

LES INÉGALITÉS AU FIL DES PARCOURS PROFESSIONNELS

par Ariane Ghirardello *

*La recherche de l'égalité dans l'emploi dépasse largement
l'objectif de non-discrimination à l'embauche.*

Elle implique de repenser les règles d'évaluation de la personne non seulement sur le marché du travail mais également dans des sphères frontalières comme celle de l'éducation. Le dévoilement des pratiques discriminatoires doit donc intervenir lors de chaque étape du parcours professionnel.

Du recrutement au licenciement

Si l'égalité dans l'accès à l'emploi constitue la condition *sine qua non* de l'objectif de non-discrimination, celui-ci ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Souvent oubliées, les manifestations de la discrimination au sein de la firme sont répandues et prennent des formes diverses. Une de ses expressions découle des pratiques de recrutement conditionnel. Certaines entreprises acceptent, par exemple, de recruter des personnes d'origine étrangère, mais uniquement si celles-ci n'ont pas de contact direct avec la clientèle. La discrimination se manifeste alors au sein de l'entreprise par une ségrégation. Loin d'être un phénomène distinct, il s'agit en réalité de deux manifestations d'une même logique qui tend à exclure certains individus. Discrimination et ségrégation interpellent conjointement les représentations qui prévalent sur le marché du travail et qui véhiculent de telles exclusions.

Il s'agit donc de mettre l'accent sur la dimension conventionnelle de la discrimination. Sans renier l'existence de pratiques intentionnellement racistes, sexistes ou homophobes, l'objectif est d'identifier des comportements, souvent non-intentionnels, qui tendent à exclure certaines catégories de population : imaginer « une femme secrétaire et un homme cadre » ou ne pas imaginer « une 'noire' vendre au rayon fromage » : ces sources de discriminations reposent alors largement sur des représentations stéréotypées en vigueur sur le marché du travail (1).

Ainsi, si 26,3 % des Français professionnellement actifs sont ouvriers, 44,1 % des immigrés le sont (2). De même, si 32 % de la population est cadre, seulement 15 % des handicapés titulaires d'un travail le sont (3). De cette répartition de l'emploi résultent des différences de salaire importantes. Le salaire moyen d'un homme immigré travaillant à temps complet est égal à

* *Économiste,
Université Paris X*

(1) Voir **A. Ghirardello**, « La discrimination sur le marché du travail : du problème de coordination à l'égalité dans l'emploi », Thèse de doctorat, Université Paris-X-Nanterre, 2003 et le site forum.uparis10.fr/fr/membres/pgmembres/ghirardello/index.asp

(2) **Thaves**, « L'emploi des immigrés en 1999 », *INSEE Première*, n° 717, mai 2000.

(3) **Brouard** (dir.), *Le handicap en chiffre*, CTNERHI, DREES et DGAS, février 2004.



89,9 % du salaire d'un Français (73,3 % s'il est originaire de l'Afrique du Nord), et le salaire moyen d'une femme immigrée travaillant à temps complet est égal à 87,3 % de celui d'une Française (4). On assiste ainsi à une dualisation du salariat en France. Si certains individus cumulent les avantages sur le marché du travail (travail fixe, rémunération élevée, pénibilité faible, etc.), d'autres catégories d'individus cumulent les désavantages : flexibilité, précarité, rémunération faible, pénibilité accrue, etc.

On est néanmoins en mesure de s'interroger. Dans quelle mesure ces inégalités sont-elles d'essence discriminatoire ? En effet, la principale limite des chiffres évoqués est qu'ils ne permettent pas de mesurer... le rôle de la discrimination en tant que telle. S'ils illustrent des inégalités flagrantes, les différences observées ne peuvent être intégralement imputées à l'existence de pratiques discriminatoires. Ces chiffres peuvent tout aussi bien être le reflet d'une auto-censure, d'une inadéquation des qualifications, ou d'une mauvaise maîtrise de la langue. Les statistiques ne décrivent pas des actes, elles identifient des états.

Il n'en demeure pas moins que, parmi ces inégalités, certaines relèvent d'attitudes discriminatoires, même si leur identification, tant du point de vue statistique que du point de vue juridique (5), est difficile. L'expression « plafond de verre » est ainsi utilisée pour illustrer la difficulté des femmes à accéder à certains postes à responsabilité dans l'entreprise. D'un côté, elle permet de rendre compte de la présence de barrières, d'essence discriminatoire, qui défavorisent les femmes. De l'autre, celles-ci relèvent de « l'impalpable ». Cette identification paradoxale d'un phénomène, à la fois omniprésent tout en étant insaisissable, peut être utilisée plus généralement pour décrire la totalité des discriminations dont sont victimes les femmes, mais également l'ensemble des individus discriminés.

Ainsi, si les situations de harcèlement moral sont de plus en plus dénoncées (6), elles restent difficiles à qualifier, du fait notamment de la frontière particulièrement floue qui sépare la simple « boutade » de l'attitude résolument sexiste, raciste ou homophobe. Il en est de même d'une autre forme de discrimination au sein de l'entreprise : la sous-évaluation systématique des compétences. Certains employés sont ainsi suspectés d'être moins performants uniquement du fait de leur sexe ou de leur couleur de peau. Ceci engendre alors des inégalités criantes : frein à la promotion, attribution des tâches les moins gratifiantes, rémunérations plus faibles, etc.

Enfin, une autre manifestation de la discrimination est la surexposition au licenciement. Lors de réduction d'effectifs, l'entreprise aura tendance à se séparer des individus considérés comme les « moins utiles ». Les femmes, accusées d'être moins flexibles, ou les individus d'origine étrangère, accusés d'être moins poly-

(4) INSEE, *Les étrangers en France*, Collection « Contours et caractères », Paris, 1994.

(5) Le droit français (article 225-1 du Nouveau Code Pénal et L. 122-45 du Code du travail) offre une grande protection aux individus contre le risque discriminatoire. Il condamne les décisions qui prennent appui sur un critère discriminatoire (discrimination directe) mais également les décisions qui, sans prendre explicitement appui sur ces critères, défavorisent certaines catégories de population (discrimination indirecte). Néanmoins, le nombre de condamnations prononcées chaque année est faible, conférant ainsi aux victimes le sentiment d'être démunies. Même si la prise en compte récente de « l'aménagement de la charge de la preuve » semble œuvrer pour que les condamnations légales ne restent pas des condamnations de principe, le droit anti-discriminatoire se révèle être relativement peu effectif.

(6) Les directives 2000/43 du 29 juin 2000 et 2000/78 du 27 novembre 2000 adoptées par le Conseil de la Communauté Européenne considèrent le harcèlement comme une pratique discriminatoire. Elles le définissent comme « un comportement indésirable... qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

valents, sont les plus menacés par le chômage. Mais surtout, le licenciement va toucher en priorité les travailleurs « âgés ». Cette situation peut alors engendrer des situations d'exclusion durable : les travailleurs « âgés » se voient ainsi estampillés de la caractéristique « inemployable » et n'ont souvent que peu de chances de réintégrer le marché du travail.

L'invocation de l'âge étant considérée comme discriminatoire par le Nouveau Code Pénal et le Code du Travail, on pourrait croire qu'il s'agit d'un comportement interdit. Il n'en est rien. En effet, le droit autorise notamment les départs anticipés à la retraite ou l'emploi privilégié des jeunes (7). Ces pratiques sont donc légales, répandues et deviennent *in fine* largement admises par l'opinion publique. Elles n'en sont pas moins discriminatoires. De plus, on peut être amené à douter de leur légitimité. En effet, il semble pour le moins paradoxal, dans une période où il est demandé aux individus de cotiser plus longtemps pour acquérir les droits à une « retraite complète », de favoriser « l'écémage » des travailleurs âgés considérés comme coûteux et peu productifs (8).

L'accès à la formation et les enjeux de l'égalité dans l'emploi

Si le marché du travail crée des discriminations, il est également le vecteur d'autres discriminations qui ne se produisent pas en son sein et qu'il va uniquement reproduire. Tel est le cas notamment de la formation. L'accès à l'emploi est souvent conditionné au diplôme. Or, ce critère peut être source de discrimination. En effet, étant donné que l'accès à l'éducation, à la formation et donc au diplôme est discriminatoire, l'embauche sur critère de diplôme sera discriminatoire. Ainsi, d'après une étude du CEREQ, 60 % des diplômés d'une école de commerce visée par l'État en 1996 avaient un père cadre et 4 % un père ouvrier. La même année, les diplômés d'un BTS avaient pour 17 % d'entre eux un père cadre et 33 % un père ouvrier. Parallèlement, les personnes souffrant d'un handicap ont, pour des raisons médicales, des taux de scolarisation et des niveaux de diplômes plus faibles (9). Le recours au diplôme peut donc paraître discriminatoire, même si son utilisation est répandue et légale.

Il est d'ailleurs intéressant de noter que pour la théorie économique standard, parce que le diplôme ne constitue qu'un critère imparfait de productivité, il est assimilé à un critère discriminatoire (10). Plus encore, le différentiel de diplôme va être considéré comme la cause principale du maintien des pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Le raisonnement utilisé est simple. Les individus sachant qu'ils vont être discriminés vont sous-investir en diplôme, rebaptisé capital humain, car celui-ci s'avère moins rentable. De ce fait, ces individus deviennent

(7) À ce sujet, voir les commentaires de **De Schutter**, *Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, Collection « Travail & Société » n° 28, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2001.

(8) De plus, ces pratiques tendent à faire reporter sur la collectivité un coût, lié notamment au financement des préretraites, que l'employeur devrait assumer seul.

(9) **Lacerda, Jagers, Michaudon, Monteil et Trémoureux**, « La scolarisation des enfants et adolescents handicapés », *Études et Résultats*, DREES, n° 216, janvier 2003.

(10) Voir **A. Ghirardello**, 2003, op. cité à la note 1.



moins productifs et sont sous-évalués. Les croyances discriminatoires sont donc auto-réalisatrices : les individus supposés moins bons le deviennent effectivement. Même si, contrairement à ce que supposent ces théories, ce phénomène ne peut prétendre épuiser l'explication du maintien des pratiques discriminatoires, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'une des causes du maintien d'inégalités de traitement entre individus. La conséquence est alors simple : il faut faciliter l'accès de tous aux diplômes (11).

Dans ce cadre, une piste envisagée repose sur le développement de la formation continue, supposée capable de compenser les désavantages liés à un niveau de diplôme trop faible. Cet impact doit toutefois être nuancé. En effet, l'accès à la formation continue s'avère également inégalitaire. Ainsi ce sont les employés les plus qualifiés qui bénéficient le plus souvent de formation continue. Celle-ci apparaît alors davantage comme un complément que comme un substitut à la formation initiale (12). La formation bénéficie aux déjà formés ! Elle ne peut donc prétendre corriger les inégalités héritées de la formation initiale.

Il existe d'autres formes de discrimination qui, sans prendre corps au sein du marché du travail, y ont néanmoins un impact. Tel est le cas des discriminations dans l'accès au logement. Ainsi certains individus d'origine étrangère se voient discriminés dans l'accès au logement dans les centre-villes et sont contraints de se loger dans la périphérie. Or, le lieu d'habitation peut ensuite être utilisé comme critère discriminatoire sur le marché du travail.

Les comportements discriminatoires émaillent donc les étapes du parcours professionnel de certaines catégories d'individus. Ils surviennent sur le marché du travail (écart de rémunération, harcèlement, surexposition au licenciement, etc.), mais également dans des sphères frontalières au marché du travail telles que la formation. Ces inégalités discriminatoires ont alors un effet cumulatif. Ainsi le déficit de formation initiale engendre une inégalité de salaire. Celle-ci pénalise l'accès à la formation continue, elle-même limitant les perspectives de promotion interne. Il en résulte un risque de marginalisation et d'exclusion durable.

Ariane Ghirardello

(11) De même, il est à noter que le droit spécifie désormais que les critères discriminatoires appliqués lors de l'attribution de stages sont interdits. Cette interdiction doit tendre à favoriser l'accès égalitaire de tous dans l'entreprise.

(12) **Michaudon**, « Investir dans la formation continue », *INSEE première*, n° 697, février 2000.