison de leur plus grande vulnérabilité sur le marché du travail

- Emploi : les handicapés sont durement affectés par le chômage et les initiatives au niveau communautaire ont notamment pour objectif de promouvoir leurs possibilités d'emploi. La Communauté a donc prévu une intervention financière dans le cadre du Fonds social européen et via l'initiative "HORIZON Emploi". L'initiative Equal doit promouvoir de nouvelles approches à l'égard de la discrimination, y compris celle fondée sur le handicap, sur le marché du travail. Conformément à la stratégie pour l'emploi de l'UE, les directives de 1998, 1999 et 2000 concernant l'emploi contiennent des engagements visant à améliorer l'employabilité des handicapés.

Derrière ces programmes communautaires de lutte contre les discriminations est mis en avant l'idée selon laquelle l'adoption de mesures efficaces de lutte contre les discriminations serait de nature à contribuer à la compétitivité des entreprises européennes ; dans le domaine de l'emploi en particulier, une législation protégeant contre les discriminations « garantit que les entreprises ont à leur disposition les travailleurs les mieux qualifiés, ce qui contribue à la compétitivité et au dynamisme de l'entreprise et, plus généralement, de l'économie »<sup>252</sup>.

Un second avantage serait qu'une législation antidiscriminatoire à l'échelle européenne garantirait l'égalité des opérateurs économiques, puisqu'elle serait de nature à éviter les distorsions de concurrence résultant de niveaux de protection différents entre États membres.

---

<sup>252</sup> O. De Schutter, La politique européenne de lutte contre les discriminations, Notabene, n°113, Février 2000.

## II- Discrimination et état de la législation

**A / Au niveau international**, l'Organisation internationale du travail adoptait le 25 juin 1958 la convention n°111 et la recommandation n°111, relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession. La convention 111 a été ratifiée par la France par une loi n°81-357 du 15 avril 1981. Après avoir donné une définition du terme discrimination, l'OIT invitait les états membres à formuler une politique nationale visant à empêcher les discriminations en matière d'emploi et de profession. Selon ces textes, le terme discrimination comprend : « toute distinction exclusion, ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitements en matières d'emploi ou de profession ».

Il est également précisé que « les distinctions, exclusion ou préférences fondées sur les qualifications pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. ».

En 1965, les Nations Unies vont adopter la première convention internationale portant spécifiquement sur la lutte contre les discriminations raciales : la convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 (entrée en vigueur en France le 28 juillet 1971). Cette convention aura en France un impact majeur puisqu'elle aboutira en 1972 au vote de la loi Pleven qui a mis en place les premiers éléments de la lutte contre le racisme en général, et crée l'infraction pénale de discrimination raciale.

Les Américains ont créé une agence gouvernementale chargée du respect des lois contre les discriminations (Equal Employment Opportunity Commission - EEOC) auprès de laquelle les victimes de discriminations peuvent trouver un recours ; 77 000 dossiers traités en 2000 après un premier tri dont près de 40% concernaient les discriminations raciales.

**B / Au niveau européen**, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme de 1950, dans son article 14, oblige les états signataires à reconnaître aux étrangers, comme aux nationaux, les mêmes droits et libertés : aux termes de l'article 14 de la Convention, la jouissance des droits reconnus dans la Convention et dans ses protocoles, doit être assurée sans distinction aucune « fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. ». Tout citoyen d'un pays membre du Conseil de l'Europe peut donc saisir la Cour européenne des droits de l'homme s'il s'estime victime de discrimination. La Charte sociale européenne contient également dans son préambule une clause de non-discrimination qui s'applique à tous les droits prévus par la Charte.

L'interdiction de toute discrimination exercée en raison de la nationalité est inscrite à l'article 12 du **traité de Rome** instituant la communauté européenne : « Dans le domaine d'application du présent traité, et sans préjudice des dispositions particulières qu'il prévoit est interdite toute discrimination exercée en raison de la nationalité. Le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 251, peut prendre toute réglementation en vue de l'interdiction de ces discriminations. » ; un nouvel **article 13** a été introduit par le **traité d'Amsterdam** en 1997 afin de compléter la garantie de non-discrimination prévue dans les traités et de l'étendre au sexe, à la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. A l'échelle européenne, l'incitation à renforcer les mécanismes

antidiscrimination est appuyée par l'inclusion dans le traité d'une disposition qui permet au Conseil de « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

La question de la discrimination est au centre de l'ordre juridique communautaire et la législation européenne a été très souvent pionnière en matière de lutte contre les discriminations, notamment celles fondées sur le sexe et la nationalité ; elle a ainsi très fortement influencé les droits nationaux, par le biais des directives, à évoluer vers plus de répression envers ces discriminations.

**La directive 76/207 du 9 février 1976** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes aborde la question de l'accès à l'emploi et affirme le principe d'égalité ; une autre directive du 11 décembre 1986 la renforce.

La question centrale s'agissant du sexe est la lutte contre les différences de traitements entre les hommes et les femmes et donc celle de la preuve de la discrimination. C'est dans ce domaine que la Cour de justice des communautés européennes a été la plus innovante en élaborant un processus probatoire affiné au fil des années<sup>253</sup>.

**La directive 90/87 du 15 décembre 1997** est relative à la charge de la preuve dans le cas de discriminations fondées sur le sexe ; elle constitue en ce sens une avancée remarquable en élaborant la notion de discrimination indirecte et en innovant sur la question de la charge de la preuve au profit de la victime. Elle définit la notion de discrimination indirecte que la jurisprudence ne reconnaît presque jamais « *Une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit appropriée et nécessaire et ne puisse être justifiée par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.* ». L'objectif de la discrimination indirecte est de mettre à jour des différenciations illégitimes qui se dissimulent derrière des critères apparemment neutres. Cette directive consacre un aménagement adéquat des règles concernant la charge de la preuve qui n'est pas suffisamment réalisée dans les états membres ; elle accepte un raisonnement en 2 temps : le demandeur doit d'abord démontrer, éventuellement à l'aide statistiques, la réalité de la discrimination, et c'est ensuite à l'employeur de la nier en justifiant la décision qu'il a prise<sup>254</sup> ; il s'agit d'un rééquilibrage majeur de la charge de la preuve qui ne pèse plus uniquement sur la victime.

Les deux directives qui suivent, adoptées au cours de l'année 2000, marquent une extension du domaine européen de lutte contre les discriminations jusqu'alors centrée sur l'égalité hommes/femmes aux discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Reprenant la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, le législateur a enfin reconnu pour tous ces motifs les notions de discriminations directe et indirecte, les considérant dorénavant comme inséparables. Une deuxième caractéristique commune de ces directives est qu'elles réservent explicitement la possibilité pour les Etats membres d'adopter des mesures de discrimination positive « destinées à prévenir ou compenser des désavantages existant à l'encontre » des personnes bénéficiant de l'égalité de traitement<sup>255</sup>. Les deux directives associent aux mesures qu'elles édictent un ensemble de garanties : les Etats doivent, dans ce cadre, mettre en place

---

<sup>253</sup> M.-T. Lanquetin, La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire, Droit social n°5, mai 1995.

<sup>254</sup> Le Monde, mercredi 7 avril 1999.

<sup>255</sup> O. De Schutter, La politique européenne de lutte contre les discriminations, Notabene, n°113, Février 2000.

des procédures judiciaires ou administratives et des dispositifs protecteurs contre les rétorsions.

**La directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique** interdit toute discrimination, directe et indirecte, dans plusieurs domaines, parmi lesquels figurent, pour ce qui est de l'emploi : l'accès à l'emploi, les conditions d'avancement, l'accès aux formations professionnelles, les conditions d'emploi et de travail, les conditions de licenciement, l'affiliation à une organisation représentative. Pour garantir l'efficacité du dispositif, les victimes doivent bénéficier d'un droit de recours individuel contre les auteurs de discriminations. Les associations et les personnes morales qui y ont intérêt doivent pouvoir engager, au nom du plaignant ou pour l'aider, des procédures permettant de faire respecter le principe d'égalité. De plus, la charge de la preuve incombe au défendeur et les victimes doivent être protégées contre toute tentative de représailles. Chaque Etat membre doit disposer d'un organisme indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement entre personnes de race différente. Ces organismes reçoivent les plaintes des victimes, réalisent des enquêtes et émettent des recommandations. **Cette directive doit être transposée en droit national au plus tard le 19 juillet 2003.**

**La directive 2000/78 du 27 Novembre 2000** instaure la **création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** ; le texte ne vise que les discriminations dans le cadre de l'emploi fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou les orientations sexuelles. Elle s'applique aux mêmes domaines que la directive " racisme " du 29 juin 2000 (l'accès à l'emploi, les conditions d'avancement...) et comporte les mêmes dispositions permettant aux victimes de faire valoir leurs droits, à l'exception du recours à des organismes indépendants. Chaque Etat membre dispose de trois ans pour la transposer en droit national. Ce délai est de six ans pour ce qui concerne la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge ou sur le handicap. L'article 5 prévoit que l'employeur doit procéder à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées mais cette notion est mal définie. Le fondement juridique de cette proposition est l'article 13 du Traité CE (rédaction issue du Traité d'Amsterdam) : "Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil statuant **à l'unanimité** sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".

**Commentaires de ces directives** : outre qu'elles visent à mettre en œuvre de nouvelles compétences communautaires en matière de lutte contre les discriminations, ces deux directives (avec la décision du Conseil du 27 Novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations sur la période 2001-2006), ont des implications importantes en matière d'appréhension des phénomènes discriminatoires et influencent de façon déterminante les politiques nationales.

- l'énumération des discriminations interdites ne met cependant pas en cause un principe fondamental qui est celui de la liberté contractuelle de l'employeur ; cette liberté ne doit cependant pas s'exercer au mépris du principe posé dans le préambule de la constitution : celui d'obtenir un emploi. Et les différences de traitement ne sont pas, a priori, prohibées ; c'est seulement lorsque la différence de traitement devient arbitraire qu'il y a

discrimination<sup>256</sup>. Tout en proclamant la liberté pour chacun de pouvoir travailler, le législateur intervient également pour protéger l'emploi en mettant en place dans certains domaines une réglementation particulièrement stricte d'accès à l'emploi. Cette institution de priorités d'emploi au profit de certaines catégories de salariés constitue une discrimination dite positive ; ainsi, tout en prohibant les discriminations négatives fondées sur le sexe, l'état de santé ou les handicaps, le législateur privilégie certaines catégories (veuves, pères de famille nombreuse, jeune de retour du service national, bénéficiaires d'un congé post natal, salariés investis de mandats politiques...). A titre temporaire, il est admis que des mesures peuvent être adoptées pour remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances de certains (femmes, handicapés...) <sup>257</sup>.

- parmi les motifs prohibés de discrimination, il en est qui résultent de choix de l'individu (la conviction, la religion, l'orientation sexuelle), tandis que d'autres doivent être considérés comme innés ou comme s'imposant à l'individu (race ou origine ethnique, handicap, âge, apparence physique). En outre, certains motifs de discrimination sont visibles tandis que d'autres ne peuvent être mis à jour que moyennant la divulgation d'informations attenant à la vie privée de l'individu, informations qu'il pourrait souhaiter tenir secrètes. S'il veut se plaindre de discrimination par rapport à ces motifs, il sera alors obligé de divulguer ces informations.

Au cours de l'année 2000, deux textes fondamentaux sont adoptés respectivement par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe qui viennent compléter le corpus des textes internationaux sur cette question et posent un principe général de prohibition de toute discrimination :

- l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE ;
- le protocole n°12 à la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des Libertés fondamentales (CEDH) relatif à l'interdiction générale de la discrimination (signé à Rome le 4 novembre 2000 mais non signé par la France). Ce protocole pose le principe d'une interdiction générale de toute forme de discrimination par une autorité publique sous quelque forme que ce soit. Il lève donc la restriction tenant à la rédaction de l'article 14 de la convention européenne qui n'interdit la discrimination que lorsqu'elle touche à l'un des droits reconnus par la Convention.

### **Comparatif européen en matière de législation anti-discrimination :**

L'étude suivante examine les mesures prises dans les principaux pays européens (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Grande-Bretagne et Pays-Bas). Pour chacun de ces pays, les points suivants ont été analysés :

- les discriminations sur les lieux de travail explicitement interdites par la loi ;
- les sanctions qui y sont apportées ;
- les procédures particulières permettant aux victimes de faire valoir leurs droits.

Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations sexuelles et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'ont pas été prises en compte, car elles font partout l'objet d'une législation spécifique. En outre, l'étude n'évoque ni les mesures de "discrimination positive " permettant de faciliter l'insertion sur le marché du travail de catégories en difficulté (handicapés, demandeurs d'asile...), ni les dispositions particulières propres par exemple aux partis politiques ou aux églises, autorisés à pratiquer des discriminations politiques ou religieuses à l'embauche. L'examen des législations étrangères

---

<sup>256</sup> D. Lochak, *Réflexions sur la notion de discrimination*, Droit social, 1987.778

<sup>257</sup> Notion de mainstreaming.

relatives à la lutte contre les discriminations sur les lieux de travail permet de mettre en évidence que :

- le Danemark et les Pays-Bas sont les seuls à disposer d'une loi générale prohibant toutes les discriminations sur les lieux de travail, la loi néerlandaise donnant aux victimes d'importants moyens d'action ;
- les lois belge et anglaise n'interdisent que certaines discriminations, mais elles offrent aux victimes de puissants moyens d'action ;
- l'Allemagne et l'Espagne recourent à des dispositions éparses du droit du travail.

## **1. Le Danemark et les Pays-Bas disposent d'une loi générale prohibant toute discrimination sur les lieux de travail, la loi néerlandaise donnant aux victimes d'importants moyens d'action**

*a) Le champ d'application des lois danoise et néerlandaise.*

**Au Danemark, la loi du 12 juin 1996 portant interdiction de toute discrimination sur le marché du travail** prohibe toute différence de traitement (à l'embauche, à l'occasion d'une mutation, d'une promotion, d'un licenciement, dans le cadre de la formation professionnelle...) fondée sur " *la race, la couleur de la peau, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, ou l'origine nationale, sociale ou ethnique* ".

**La loi néerlandaise du 2 mars 1994 sur l'égalité de traitement, qui s'applique à tous les domaines de la vie sociale, et donc notamment à l'emploi**, interdit toute différence de traitement, directe ou indirecte, fondée sur la religion, les convictions personnelles, les opinions politiques, la race, le sexe, la nationalité, l'orientation sexuelle ou l'état civil. Elle prohibe explicitement les discriminations à l'embauche, dans les conditions de travail, pour l'avancement, pour l'admission à une formation ou lors de la rupture du contrat de travail.

*b) Les principaux moyens qu'ont les victimes de faire valoir leurs droits*  
**Au Danemark, lorsqu'un salarié estime être victime d'une discrimination salariale, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver que la différence de salaire est justifiée.** En outre, lorsque la discrimination salariale est établie, la victime est en droit d'exiger la différence de salaire. En revanche, dans tous les autres cas, les victimes doivent utiliser les règles de droit commun.

**Aux Pays-Bas, les victimes de discriminations peuvent s'adresser directement à la Commission pour l'égalité de traitement**, organisme indépendant institué par la loi de 1994. Elles peuvent également **demander à leur comité d'entreprise ou à une association de lutte contre les discriminations de saisir la commission.**

Cette dernière, lorsqu'elle estime la demande fondée, mène **une enquête** et dispose pour cela de larges pouvoirs (convocation des parties et de tiers, demande de documents, inspection sur place...). Bien que les conclusions de la commission n'aient aucune force exécutoire, elles sont généralement suivies. La commission peut également agir en justice pour obtenir l'annulation ou la réparation financière d'une mesure discriminatoire. Dans son dernier rapport annuel disponible (celui de 1998), elle indiquait cependant ne pas encore avoir utilisé cette faculté.

## **2. Les lois belge et anglaise n'interdisent que certaines discriminations, mais elles offrent aux victimes de puissants moyens d'action**

*a) Les discriminations explicitement interdites par les lois belge et anglaise.*

**La Belgique a adopté en 1981 la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie**, qui comporte, depuis 1994, un article relatif à la **discrimination raciale en matière d'emploi**. Cet article sanctionne toute personne qui commet une discrimination fondée sur la race, l'ascendance, l'origine et la nationalité, l'interdiction s'appliquant " *en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail ou de licenciement* ".

**La Grande-Bretagne**, conformément à sa vision " communautariste " de la société, procède par touches successives : après avoir, en 1975, adopté la loi sur la discrimination sexuelle, elle a légiféré sur les discriminations raciales en 1976, puis sur les discriminations fondées sur le handicap en 1995. **La loi de 1976 sur les discriminations raciales** se subdivise en plusieurs parties, et l'une d'elles est consacrée au domaine de l'emploi. Elle interdit aux employeurs toute discrimination, directe ou indirecte, aussi bien à l'égard des candidats à un emploi que des salariés déjà recrutés.

*b) Les principaux moyens qu'ont les victimes de faire valoir leurs droits*

En **Belgique**, la loi de 1981 prévoit que les **associations de défense des droits de l'homme ou de lutte contre la discrimination**, dans la mesure où elles existent depuis au moins cinq ans, **ainsi que les syndicats, peuvent agir en justice** dans tous les litiges que son application provoque. Pour cela, il leur faut l'autorisation de la victime.

En outre, le **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**, organisme indépendant créé en 1993 afin de combattre toutes les formes de racisme, dispose de la même faculté. Il ne l'utilise que dans les affaires particulièrement graves ou exemplaires. Il aide également les victimes en leur prodiguant aide et conseils et, de façon indirecte, par ses recherches et par ses recommandations aux pouvoirs publics.

La question du renversement de la preuve est à l'ordre du jour en Belgique, où le Parlement va examiner prochainement un "plan d'action contre les discriminations" adopté par le gouvernement en mars 2000, dans lequel figurent des modifications en matière de preuves. Il s'agit de prendre en compte les "tests de situation" (faire constater par témoin) ou les "données statistiques" (montrer qu'une société emploie une proportion "d'immigrés" bien inférieure à la moyenne). La ministre socialiste de l'Emploi Laurette Onkelinx avait préconisé un vrai renversement de la charge de la preuve, mais les libéraux de la coalition au pouvoir en Belgique ont refusé cette mesure.

En Grande-Bretagne, **la Commission pour l'égalité raciale (Commission for Racial Equality)**, créée par la loi de 1976 constitue le principal vecteur d'aide aux victimes de discriminations. La commission leur apporte surtout une aide indirecte, notamment par ses codes de bonne conduite et ses enquêtes, au terme desquelles elle peut adresser des recommandations aux auteurs de discriminations. Si ces derniers n'obtempèrent pas, elle peut saisir les tribunaux. Elle aide aussi directement les victimes de discriminations en leur fournissant des conseils, et en essayant d'obtenir le règlement extrajudiciaire des conflits ainsi que l'assistance d'avocats. En revanche, elle ne peut saisir directement la justice que dans deux cas : lorsqu'elle a connaissance d'une offre d'emploi discriminatoire ou d'une incitation à la discrimination.

### **3. L'Allemagne et l'Espagne disposent de quelques mesures éparses**

En Allemagne, quelques dispositions législatives, contenues notamment dans la loi sur les conseils d'établissement et dans le code social, interdisent certaines pratiques discriminatoires en matière d'emploi. Par ailleurs, les juridictions du travail appliquent le **principe de l'égalité**

**de traitement**, qui interdit à l'employeur toute différence de traitement reposant sur des motifs subjectifs ou arbitraires. Cependant, pour faire valoir leurs droits, les victimes de discriminations ne disposent d'aucune procédure spécifique. Elles doivent donc utiliser les règles de droit commun. Tout au plus, la loi sur les conseils d'établissement permet-elle au conseil d'établissement lui-même ou à l'un des syndicats représentés dans l'entreprise d'entamer une action en justice contre l'employeur lorsque ce dernier a violé de façon grossière l'une des obligations qu'elle énonce. L'insuffisance du dispositif juridique allemand a conduit les Verts à préparer une proposition de loi générale sur la lutte contre toutes les discriminations. Applicable notamment dans le domaine de l'emploi, elle prévoit d'introduire des aménagements aux règles de preuve et d'ouvrir aux syndicats la possibilité d'intervenir en justice au nom des victimes.

En Espagne, les dispositions interdisant les pratiques discriminatoires dans l'entreprise sont également dispersées. Cependant, les victimes se trouvent dans une situation plus favorable qu'en Allemagne, d'une part, parce que **les syndicats peuvent**, en vertu de la loi sur la procédure devant les tribunaux du travail, **défendre en justice les intérêts individuels de leurs membres** et, d'autre part, parce que **le principe constitutionnel d'interdiction de toute discrimination jouit d'un niveau de protection très élevé**. En effet, l'article de la Constitution qui interdit toute discrimination " *pour des raisons de naissance, de race, de sexe, de religion, d'opinion ou pour n'importe quel autre facteur ou circonstance personnel ou social* " fait partie de ceux dont la violation justifie que la victime entame une action en justice fondée sur les principes de priorité et de la procédure sommaire. Ensuite, lorsqu'elle a épuisé les recours judiciaires, la victime peut s'adresser au Tribunal constitutionnel.

**La proposition de loi française semble se fixer des objectifs plus ambitieux que les principaux dispositifs étrangers**. En effet, son champ d'application est plus large que celui des lois anglaise et belge, qui offrent certes une protection assez complète aux victimes de discriminations, mais seulement aux victimes de discriminations raciales. Par ailleurs, contrairement au texte français, la loi néerlandaise, dont l'objectif est la lutte contre toutes les discriminations, ne prévoit pas, l'aménagement des règles de preuve. Il est en revanche prévu par la loi danoise relative à l'interdiction de toute discrimination sur le marché du travail, mais seulement pour les discriminations salariales. Cependant, l'importance des moyens que la proposition de loi française met à la disposition des victimes ne doit pas faire oublier l'importance des organismes *ad hoc* créés par les lois anglaise, belge et néerlandaise et leur rôle dans la prévention et la résolution extrajudiciaire des conflits.

Pour les autres pays européens, les législations sont moins riches d'enseignement :

**En Suède**, un "Ombudsman" (sorte de médiateur) est chargé depuis 1986 de lutter contre la discrimination ethnique dans les lieux de travail et en dehors. Une nouvelle réglementation plus sévère est entrée en vigueur en 1994.

**En Finlande**, la charge de la preuve est inversée uniquement dans les affaires de parité hommes-femmes et la loi sur la discrimination au travail a rarement donné lieu à des procès.

Les lois contre la discrimination au travail concernent **en Italie** essentiellement les inégalités entre sexes. La dernière, datant de mai 1999, institue notamment des "conseillers de parité", chargés de dénoncer aux autorités judiciaires tout cas de discrimination.

Les discriminations au travail sont interdites par la **législation portugaise**, mais la charge de la preuve incombe à l'accusation. Même si la revendication d'un traitement égalitaire (notamment hommes-femmes) sur le marché du travail fait partie des programmes syndicaux, ce type d'affaires est rarement évoqué par la presse portugaise. **En Grèce**, la question des discriminations au travail n'a pas été encore abordée, la charge de la preuve restant toujours,

en règle générale, à celui qui a recours à la justice mais quand on regarde les offres d'emploi, on réalise à quel point la discrimination raciale a cours sans que cela ne choque personne

**C / Au niveau national**, l'article fondateur en matière de condamnation des discriminations sur le marché du travail est **l'article L.112-45 du code du travail** qui énonce :

*« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (...) en raison de son état de santé ou de son handicap. »*

La discrimination est également prohibée par le nouveau code pénal ; les **articles 225-1 et 225-19 du code pénal** définissent l'infraction de discrimination et les peines applicables.

**L'article L.221-1 alinéa 1 du code pénal** définit la discrimination comme «toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

**L'article L.225-2** réprime cette discrimination quand elle consiste à notamment :

- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque
- refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne
- subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1
- à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par l'article L 412.8 du code de la sécurité sociale.

L'employeur auteur de discriminations s'expose donc à deux types de sanctions : des sanctions civiles et pénales. Les sanctions civiles sont prononcées par le Conseil des Prud'hommes saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination, en référence à l'article L122-45 du code du travail et celui-ci peut annuler la mesure prise par l'employeur (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération) et/ou ordonner le versement de dommages et intérêts. Au niveau pénal, sur une action de la victime, en référence avec l'article 225-1 et 2 du code pénal, d'une association ou d'une organisation syndicale, le tribunal correctionnel peut prononcer des peines d'amende (jusqu'à 200 000 francs – 30000 euros) et d'emprisonnement (jusqu' à deux ans) et/ou ordonner le versement de dommages et intérêts.

Ces articles ont été modifiés suite à l'adoption définitive du projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations le **16 novembre 2001**<sup>258</sup>. Les principales avancées sont les suivantes :

- ◆ l'élargissement du champ des motifs permettant de sanctionner une discrimination (**4 nouveaux champs : l'âge, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme**) ;
- ◆ **le rééquilibrage de la charge de la preuve** : l'article 1 a pour objet de compléter l'article L.122-45 du code du travail posant le principe de non discrimination, afin d'étendre aux litiges nés de comportements discriminatoires de la part de l'employeur, le régime de la preuve applicable au licenciement et à la sanction disciplinaire (articles L.122-43 et L.122-14-3). Il s'agit donc d'un rééquilibrage de la charge de la preuve qui prévoit que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction utiles ; la loi est moins exigeante que la directive en ce qu'elle impose au salarié, non pas qu'il établisse des faits qui permettent de présumer d'une discrimination mais qu'il « soumette au juge des éléments de fait ». Il s'agit donc pour le salarié d'invoquer des faits mais non de les prouver<sup>259</sup>. Dorénavant, le risque de la preuve, c'est-à-dire les conséquences du doute, sera supporté par celle des parties qui n'aura pas su emporter la conviction du juge relativement aux faits qu'il avait à établir. Cette modification de la charge de la preuve était déjà en œuvre dans la législation française en matière de discrimination sexuelle mais elle s'appliquait uniquement en matière civile (demande de dommages et intérêts). La voie pénale est ouverte avec ce déplacement de la charge de la preuve mais, estime Michel Miné<sup>260</sup>, la voie pénale n'est pas la bonne solution pour lutter contre la discrimination au travail, le nombre de condamnations prononcées est dérisoire alors que le racisme à l'embauche est patent. Il est favorable à la considération de la discrimination comme un délit et à la sanction des coupables mais il pense que des procédures civiles avec, à la clef, réparations financières pour les victimes sont possibles. Selon lui, un montant suffisamment élevé aurait un effet aussi dissuasif, sinon plus, qu'une condamnation pénale à une amende, voire une peine de prison avec sursis.
- ◆ **extension du principe de non discrimination à chaque situation de la carrière du salarié** (et non pas seulement refus d'embauche, sanction et licenciement) : la formation, le reclassement, la promotion professionnelle, l'accès à un stage ;
- ◆ **extension du domaine d'intervention**, afin de pouvoir dresser des procès-verbaux, **des inspecteurs du travail** à tous les champs de la discrimination, et non pas seulement à l'égalité professionnelle ;
- ◆ l'article 3 a pour objet d'étendre l'action en justice que peuvent exercer les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise à tous les types de discrimination énoncés dans l'article L.112-45 du code du travail ;
- ◆ **les délégués du personnel** verront également leur domaine d'action élargi aux discriminations constatées à tous les stades de la relation de travail ;
- ◆ possibilités pour la victime de se faire assister dans son action par les associations qui connaissent bien le terrain ;

---

<sup>258</sup> Loi n°2201-1066 du 16 Novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

<sup>259</sup> M. Henry, Le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, Droit ouvrier, mai 2001.

<sup>260</sup> M. Miné, entretien paru dans Libération, 8 février 2000.

- ◆ extension du contenu des **conventions collectives** de branche avec inclusion d'un thème sur la discrimination.

En 2002, a été votée la loi de modernisation sociale qui traite de la discrimination dans l'accès au logement ainsi que du harcèlement moral, instaurant un régime juridique précis à ce qui, aux termes des directives européennes, est apparu comme l'une des formes possibles de discrimination raciale.

Au niveau de la jurisprudence, on peut dresser un bilan sur trois années des condamnations pour discrimination :

	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
Discrimination raciale	1	2	1
Discrimination sexuelle	1	1	1
Discrimination syndicale	1	3	5
Discrimination basée sur l'âge	0	1	0
Discrimination et état de santé	2	0	0

50% des cas de discrimination syndicale correspondent à des retards dans la promotion, dans la carrière du travailleur syndiqué ; toutes ces affaires se sont soldées par un jugement à la faveur de la victime de la discrimination syndicale.



## **CONCLUSION**

La discrimination s'inscrit dans un champs d'analyse très large recouvrant de nombreux domaines : sociologie, psychologie sociale, économie, gestion ou encore ethnographie. Une manière complète d'aborder l'étude de cette notion est de recueillir les points de vue sur la question d'experts dans chacun de ces domaines. La sociologie s'est historiquement emparée du sujet parce qu'il constitue un phénomène social en tant que manière d'être et de construire son rapport à l'autre dans la société. Les apports des sociologues que nous avons regroupés dans ce travail peuvent être mis en parallèle avec les travaux d'économistes étrangers afin d'élargir le champ des connaissances et de la compréhension de phénomènes discriminatoires. L'étude de la discrimination dans une optique de gestion des ressources humaines, dans le sens où celle-ci constitue également une pratique utilisée dans les entreprises permet d'aborder de nouvelles questions ; le dernier rapport du HCI et l'étude qui y est relatée montre l'impact de la discrimination raciale sur l'accession à des postes d'encadrement dans les grandes entreprises françaises. Le marché du travail constitue donc un lieu privilégié de formation et d'expression de comportements, discours et pratiques discriminatoires et il ne joue donc pas pleinement son rôle d'intégration et d'insertion à l'égard de populations minoritaires. Les motifs de discrimination recensés dans ce document (liste non exhaustive) peuvent être cumulés par certains individus et ce faisant renforce leur exclusion du marché du travail. L'exclusion économique de ces populations allant souvent de pair avec leur exclusion d'autres droits, sociaux ou politiques, il semble que l'enjeu soit assez important pour que chacune de ces disciplines de recherche, mais également le pouvoir politique, s'empare du sujet et nous donne les outils pour comprendre et lutter contre cet état de fait.



## BIBLIOGRAPHIE

Allal M., Présentation de l'enquête Discrim, in Savoirs et Formation, 2<sup>ème</sup> semestre 2000.

Aubert F., Tripier M., Vourc'h F., Simon V. , Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi égalité des chances ou discrimination ?, décembre 1995.

Aubert P., Lutte contre les discriminations – éléments de langage, Note DPM, janvier 2001.

Azariadis C., Implicit contracts and underemployment equilibria, Journal of economic theory, 1975, pp. 1183-1202

Majnoni d'Intignano B., L'usine à chômeurs, Plon 1998.

Baron R.A. et Markman G.D., Effects of entrepreneur's appearance on their financial success : evidence of positive effects for both genders, Notes du LIRHE, note 344 (01-07), juin 2001.

Bartol K.M. et Butterfield D.A, Sex effects in evaluating leaders, Journal of applied psychology, 1976, 61, pp. 446-454

Bataille P., Le racisme au travail, Ed. La Découverte, 1997

Bataille P., Le racisme dans l'entreprise, Hommes et libertés n°94, LDH, 1997.

Bataille P., Racisme institutionnel, racisme culturel et discriminations, in Immigration et intégration des savoirs, sous la direction de P. Dewitte, Ed. La Découverte, 1999.

Beauchesne M.N., La discrimination des travailleurs d'origine étrangère : quelles pratiques en entreprises ?, Critique régionale. Cahiers de sociologie et d'économie régionales (Université libre de Bruxelles), n°21-22, 1994.

Blaise J.-L., Le travail des personnes handicapées en question : du silence à la parole...., Revue de la CFDT, n°43, septembre 2001.

Boubaker N., Discriminations raciales, une chance pour la France?, L'école des parents, Hors-série, septembre 2001.

Bouffartigue P., Pendaries J.R., Activité féminine et précarisation de l'emploi, Travail et emploi, n°46, 1990.

Bouhmadi R., Lattes J.-M. , Plassard J.-M., Discrimination et marché du travail : une approche interdisciplinaire, Notes Lirhe 2000.

Braudel F., La structure du quotidien, A Colin, 1979

Calvès G., Les politiques de discrimination positive, Problèmes politiques et sociaux, n°822, 4 juin 1999.

Capel-Dunn J., L'insertion professionnelle des étrangers : 1999-2000, Notes et Documents de la DPM, n°48, février 2001.

Cohen M., Un accord sur le déblocage des salaires, RPDS n°642, octobre 1998.

Colin, C. Les inégalités de carrière et de salaires, Problèmes économiques, 8 mars 2000, n°2655.

Costa Lascoux J., Emergence de la question ethnique dans le lien social, tabou et affirmation, CSTB, octobre 2000.

De Rudder V., Poiret C., Affirmative action et « discrimination justifiée » : vers un universalisme en acte, in Immigration et intégration des savoirs, sous la direction de P. Dewitte, Ed. La Découverte, 1999.

De Schutter O., La politique européenne de lutte contre les discriminations, Notabene, n°113, février 2000.

De Schutter O., Discriminations et marché du travail, P.I.E. Peter Lang, Collection Travail et société, n°28, Bruxelles, novembre 2001, pp.29.

Descamps M. A., Le langage du corps et la communication corporelle, PUF, 1993

Drulhe M., Corps, imaginaire et division sociale, in Actes du colloque international : Anthropologie des techniques du corps, Staps, 1984

Drury E., Age Discrimination against olders workers in the european community. A comparative analysis, Eurolink Age, 1993.

Durkheim E., Représentations individuelles et représentations collectives, 1898, Sociologie et philosophie, Paris, PUF, 1967

Dussault G., Valeurs sociales, ségrégations professionnelles et discriminations, Economies et Sociétés, Tome XX, n°4, avril 1986.

Eymard-Duvernay F., E. Marchal, Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail, Paris , Métailié, 1997.

Forgeot G., Gautié J., Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, Economie et statistique, n°304-305, 1997.

Fortino S., La promotion au cœur des inégalités professionnelles, Les cahiers du MAGE, 1/96.

Galland O., Rouault D., Des études supérieures inégalement rentables selon les milieux sociaux, INSEE Première, n° 469, 1996.

Gaullier X., Age et emploi : de la discrimination à la gestion des âges : la situation française, Laboratoire de sociologie du changement des institutions, Paris, 1993.

Gerhart B.A., Milkovich G.T. , Salaries, Salary growth, and promotions of men and women in a large private firm, in Pay Equity : empirical inquiries, Ed. O'Farrell, 1989, pp. 23-43, Washington DC

Gersbacher U., Entretien d'embauche : l'art de se présenter, Ed. Marabout, 1994.

Ghirardello A., Du goût aux croyances : quelles analyses de la discrimination ?, Document d'étude, Nanterre, 2001.

Goffman E., L'ordre de l'interaction, Sociétés, 1984

Goffman E., Stigmate, les usages sociaux des handicaps, Minuit, 1993.

HCI, Les parcours d'intégration : l'accès des français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations, l'accueil des primo-arrivants, 2001.

Henry E., Préjugés et tolérance au Canada, in Le nouveau visage du Canada, Incidence économique et sociale de l'immigration, Ottawa, 1995.

Henry M., Le nouveau régime probatoire applicable aux discriminations, Droit ouvrier, mai 2001.

Hutchens R.M, Delayed payments contracts and a firm's propensity to hire older workers, Journal of labor economics, vol.4, n°4, 1986.

Jodelet D., Les représentations sociales, PUF, 1991

Jolivet A., Vieillesse, salaires et demande de travailleurs âgés, Travail et emploi, n°88, octobre 2001.

Lanquetin M-T., Discrimination à raison du sexe, Droit social n°7/8, juillet-août 1998.

Lanquetin M-T., La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire, Droit social n°5, mai 1995.

Le Bras H., La confusion des origines, Les Temps modernes, n°604.

Le Minez S., Roux S., Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière, INSEE, août 2001.

Le Pourhiet A.-M., De la discrimination positive, 2000.

Le Pourhiet A.-M., Discriminations positives ou injustices ?, Revue française de droit administratif, Paris, mai-juin 1998, pp.521-523.

Lebon A., L'insertion des étrangers sur le marché du travail en période de difficultés économiques, *Revue française des affaires sociales*, n°2, La Documentation française, 1997.

Lochak D., *Réflexions sur la notion de discrimination*, *Droit social*, 1987.778

Lorcerie F., La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée, *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000, pp. 69-81.

Lurol M., Pelisse J., 35 heures : les disparités entre hommes et femmes, Quatre pages, CEE, Novembre 2001.

Marchand O., Thélot C., Durée d'une vie de travail : moins d'heures....mais plus d'années !, *Problèmes économiques*, 7 juillet 1999, n°2624.

Merton R., *Social theory and social structure*, NY Press, 1968.

Meurs D., Ponthieux S., Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes, *Economie et Statistique*, n°337-338, Février 2001.

Michiels M.-A., Descombes J., La brèche des parrainages, *Economie et Humanisme* n°353, juillet 2000.

Milet L., Le droit du travail et la discrimination syndicale, *Revue pratique de droit social*, n°675, juillet 2001.

Molinié A.-F., Parcours de travail et fin de vie active des salariés âgés, *Problèmes économiques*, n°2720, juillet 2001 se penche spécifiquement sur la situation des ouvriers âgés.

Morand M., Le droit du travail depuis 1981 : bilans et perspectives, *Semaine juridique* n°19, 1987.

Moscovici S., *Introduction à la psychologie sociale*, Paris, Larousse, 1972.

Neumark D., Stock W.A., Age discrimination laws and labor market efficiency, NBER working paper, July 1997.

Noël O., La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche, *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000.

Olson C.A., B.E. Becker, Sex discrimination in the promotion process, *Industrial and labor relations review*, 1983, 36, pp. 624-641

Pages-Delon M., *Le corps et ses apparences*, Editions L'Harmattan, 1989

Perrot A., *Les nouvelles théories du marché du travail*, Ed. La Découverte, 1992

Phelps E.S., The statistical theory of racism and sexism, *American economic review*, vol.62, 1972, pp.659.

Picard D., *Du code au désir, le corps dans la relation sociale*, Editions Dunod, 1983

Pisani-Ferry J., Plein emploi, Rapports du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation française, 2000.

Poiret C., [1] Au travail, le bonneteau de l'ethnicité, in Mouvements, n°4, mai-juin-juillet 1999.

Poiret C., [2], Discriminations ethniques et raciales : de quoi parlons-nous?, Le racisme au travail, Colloque IMA, n°158/a, 1997.

Poiret C., F. Vourc'h, Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi, URMIS, 1998.

Racisme et comportements professionnels aux Finances, juin 1998.

Rack C., La difficile entrée des jeunes femmes dans la vie active, Problèmes économiques, 12 mai 1999, n°2616.

Rebzani M., Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psycho sociale, Revue européenne des migrations internationales, 2000(16) 3, pp. 29-52.

Rouleau-Berger L. et Ould-Mebarek M. parlent même de colonialisme intérieur, in Insertions segmentées et discriminations des femmes immigrées et des jeunes femmes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi, FAS, juin 2001.

Sabbagh D., Les représentations françaises de l'affirmative action, La Documentation française, 1999.

Sennet R., Les tyrannies de l'intimité, Editions Seuil, 1979

Silberman R., Fournier I. [1], Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective, Formation Emploi, n°65, 1999.

Silberman R., Fournier I. [2], Quelle insertion pour les enfants d'immigrés?, Problèmes économiques, 15 septembre 1999, n°2631.

Silveira R., Différences, inégalités et discriminations salariales, Cahier du MAGE, n°2, 1995.

Simon P., L'ombre portée des discriminations dans les statistiques de l'emploi, Economie et humanisme, juillet 2000, n°353, pp. 18-19.

Simon P., Les discriminations ethniques dans la société française, Etudes et recherches de l'IHESI, novembre 2000.

Simon P., Les jeunes issus de l'immigration se cachent pour vieillir, représentations sociales et catégories de l'action publique, VEI Enjeux, n°121, juin 2000, p.31.

Tanay A., Audirac P.A., La difficile situation des salariés étrangers, Problèmes économiques, 10 Janvier 2001, n°2695.

Viprey M, Deroche L., Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances, Etude FAS, 1998.

Viprey M, Deroche L., Recrutement discriminant des firmes à l'égard de la main d'œuvre étrangère ou issue de l'immigration, in Le racisme et les discriminations au travail, Colloque IMA, n°158/a, 1997.

Viprey M., Les discriminations raciales sur le marché du travail, Problèmes économiques, 3 janvier 2001, n°2694.

Volkoff S., Molinié A.-F., Jolivet A., Efficace à tout âge ? L'analyse de quelques stéréotypes, Problèmes économiques, 29 novembre 2000, n°2690.

Vourc'h F., V. De Rudder, M. Tripier, Racisme et discriminations dans le travail : une réalité occultée, L'Homme et la société, n°121-122, juillet-décembre 1996.

## **ANNEXE : Liste des emplois interdits aux étrangers**

### **Activités commerciales spécialisées**

- Débitants de boisson
- Débitants de tabac

### **Agriculture**

- Collecteurs agréés de céréales

### **Communication**

- Directeurs et co-directeurs de publication de presse
- Directeurs et co-directeurs de la publication d'un service de communication audiovisuelle
- Directeurs d'une société coopérative de messagerie de presse
- Membres du comité de rédaction d'entreprises éditant des publications périodiques destinées à la jeunesse

### **Comptabilité, courtage, finances**

- Agents généraux et courtiers d'assurance
- Commissaires aux comptes de sociétés
- Commissionnaires usagers des marchés d'intérêt national
- Courtiers de marchandises assermentés
- Courtiers maritimes (courtiers interprètes et conducteurs de navire)
- Experts-comptables

### **Concessions**

- Concessions de service public
- Concessions et permissions d'énergie hydraulique

### **Entreprises publiques ou nationalisées à statut**

- Personnel des industries électriques et gazières
- Personnel SNCF
- Personnel RATP

### **Fonction publique**

#### **Justice**

- Administrateurs judiciaires
- Avocats
- Avoués auprès des Cour d'Appel
- Commissaires-priseurs
- Conseillers du travail
- Mandataires judiciaires à la liquidation des entreprises (ancien syndic de faillite)
- Notaires

### **Pompes funèbres**

- Dirigeants d'une régie, entreprise, association ou établissement des pompes funèbres

### **Santé**

- Médecins, chirurgiens dentistes, sages-femmes, directeurs et directeurs adjoints de laboratoire d'analyse de biologie médicale
- Pharmaciens
- Vétérinaires

### **Sécurité sociale**

- Agents de droit public des Caisses nationales et ACOSS
- Personnel de droit privé des autres caisses de sécurité sociale (U.N.C.A.N.S.S.)

### **Sécurité et surveillance**

- Dirigeants ou collaborateurs d'une agence privée de recherches
- Dirigeants ou gérants d'une entreprise de surveillance, de gardiennage ou de transports de fonds
- Fonction de délégués mineurs
- Gardes de la chasse et de la faune sauvage
- Lieutenants de louveterie

### **Tourisme, loisirs, transports**

- Guides interprètes de tourisme et conférenciers nationaux
- Commissionnaires de transport
- Directeurs ou membres du comité de direction et du personnel dans un casino

### **Transports**

- Capitaines, officiers et membres de l'équipage de navires français
- Personnel navigant professionnels de l'aéronautique civile

### **Urbanisme**

- Architectes
- Géomètres experts

<b>Liste des droits réservés aux français</b>
---

### **Carte « famille nombreuse » SNCF**

(réduction réservée aux familles de plus de trois enfants)

### **Distinctions honorifiques**

- Élections à l'Académie française
- Médaille de la famille française

### **Jouissance de certains droits professionnels**

- Aides à l'amélioration matérielle d'une exploitation agricole

- Aides à l'installation comme chefs d'exploitations agricoles des travailleurs agricoles bénéficiaires de la promotion sociale
- Aides à l'installation des jeunes agriculteurs
- Bénéfice de certains prêts du crédit agricole
- Ouverture d'un centre d'insémination artificielle

### **Représentation dans des conseils du secteur industriel et commercial de l'État**

- Conseil d'administration des ports autonomes.
- Conseil d'administration de l'Aéroport de Paris
- Conseil d'administration du centre scientifique et technique du bâtiment
- Conseil d'administration de l'Office National des Forêts
- Conseil d'administration des régies communales dotées de la personnalité morale
- Conseil d'administration de l'entreprise de recherches et d'activités pétrolières (ERAP)

### **Représentation dans les organes corporatifs**

- Éligibilité aux chambres d'agriculture

- № 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- № 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- № 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- № 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- № 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- № 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- № 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- № 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- № 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- № 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- № 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- № 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- № 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- № 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- № 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- № 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- № 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- № 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- № 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- № 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- № 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- № 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- № 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- № 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- № 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- № 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- № 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- № 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- № 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- № 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- № 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- № 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- № 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- № 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- № 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- № 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- № 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- № 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- № 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- № 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- № 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- № 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- № 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTEES, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- № 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- № 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES) et CEREQ, juin 2001.
- № 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- № 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- № 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- № 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- № 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- № 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- № 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- № 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- № 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- № 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADÉ et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- № 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- № 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADÉ, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- № 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- № 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- № 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- № 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- № 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- № 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- № 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLY (GIP-MIS), janvier 2003.
- № 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- № 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- № 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- № 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.