

DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Si les discriminations et les inégalités au travail concernent l'ensemble des parcours professionnels, l'accès à l'emploi est un moment crucial de discriminations. À l'embauche, elles constituent un processus complexe, mais largement avéré. Les représentations y sont d'un poids redoutable.

LA RÉALITÉ DES FAITS

Comme le montrent de nombreuses études, les discriminations à l'embauche relèvent d'une approche systémique de la discrimination (1). Elles impliquent, en effet, les attitudes d'au moins trois types d'acteurs différents : celles des intermédiaires de l'emploi, qui devancent les réactions supposées des employeurs, alors que ceux-ci anticipent celles de la clientèle... Il est donc bien difficile d'apporter la preuve de ces discriminations et de sortir de cette logique des « vases communicants ». Le rôle des intermédiaires de l'emploi est loin d'être négligeable, comme l'ont révélé divers travaux (2). Tous identifient l'attention aux discriminations à l'embauche comme point crucial de la lutte contre les discriminations, notamment celle au motif d'origine ethnique, les jeunes de familles immigrées y étant particulièrement exposés.

Si la mesure de la discrimination à l'embauche demeure délicate, des informations statistiques récentes apportent toutefois un éclairage précis sur sa réalité au niveau national. L'analyse d'enquêtes, visant à évaluer l'efficacité des politiques de l'emploi, permet de s'interroger sur le rôle de la discrimination parmi les freins à l'accès à l'emploi (3). Les mesures en cause, en effet, en particulier le CES, concernent des publics que l'on sait être davantage exposés à des phénomènes discriminatoires ; la population « d'origine immigrée ou supposée telle », les femmes, les personnes handicapées ou ayant des problèmes de santé s'y retrouvent en forte proportion. Pour le dispositif CES (4), la population a été enquêtée trois ans et demi après sa sortie du dispositif (en 1999). L'enquête effectuée en 2003 est particulièrement intéressante, car elle a introduit de nouveaux questionnements relatifs à la perception des discriminations.

Des inégalités manifestes

En mars 2002, près de 57 % des ex-bénéficiaires du CES en 1999 (5) sont employés, dont 37,7 % dans un emploi classique, un tiers est au chômage. En 2003, la situation des bénéficiaires reste globalement stable. Les plus de 50 ans rencontrent plus de

(1) Une des premières recherches-actions de grande envergure traitant de la question est celle de **Philippe Bataille**, *Le racisme au travail*. La Découverte, 1997.

(2) Voir **Olivier Noël**, *Le difficile rôle des intermédiaires du travail*. **Economie & Humanisme**, n° 353, juillet 2000.

(3) Le Ministère de l'emploi a engagé depuis dix ans une démarche d'enquêtes-panel de suivi des bénéficiaires des politiques d'emploi. La région Rhône-Alpes a retenu trois dispositifs : TRACE, CES, SIFE. Les enquêtes auprès des bénéficiaires ont été réalisées sur ces trois dispositifs, en Rhône-Alpes, en deux vagues successives : la première en 2002 et la seconde en 2003. Ces enquêtes ont été analysées pour la DRTEFP en Rhône-Alpes par **Economie & Humanisme** (Mélanie Sévin, Pierre Grousson, Nicolas Mourgeon, Cyril Kretzschmar, Sophie Ebermeyer).

(4) 736 personnes enquêtées en Rhône-Alpes en 2003 sont entrées dans le dispositif entre 1996 et 1999. La sortie du dispositif s'est effectuée au dernier trimestre 1999. Les personnes ont été enquêtées en 2002 puis 2003.

(5) La population bénéficiaire de CES est globalement peu diplômée, avec près d'un tiers de non diplômés. Elle est plutôt féminine (66 %).



difficultés pour accéder à l'emploi classique (6), difficultés compensées par leur accès plus massif à l'emploi aidé.

Le rôle des trajectoires antérieures indique qu'il est plus aisé de trouver un emploi lorsqu'on a régulièrement travaillé, ce qui souligne l'enjeu de l'accès à l'emploi (7). Celui-ci est d'autant plus crucial que l'on observe une amélioration de la qualité des emplois au fil de la trajectoire, avec notamment une augmentation nette des CDI. Mais cela ne va pas sans inégalités, au détriment des femmes et des plus de 50 ans. L'amélioration de la qualité des emplois se traduit aussi par une baisse de la proportion des temps partiels (8), mais les femmes et les plus de 50 ans sont plus souvent à temps partiel.

Une partie de la population n'accède pas à l'emploi : elle subit sans doute une discrimination à l'embauche, mais les obstacles se manifestent déjà en amont ; parmi les personnes qui ont été en chômage continu depuis la fin du CES jusqu'en 2002 (15 % des bénéficiaires), très peu ont reçu des propositions d'embauche. Cette population est plus âgée, plus souvent féminine, et moins diplômée.

Les discriminations vécues

Le point de vue des bénéficiaires apporte un éclairage pour mieux comprendre les obstacles intervenant au niveau de l'accès à l'emploi. Un quart des ex-bénéficiaires déclarent avoir subi une discrimination dans l'emploi, surtout à l'embauche ; 25 % estiment avoir été victimes d'une discrimination dans leur parcours professionnel, dont 60 % à plusieurs reprises. Les deux tiers d'entre eux ont vécu cette discrimination pendant une recherche d'emploi ou de formation, un tiers dans leur emploi (9).

Pour 40 % de ces bénéficiaires, le motif de la discrimination était leur nom, la couleur de peau ou l'accent. L'origine ethnique est donc largement en cause, alors que pour 18 % le motif est une particularité physique, pour 17 % l'âge, ou encore le sexe (8 %), le lieu de résidence (8 %) ; et 17 % évoquent d'autres motifs. Ces déclarations de discrimination varient selon l'âge et le sexe : les moins de 30 ans sont les plus concernés par ces déclarations, ainsi que les hommes (37,7 % des hommes pour 17,2 % des femmes). Ces chiffres n'échappent certes pas à la subjectivité du « déclaratif », mais on observe une relation directe entre l'expression de ces discriminations et l'accès à l'emploi. Les personnes qui se déclarent victimes de discrimination sont moins nombreuses que l'ensemble des ex-bénéficiaires, à la fois dans l'emploi classique (36 %, contre 41,5 %), et dans l'emploi aidé (11,6 %, contre 18,2 %). Elles sont de fait plus souvent au chômage

(6) 43 % des moins de 30 ans sont en emploi classique en mars 2002, contre 22 % des plus de 50 ans.

(7) En mars 2002, les personnes déclarant qu'elles avaient toujours travaillé sont, nettement plus souvent qu'en moyenne, en emploi classique (48 %, contre 37 % en moyenne), de même qu'en emploi aidé (24 %, contre 16 % en moyenne).

(8) 2/3 des bénéficiaires à temps plein au dernier emploi occupé.

(9) Plus précisément, 60 % l'ont vécu avec un employeur, 20 % avec un supérieur hiérarchique, et 16 % avec leurs collègues.

(10). Les personnes s'estimant discriminées ont connu, davantage que l'ensemble de la population, des propositions qui n'aboutissaient pas, alors même que les propositions leur convenaient. Ces résultats confirment donc que la discrimination, notamment celle qui a trait à l'origine ethnique, représente un réel frein à l'embauche.

Le motif « handicap » n'apparaissait pas comme tel dans les causes de discrimination ; pourtant la corrélation entre difficultés d'accès à l'emploi et problèmes de santé ou de handicap est tout aussi nette.

Un tiers des ex-bénéficiaires a un problème de santé ou un handicap. Pour 54 % d'entre eux, il s'agit d'une maladie non liée au travail, mais 14 % relèvent d'un accident du travail, et 10 % d'une maladie professionnelle (11). Les différences sont fortes entre les sexes : la moitié des hommes déclare un problème de santé ou de handicap contre un quart des femmes. Si les jeunes sont moins concernés que les autres classes d'âge, 27 % d'entre eux déclarent tout de même ce type de problème.

Ces personnes ayant un problème de santé ou de handicap accèdent moins à l'emploi classique (30 % contre 39 % en moyenne), sont plus souvent au chômage, ou bien sont plus nombreuses que le reste de la population à avoir rencontré une période de chômage entre 2002 et 2003. De surcroît, elles ont moins accédé à la formation. De façon plus surprenante, on observe qu'elles n'accèdent pas mieux à l'emploi aidé. Naturellement, elles sont moins satisfaites que le reste de la population.

Cette enquête permet d'avoir une appréhension précise des freins dans l'accès à l'emploi concernant les publics en difficulté. Outre les déterminants socio-démographiques, ce sont aussi des caractéristiques spécifiques de certains publics, tout particulièrement l'origine ethnique ou les problèmes de santé et de handicap, qui expliquent leurs difficultés d'accès à l'emploi. En effet, même si ces résultats reposent sur du déclaratif, la relation entre ces déclarations et un moindre accès à l'emploi est clairement établie. Un autre effet serait bien sûr à étudier : le dispositif CES lui-même n'est-il pas facteur de discrimination ? Certains acteurs l'évoquent, mais il faut se garder de conclusions trop hâtives, car ce statut permet de mobiliser des leviers tout à fait essentiels (12). Ces faits doivent être soulignés à l'heure où ces dispositifs (notamment le CES) sont fragilisés. Les leviers de la formation et de accompagnement doivent se combiner avec des actions volontaristes pour les publics qui rencontrent des discriminations.

(10) 37,7 % d'entre elles, contre 27,1 % des autres personnes.

(11) La reconnaissance de ce problème reste partielle : 63 % de ces personnes ont obtenu une reconnaissance COTOREP ou autre (accident du travail, ...).

(12) Nous avons pu observer que les personnes ayant suivi plus de formations, ou ayant bénéficié d'un meilleur accompagnement, accèdent davantage à l'emploi que les autres. Cf. « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique d'emploi ». *Premières synthèses et informations* n° 44.1, DARES, octobre 2003.

Sophie Ebermeyer

*Chargée de développement,
Economie & Humanisme*