

**LA LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS LIÉES AUX  
ORIGINES DANS  
LE MONDE DU TRAVAIL :  
FAIRE CESSER UNE INJUSTICE SANS  
EN COMMETTRE UNE AUTRE**

1er octobre 2020



# La lutte contre les discriminations liées aux origines dans le monde du travail

## Faire cesser une injustice sans en commettre une autre

### Synthèse

*Ce rapport a été établi par Thierry Breton\* à titre personnel et bénévole, avec l'aide de Paul Montjotin.*

*Il est issu des réflexions d'un groupe de travail qui a réuni Aline Crépin, Habibou Ouedraogo, Paul Montjotin, Catherine Tripon, Philippe Robert-Tanguy*

*Nous remercions pour leur relecture attentive Laure Bereni, Vincent-Arnaud Chappe, Martin Richer, Pascal Bernard, Jean-Christophe Sciberras, Violaine Trajan, Marc-Olivier Padis, Thierry Pech*

---

1er octobre 2020

*\* Thierry Breton est membre de l'Inspection générale des affaires sociales. Il a eu à plusieurs moments de sa carrière l'occasion de travailler sur la lutte contre les discriminations.*

On peut, et on doit, lutter en France contre les discriminations liées à l'origine, sans recourir à des statistiques ethniques ni à des politiques de quotas. Notre pays s'est trop longtemps égaré dans un faux débat sur la possibilité de quantifier les discriminations. Il faut sortir de cette impasse car, pour agir, il nous faut savoir. De quoi parle-t-on ? Les statistiques ethniques consistent à classer la population française à partir d'une grille de références imposée par exemple au moment du recensement. Les quotas, quant à eux, consistent à réserver des emplois ou des fonctions à des profils déterminés, le plus souvent à partir du classement préalable de la population. Aucune de ces deux méthodes n'est souhaitable, en raison des effets pervers qu'elles entraînent. En effet, créer des catégories d'appartenance en population générale, c'est prendre le risque d'imposer des assignations identitaires, alors même qu'on souhaite lutter contre l'enfermement des individus dans des catégories d'appartenance stigmatisantes. Notre tradition politique et notre droit récusent ce type d'assignation et visent, au contraire, l'émancipation des individus à travers l'égalité et la citoyenneté. Cette égalité républicaine, cependant, est mise à mal par la réalité des discriminations et risque d'apparaître comme une formule purement déclarative, une sentence répétitive et creuse ou, pire, un refus de voir la réalité en face. La réalité des discriminations dans l'accès à l'emploi et dans le

déroulement des carrières professionnelles est attestée par nombre d'enquêtes (notamment de testing...) qui appellent une réaction forte des pouvoirs publics.

Mais comment lutter contre les discriminations sans faire référence à l'origine, réelle ou supposée, des personnes ? Pendant longtemps, la stratégie publique a consisté à durcir les sanctions et à encourager les recours individuels. Malgré des avancées, qui ont aidé à une prise de conscience de l'ampleur du problème, les démarches individuelles, même soutenues par diverses institutions, ne peuvent pas corriger ce qui apparaît comme un problème systémique. En effet, la discrimination est un phénomène insidieux, contre lequel la construction des preuves juridiques est particulièrement ardue. Dans les entreprises, elle n'est pas le résultat, en règle générale, d'une intention discriminatoire mais elle reflète un défaut d'information auquel sont confrontés les recruteurs. On a demandé aux entreprises de prendre la mesure du problème et d'agir, et faute de pouvoir le faire avec force, c'est une approche euphémisée grâce à la notion de « diversité » qu'elles ont retenue. Notion plus floue et moins polémique, la « promotion de la diversité » s'associe plus facilement à un discours managérial positif et consensuel affichant pour objectif de « refléter » la société, au risque de placer l'origine au-dessus des compétences et du mérite. Malgré des labellisations et des chartes d'engagement, cette démarche reste largement déclarative en l'absence d'obligation de résultats. Or, pour démontrer qu'elles remplissent les objectifs qu'elles se fixent, les entreprises devraient pouvoir objectiver la diversité dont elles se réclament.

Il n'existe pas d'outil permettant de régler d'un seul coup l'ensemble des discriminations (travail, logement, sécurité...). Il faut imaginer des dispositifs spécifiques pour chacun de ces problèmes. Et les progrès ne se feront pas tout seuls, sans l'affirmation d'une ambition politique et la construction d'une politique publique complète, cohérente et audacieuse, dont l'objectif sera de créer les conditions d'un changement dans notre pays. L'ampleur de la tâche, les nombreux leviers sur lesquels il faut agir, la quasi-nécessité de créer un élan national, ne pourront être obtenus que par la pression d'une institution dédiée, dont une des missions sera de collecter des informations et des données permettant de quantifier les problèmes.

C'est pourquoi nous proposons la création d'un organisme spécialisé dans la lutte contre les discriminations dont le rôle sera d'accompagner les entreprises et les services publics. Cet opérateur public, tiers de confiance, garant de la bonne

utilisation et de la confidentialité des données personnelles qu'il sera chargé de collecter, sera doté de missions larges mais bien délimitées : au moment où ils postulent à un emploi ou au moment où ils sont recrutés dans une entreprise ou un service public, les salariés seront invités à renseigner de manière anonyme et auto-déclarative des informations générales sur leurs origines et la manière dont ils se sentent perçus (« d'après vous, comment les autres vous perçoivent-ils ? »). En collectant ces données, en les anonymisant et en en garantissant le bon usage, l'institution de lutte contre les discriminations en entreprise pourra suivre l'évolution de la main-d'œuvre par secteur et par entreprise. Elle pourra ainsi produire des études à destination des entreprises et des employeurs publics pour leur permettre de se situer les unes par rapport aux autres et à l'intérieur de leur secteur d'activité, et les accompagner pour mettre en place leurs plans d'action. Ainsi, on pourra avoir des données objectives sur le degré de diversité des secteurs, sans recourir à un classement personnel, en recueillant des données personnelles anonymisées, pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, de manière proportionnée à l'objectif et respectant la confidentialité des données et le droit à la protection des données. Ce chemin est possible. Il est de notre responsabilité collective de nous y engager résolument pour démontrer la force de notre pacte républicain.



# Sommaire

Introduction .....	5
1. Les discriminations liées aux origines dans l'entreprise et dans la fonction publique, un phénomène reconnu, durement sanctionné mais qui perdure .....	8
1.1. Lutte contre les discriminations ou promotion de la diversité : faisons attention au sens des mots 10	
1.2. Les discriminations liées aux origines, un objet juridique qui paraît simple mais un cadre de lecture délicat.....	16
1.2.1. Les origines, une approche pragmatique qui peine à appréhender des ressentis complexes... 16	
1.2.2. Préjugés, distance sociale et discriminations liées aux origines, un cercle vicieux..... 19	
1.2.3. La discrimination statistique prospère sur une vision erronée liée à la non-objectivation de certaines caractéristiques productives..... 24	
1.2.4. Certaines caractéristiques qui ne se rapportent pas aux compétences des salariés jouent sur les discriminations..... 26	
1.3. Les discriminations sont lourdement sanctionnées .....	30
1.3.1. Un dispositif juridique international et national très étoffé y compris au plan pénal..... 30	
1.3.2. Peu de démarches individuelles, malgré la mobilisation du Défenseur des droits..... 32	
1.3.3. Une mise en œuvre opérationnelle qui repose principalement sur un dispositif d'engagement volontaire .....	33
1.4. Les comparaisons internationales montrent des résultats controversés de la discrimination positive, malgré en engagement opérationnel parfois remarquable..... 35	
2. Pour un engagement résolu de la puissance publique à faire cesser toutes les discriminations liées aux origines et une politique favorable aux changements de comportement.....	39
2.1. Notre objectif collectif doit être de lutter résolument contre les discriminations .....	41
2.2. Il n'est pas nécessaire de modifier le cadre législatif pour quantifier les discriminations dans les entreprises et les organismes publics.....	43
2.3. Placer au cœur de cette action une démarche systémique et innovante d'observation et d'accompagnement des organisations, qui doit susciter la confiance pleine et entière de tous .....	49
2.3.1. Un dispositif de collecte systématique concernant tous les salariés en place..... 50	
2.3.2. Une analyse anonymisée au niveau de chaque entreprise pour lui permettre de se mettre en conformité..... 52	
2.3.3. Une objectivation des compétences des candidats est nécessaire pour modifier les stéréotypes .....	53
2.4. Déployer un environnement complet pour donner de l'efficacité à la lutte contre les discriminations .....	56
2.4.1. Faciliter l'accès à la commande publique des entreprises justifiant de bonnes pratiques en matière de non-discrimination .....	56
2.4.2. Conditionner l'accès des contrats aidés à l'absence de discriminations..... 56	
2.4.3. Mettre à disposition des agents économiques une information suffisante pour leur permettre d'orienter leurs décisions .....	57
2.5. Confier la mise en œuvre de cette politique publique à un opérateur dédié en charge de l'ensemble des missions et garant de ses objectifs.....	58
<b>Conclusion</b> .....	60
<b>Bibliographie</b> .....	61

## INTRODUCTION

Les discriminations minent notre contrat social, la promesse républicaine d'égalité des chances et de réussite par l'effort. Notre Constitution et les textes de loi expriment clairement les valeurs d'égalité et le refus de la discrimination. Les sanctions encourues en cas de manquement sont fortes. Pourtant, la mise en application de ces principes apparaît très nettement insuffisante, transformant notre engagement en faveur de l'égalité en un exercice purement déclaratif ou, pire, en un double discours masquant l'exclusion d'une partie de la population. Les discriminations liées aux origines réelles ou supposées sont particulièrement difficiles à observer et à combattre<sup>1</sup>. Des enquêtes ponctuelles menées dans l'accès au logement, les loisirs ou le maintien de l'ordre montrent que tous les domaines de la vie sociale sont touchés. Le monde du travail l'est comme d'autres, mais avec des conséquences, individuelles et collectives, démultipliées.

Si les principes affichés sont clairs, il reste difficile d'établir les faits et, plus encore, de faire évoluer les pratiques.

La France a transposé la directive européenne du 22 octobre 2014<sup>2</sup> obligeant les entreprises de plus de 500 salariés à remplir une « déclaration de performance extra-financière<sup>3</sup> », qui remplace le rapport de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Parmi d'autres obligations, cette nouvelle déclaration comprend les informations relatives aux actions visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir les diversités<sup>4</sup>.

Les dispositions nouvelles introduites par le droit européen sont-elles susceptibles de stimuler l'action des entreprises sur la question des discriminations ? Prudent, le législateur européen s'en tient à demander une présentation des politiques de lutte contre les discriminations et de promotion des diversités. Pour être satisfaites, ces demandes

---

<sup>1</sup> Pour mémoire, la loi française reconnaît plus de vingt-cinq discriminations : âge ; sexe ; origine ; situation de famille ; orientation sexuelle ; mœurs ; caractéristiques génétiques ; appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ; apparence physique ; handicap ; état de santé ; état de grossesse ; patronyme ; opinions politiques ; convictions religieuses ; activités syndicales.

<sup>2</sup> Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

<sup>3</sup> Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et décret n° 2017-1265 du 9 août 2017.

<sup>4</sup> Article L. 225-102-1 du Code de commerce.

nécessitent un engagement volontaire, par exemple dans des chartes ou des démarches de labellisation. Si ces outils sont intéressants et dénotent une prise de conscience dans l'entreprise, ils ne sont cependant pas assez structurants et systématiques pour permettre des progrès visibles.

De nombreuses entreprises mènent, de leur côté, des actions résolues en faveur de la diversité. Ces efforts ne sont pas toujours évalués, ils demeurent souvent isolés, peu visibles, temporaires et, finalement, marginaux. Laisser la dispersion régner sur un sujet aussi délicat et difficile, c'est manquer une opportunité de nous montrer à la hauteur de nos principes.

Une prise de conscience collective est d'autant plus urgente que, du point de vue des salariés, selon le 10<sup>e</sup> baromètre des discriminations dans l'emploi<sup>5</sup>, le monde du travail est perçu comme le premier lieu de discrimination.

Les études statistiques montrent l'existence d'un phénomène de discrimination qui reste important. Les origines ne sont pas le premier motif de discrimination et, en proportion, ne représentent qu'une partie réduite au regard des discriminations liées au handicap ou au genre. Cependant, les discriminations liées à l'origine occupent une place importante car elles sont particulièrement difficiles à résoudre, posent des questions fondamentales sur notre pacte social et conduisent parfois une partie de nos concitoyens confrontés à des pratiques plus ou moins ouvertes de discrimination à traduire leur demande d'intégration sociale en revendication identitaire.

Les travaux de l'INSEE publiés en 2013<sup>6</sup> montrent que le taux de discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats issus de l'immigration est de 40 % en moyenne. Une étude réalisée en 2011 avait déjà montré la réalité et l'ampleur des discriminations à l'endroit des personnes maghrébines, de l'ordre de 35 %<sup>7</sup>. Le rapport de France Stratégie en 2016<sup>8</sup> indique que « toutes choses égales par ailleurs, les hommes descendants d'immigrés

---

<sup>5</sup> Défenseur des droits, Organisation internationale du travail, « 10<sup>e</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », 2017.

<sup>6</sup> Edo, Anthony, Jacquemet, Nicolas, « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance différenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Économie et statistiques*, n° 464-465-466, INSEE, 2013.

<sup>7</sup> L'horty Yannick, Duguet, Emmanuel, Du Parquet, Loïc, Petit, Pascale, Sari, Florent, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés », *Économie et statistiques*, n° 447, INSEE, 2011.

<sup>8</sup> « Le coût économique des discriminations », France Stratégie, 2016.



africains ont une probabilité d'être au chômage supérieure de sept points aux hommes sans ascendance migratoire ».

Répétées et non reconnues comme telles, les situations discriminatoires peuvent produire chez les personnes qui en sont victimes un profond découragement et une autocensure fondée sur l'anticipation, construite par l'expérience personnelle ou le partage avec des pairs, d'un échec probable.

Dans des travaux récents, une équipe de l'École normale supérieure rappelle ainsi que « là où le vécu de discrimination raciale suscite un fort sentiment d'injustice et un rejet du système, la double stigmatisation sociale et raciale génère une réaction plus individuelle de perte d'estime de soi<sup>9</sup> ». Et cette double stigmatisation fait naître un sentiment de discrimination généralisée dégénérant en un fatalisme et, parfois, dans une expression revendicatrice délétère.

Entre des attitudes de déni plus ou moins assumées, un sentiment d'injustice contenu et une revendication identitaire qui se durcit, le débat public est particulièrement difficile à mener.

Afficher de bonnes intentions sans se donner les moyens de les mettre en œuvre, c'est prendre le risque de laisser gagner le découragement, de le voir se transformer en défiance voire en révolte vis-à-vis de nos institutions et de leurs représentants.

Agir avec force, c'est l'engagement qu'avait pris le président de la République lors de la campagne électorale qui l'a porté au pouvoir. Dans son ouvrage *Révolution* qu'il a publié à cette occasion, il rappelait que « les discriminations sont socialement et économiquement coûteuses. Le racisme ouvert est insupportable, mais la discrimination est encore plus insidieuse, plus destructrice encore. Nous devons développer des politiques volontaristes qui permettront d'aller chasser ces discriminations<sup>10</sup> ».

Les travaux et rapports sur ce sujet sont déjà nombreux et de grande qualité. On citera en particulier le rapport très complet et stimulant de François Héran, remis à Yazid Sabeg en 2010, et le très intéressant rapport de synthèse de travaux interpartenaires remis par Jean-Christophe Sciberras en 2015<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Chappe, Vincent-Arnaud, Eberhard, Mireille, Guillaume, Cécile, *La Fabrique des discriminations*, ENS Paris-Saclay, *Terrains et Travaux*, 2016, n° 29.

<sup>10</sup> Macron, Emmanuel, *Révolution*, XO Editions, novembre 2016.

<sup>11</sup> Sciberras, Jean-Christophe, « Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue interpartenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise », mai 2015.

Nous tentons néanmoins de voir quels éléments de fondation supplémentaires pourraient nous permettre, enfin, de réduire, puis de supprimer les discriminations. Nous essaierons de clarifier la base théorique de l'action publique et collective, de développer une approche pragmatique, dans laquelle l'économie et le fonctionnement des entreprises soient centrales, et enfin de proposer une organisation et des mesures, pour partie nouvelles, pour stimuler l'action collective et franchir un cap décisif. Nous proposons en particulier qu'une institution publique nouvelle soit chargée de porter cette ambition, d'en garantir le respect, d'apporter la confiance nécessaire pour que nous puissions aborder sereinement ce sujet.

## **1. LES DISCRIMINATIONS LIEES AUX ORIGINES DANS L'ENTREPRISE ET DANS LA FONCTION PUBLIQUE, UN PHENOMENE RECONNU, DUREMENT SANCTIONNE MAIS QUI PERDURE**

Le phénomène de discrimination est loin d'être marginal. Près d'une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants au travail, qui se cumulent souvent à une dévalorisation professionnelle, selon une enquête publiée le 27 septembre 2018 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) et réalisée en France en 2016 auprès de 3 551 personnes<sup>12</sup>.

Un quart des personnes ont répondu avoir fait l'expérience de propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, au handicap ou l'état de santé lors des cinq années ayant précédé cette enquête. « Ces attitudes hostiles sont rapportées comme très fréquentes dans 5 % des cas et peu fréquentes dans 20 % des situations », selon ce baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi.

Ces données masquent de fortes disparités, les femmes perçues comme non-blanches et celles en situation de handicap étant les plus exposées. Ainsi, parmi les premières, celles de 18 ans à 44 ans perçues comme non-blanches sont plus d'une sur deux à rapporter de tels agissements, tout comme 43 % des femmes en situation de handicap, 40 % des hommes homosexuels ou bisexuels, 40 % des hommes de 18 ans à 34 ans perçus comme non-blancs. À l'inverse, cette situation touche, seulement, 11 % des hommes de 35 ans à 44 ans perçus comme blancs.

---

<sup>12</sup> « 11<sup>e</sup> baromètre sur les perceptions des discriminations dans l'emploi », Défenseur des droits, septembre 2018.

Parallèlement, selon une étude du Lab'Ho (Observatoire des Hommes et des Organisations d'Addeco) publiée en juin 2018, 33 % des responsables des ressources humaines interrogés déclarent avoir été témoins de pratiques discriminatoires (sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion ou le handicap par exemple) pendant un recrutement dans lequel ils ont été impliqués. 23 % d'entre eux ont déjà été soupçonnés, à tort ou à raison, de discrimination dans le cadre d'un recrutement. Enfin, 32 % ont déjà été confrontés à une demande de recrutement discriminatoire de la part de leur hiérarchie, de leurs collègues ou d'un client externe<sup>13</sup>.

Pour appréhender des phénomènes qui occupent une place importante dans nos débats, l'Institut national des études démographiques (INED) et l'Institut national des statistiques et des études économiques (INSEE) ont conjointement mis en place une enquête sur les Trajectoires et les Origines (TeO). Elle vise à appréhender l'impact des origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales, tout en prenant en considération les autres caractéristiques sociodémographiques, que sont le milieu social, le quartier, l'âge, la génération, le sexe, le niveau d'études. Elle donne des éléments statistiques permettant de travailler sur les phénomènes de discrimination. Elle porte un intérêt particulier aux populations qui peuvent rencontrer des obstacles dans leurs trajectoires du fait de leur origine ou de leur apparence physique (immigrés, descendants d'immigrés, personnes originaires des DOM et leurs descendants). Réalisée une première fois entre 2008 et 2009, avec 22 000 répondants, elle a donné lieu à de nombreuses publications et occupe aujourd'hui une place essentielle dans l'analyse des phénomènes discriminatoires<sup>14</sup>.

D'après la première enquête TeO, sur les 14 % de personnes âgées de 18 ans à 50 ans résidant en France déclarant avoir vécu des discriminations dans les cinq dernières années, les Français qui ne sont ni immigrés ni fils ou filles d'immigrés sont 10 % à en déclarer, contre 24 % des fils ou filles d'immigrés, et 26 % des immigrés. Les motifs cités sont d'abord l'origine (ou la nationalité) et la couleur de la peau (57 % et 17 %), puis le sexe et l'âge. L'impression de discrimination augmente avec le niveau d'études et les difficultés d'accès aux postes de responsabilité<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> « Recruter dans la diversité. La formation, une obligation ou une chance ? », LAB'HO, Observatoire des hommes et des organisations, 26 juin 2018.

<sup>14</sup> <https://teo1.site.ined.fr/fr/>

<sup>15</sup> Beauchemin, Cris, Hamel, Christelle, Lesne, Maud, Simon, Patrick, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population et sociétés*, n° 466, avril 2010.



Enfin, elle confirme que le surcroît de chômage chez les immigrés et fils et filles d'immigrés originaires du Maghreb par rapport aux personnes nées en France métropolitaine de parents français n'est pas uniquement expliqué par leur situation socioéconomique (âge, niveau d'instruction, etc.)<sup>16</sup>. Dans cette même étude, Dominique Meurs relève que plus la personne au chômage « devrait » être en emploi au vu de ses caractéristiques, plus elle répond positivement aux questions sur les ressentis de discrimination.

L'équité et la non-discrimination semblent mieux pratiquées dans le secteur privé que dans la fonction publique : 27 % des salariés du privé pensent que leur supérieur ne traite pas équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres contre 32 % des agents publics, dont 29 % dans la fonction publique d'État, 31% dans la fonction publique territoriale et 39 % dans la fonction publique hospitalière<sup>17</sup>.

### **1.1. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS OU PROMOTION DE LA DIVERSITE : FAISONS ATTENTION AU SENS DES MOTS**

La lutte contre les discriminations est à la frontière de notions qui paraissent proches mais n'en sont pas moins très différentes dans leurs fondements théoriques et dans leurs objectifs.

On ne peut pas aborder les discriminations sans poser la question des inégalités. La discrimination est toujours un déni de droit. Car une discrimination contrevient à l'égalité de traitement garantie par la loi. Pour autant, il existe des inégalités qui ne résultent pas d'une discrimination. Toutes les inégalités ne sont pas des discriminations, c'est le cas seulement de celles qui différencient les personnes sur une base illégitime, selon des critères explicitement rejetés par la loi (âge, sexe, patronyme etc.). Il ne suffit donc pas de lutter contre les inégalités pour venir à bout des discriminations.

Lutter contre les discriminations n'implique aucunement de substituer l'égalité des résultats, qui serait indifférente aux individus, à l'égalité des chances. Proche de la notion d'équité, cette dernière admet une inégalité résultant de différences individuelles, comme les capacités intellectuelles, le mérite individuel ou les efforts consentis. Dans le cadre du marché du travail, on pourrait y ajouter les compétences et l'expérience.

---

<sup>16</sup> Meurs, Dominique, « Le chômage des immigrés : quelle est la part des discriminations ? », *Population et sociétés*, n° 546, août 2017.

<sup>17</sup> Coutrot, Thomas, Davie, Emma, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », DARES, décembre 2014.

Depuis les Déclarations des droits de l'homme et du citoyen, personne ne doit a priori être exclu de ce à quoi il peut prétendre en fonction de ses aspirations, de ses compétences, de ses efforts et de ses mérites. Ainsi, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen stipule que tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi « sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents<sup>18</sup> ».

André Comte-Sponville, dans un guide pédagogique diffusé par l'Éducation nationale<sup>19</sup>, rappelait que l'égalité des chances, « c'est le droit de ne pas dépendre exclusivement de la chance, ni de la malchance. C'est le droit égal, pour chacun, de faire ses preuves, d'exploiter ses talents, de surmonter, au moins partiellement, ses faiblesses. C'est le droit de réussir, autant qu'on le peut et qu'on le mérite. C'est le droit de ne pas rester prisonnier de son origine, de son milieu, de son statut. C'est l'égalité, mais actuelle, face à l'avenir. C'est le droit d'être libre, en se donnant les moyens de le devenir. C'est comme une justice anticipée, et anticipatrice : c'est protéger l'avenir, autant que faire se peut, contre les injustices du passé, et même du présent ».

La tentation peut être grande, à l'instar de ce qui a pu être fait dans d'autres pays ou à propos d'autres discriminations, de considérer qu'il ne s'agit pas seulement de lutter contre les injustices du présent, d'empêcher les injustices de demain d'advenir, mais aussi de réparer les injustices du passé.

De ce point de vue, certains prônent une politique de quotas qui resterait collectivement très difficile à accepter, car elle fait fi des facultés et des mérites individuels. Elle s'apparenterait alors à une politique de réparation, faisant peser le poids des errements passés sur les générations actuelles, dans un douteux transfert de responsabilité.

Elle prend le risque, voulant réparer les injustices passées, d'en créer de nouvelles à l'égard d'autres individus qui ne feraient pas partie des groupes à favoriser. Car, en réalité, la discrimination dite « positive » le serait pour certains mais au prix d'une nouvelle discrimination pour d'autres.

---

<sup>18</sup> Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

<sup>19</sup> « Abécédaire », in *Guide républicain. L'idée républicaine aujourd'hui*, SCÉRÉN-CNDP, ministère de l'Éducation nationale, Delagrave, 2004.

L'objectif de cohésion sociale que poursuit une politique de discrimination positive, par exemple de quota, génère par nature une force contraire source de divisions, de crispations, de tensions, voire de ressentiments, qui entache fortement son efficacité et fait le lit des revendications de demain.

De ce point de vue, la relation, voire la tension, entre la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité doit être discutée. La lutte contre les discriminations est considérée parfois comme un sous-ensemble de la promotion de la diversité. Ce qui soulève quelques interrogations sur leur conciliation possible.

Tout d'abord, il faut souligner que, à l'inverse des discriminations, la diversité n'a jamais fait l'objet d'une définition officielle, ni dans la Constitution, ni dans les textes de loi nationaux. Comme le rappelle le sociologue Michel Wieviorka, « la diversité est une notion à géométrie variable [...] dont les fondements juridiques sont bancals<sup>20</sup> ».

Cette notion a donné lieu à de nombreuses définitions, imprécises, souvent contradictoires, parfois problématiques. Entre autres, les questions sont nombreuses sur sa finalité ou encore sur les critères pouvant être contenus dans le terme de diversité par nature très large. S'agit-il des origines, de l'âge, d'un éventuel handicap, de l'état de santé, de l'apparence physique, du sexe, ou encore de l'orientation sexuelle ?

Il nous semble nécessaire, car elles ont un sens, d'interroger pour apprécier leur portée, leurs conséquences, l'appropriation qui peut en être faite. C'est une condition nécessaire pour engager des politiques comprises, acceptées et efficaces.

Devant l'absence de réduction des discriminations, l'inégale implication des acteurs, y compris dans la fonction publique, la promotion de la diversité est venue offrir une perspective positive, un cadre de mobilisation et de progrès pour ceux qui veulent agir. Elle trouve son fondement dans l'intention, louable, de concourir à un monde du travail respectueux des différences. Cependant, comme l'indique Laure Bereni, « le travail d'adaptation de la diversité à la grammaire managériale s'est d'abord traduit par l'effacement symbolique des connotations juridiques et militantes initialement dominantes dans la définition de l'anti-

---

<sup>20</sup> Wieviorka, Michel, *La Diversité, Rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, Paris, Robert Laffont, 2008.



discrimination, et jugées à la fois trop “rigides” et “ringardes” dans le monde de l’entreprise<sup>21</sup> ».

Appliquée à l’entreprise, la diversité désignerait la variété de profils individuels qui, à l’image de la société, peuvent ou devraient exister en son sein ; la diversité y fait référence aux 25 critères de discrimination inscrits dans la loi, mais en fait principalement à quatre groupes : les personnes issues de l’immigration, les personnes handicapées, les seniors et les femmes.

Ainsi, selon ses promoteurs, la diversité permettrait<sup>22</sup> :

- d’accroître la performance économique des entreprises, elle favoriserait l’innovation et la créativité, par la mutualisation de compétences différentes ;
- de mieux comprendre les attentes des clients, par la mise à disposition de ressources qui leur ressemblent ;
- de pénétrer des marchés en forte croissance, dans un contexte d’économie mondialisée qui fait de la diversité une condition d’accès à certains marchés ;
- de disposer d’un nouveau levier d’optimisation de la gestion des ressources humaines, dans un contexte où le remplacement des départs massifs à la retraite des baby-boomers devient un enjeu majeur pour les employeurs ;
- à l’entreprise de communiquer sur son engagement en tant qu’entreprise socialement responsable, entraînant des effets positifs sur son image et sa réputation ;
- et à l’entreprise encore, de se conformer à la loi et donc de limiter les risques juridiques et réputationnels.

Cette évolution sape l’efficacité des actions. Pour Laure Bereni, « l’effacement du droit et de la morale typique de la rhétorique de la diversité a des conséquences bien réelles, au-delà des discours, sur le contenu des dispositifs mis en place par les entreprises. De fait, les premières recherches empiriques sur ces dispositifs ont mis au jour l’écart entre l’ambition

---

<sup>21</sup> Bereni, Laure, « Faire de la diversité une richesse pour l’entreprise, la transformation d’une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, n° 35, Presses de Sciences Po, 2009.

<sup>22</sup> Cabinet Deloitte, « La promotion de la diversité dans les entreprises. Les meilleures expériences en France et à l’étranger », Rapport commandé par le Centre d’analyse stratégique, juin 2010.

des discours affichés et le caractère très partiel des mesures effectivement mises en œuvre pour prévenir et sanctionner les discriminations<sup>23</sup> ».

Ce faisant, elle ne fait que remplacer une discrimination par une autre, véhiculée par un stéréotype, assez largement partagé de nos jours, selon lequel il n'est possible de comprendre autrui qu'en ayant un vécu ou un ressenti identique ou les mêmes caractéristiques que lui, dont l'origine.

L'ensemble de ces arguments est transposable au secteur public. La fonction publique a, de surcroît, un devoir d'exemplarité et se doit de mieux représenter la nation qu'elle sert.

Les principes de la société dite « multiculturelle » se sont exprimés dans certains pays, dont l'histoire, la sociologie et les aspirations sont radicalement différentes des nôtres. Ni l'exemple américain, ni l'exemple canadien ne sont transposables car leur histoire, « nativement » multiculturelle, fait une large place aux communautés. La question raciale y a toujours été centrale et présente dans les Constitutions américaines, qui comportaient à l'origine des dispositions discriminatoires et ségrégationnistes.

En réalité, si le bénéfice de la diversité est consensuel, c'est que nous pensons que notre richesse collective vient de nos richesses individuelles, de notre formation, de la diversité de nos expériences, de nos modes de raisonnement, centres d'intérêt, goûts, de nos cultures, et de nos personnalités différentes. Bien au-delà donc de la diversité des composantes de notre société.

La promotion de la diversité des origines prend le risque d'essentialiser tous les individus d'un groupe en les dotant de particularités individuelles qu'ils tireraient de cette appartenance. Prise à la lettre, elle voudrait dire qu'un individu serait avant tout ce que ses origines font de lui. Les mêmes origines donneraient les mêmes individus, les mêmes façons de penser. À l'inverse, deux personnes d'origine différente raisonnaient, penseraient, différemment, ne disposeraient pas du même référentiel culturel, n'auraient pas les mêmes aspirations.

On se rappellera alors ce qu'écrivait Amin Maalouf dans les *Identités meurtrières* : « Sans doute un Serbe est-il différent d'un Croate, mais chaque Serbe est également différent de tout autre Serbe, et chaque Croate est différent de tout autre Croate. Et si un Chrétien libanais est différent d'un Musulman libanais, je ne connais pas deux Chrétiens libanais qui soient

---

<sup>23</sup> *Ibid.*

identiques, ni deux Musulmans, pas plus qu'il n'existe dans le monde deux Français, deux Africains, deux Arabes ou deux Juifs identiques<sup>24</sup>. »

Cette approche ensevelit ce qui peut nous être commun sous ce qui peut nous distinguer. À force de considérer les « différences », elle conduit à ignorer les « similitudes », ce qui fait de nous des semblables. Paul Ricœur développait des arguments dans ce sens, sur un mode à la fois philosophique et théologique dans une conférence (« Étranger, moi-même ») donnée lors des Semaines sociales en 1997 : « Je vois chez beaucoup de nos jeunes collègues, dans ce qu'on appelle le postmodernisme, toute une idéologie de la différence qui me paraît constituer l'exact contraire de l'hystérie identitaire. Eh bien, ce qui doit pouvoir équilibrer le sentiment de la différence, c'est le sentiment de la similitude humaine, de l'autre mon semblable. C'est le fameux "comme" du Lévitique. "Tu aimeras ton prochain comme toi-même." On risque de perdre le "comme" dans l'idéologie de la différence. Il y a un point extrême où les différences deviennent indifférentes. Il n'y a plus que l'autre de l'autre indéfiniment... C'est l'exil sans retour, comme si Ulysse ne revenait jamais à Ithaque, comme si Abraham partait mais n'allait nulle part. »

En outre, le fait de partager une même origine nationale ou géographique, sur plusieurs générations ne fournit en soi aucune indication sur le degré de conscience collective du groupement ainsi constitué qui n'en fait pas forcément un groupe homogène ni un groupe agissant.

Dans un contexte politique national difficile, marqué par de très fortes tensions autour des questions identitaires, où l'identité est construite à travers des actions de revendication ou recherchée à travers une forme de victimisation, la promotion de la diversité, même si ce n'est pas son intention, peut nourrir la revendication de différences, pour beaucoup culturelles (religion, langue, mode de vie) fondant des arguments pour une reconnaissance de groupes de population, au risque d'enfermer l'individu dans son groupe de référence, de nier toute possibilité d'émancipation, de liberté individuelle.

Elle conduirait ainsi à fonder une politique publique sur l'identité, à l'instar de ce que font, pour partie, les États-Unis, dont Laurent Dubreuil considère qu'elle « s'avance parée de trois remarquables qualités : elle repose sur l'authenticité, elle exprime une conformité, elle

---

<sup>24</sup> Maalouf, Amin, *Les Identités meurtrières*, Le Livre de Poche, 1998.

représente une destinée<sup>25</sup> ». À l'opposé de l'approche universelle des droits des hommes et des femmes à laquelle nous croyons et sommes profondément attachés.

Sans réduire les discriminations, la promotion de la diversité liée aux origines peut entraîner une exacerbation des revendications culturelles en agitant de fausses promesses.

Pour Laurent Dubreuil, « la promotion du métissage, de l'hybridation, de l'entre-deux, du transracial n'est pas convaincante car, en dépit de ses intentions parfois sympathiques, elle parvient rarement à s'abstenir de la logique identitaire qui commande sa version de la diversité<sup>26</sup> ».

Il faut s'inquiéter que, ce faisant, elle ne contribue à cristalliser et consolider ce qu'elle est censée réduire et supprimer, nous enfermant dans une lecture déterministe et fixiste des appartenances.

Parmi les idéaux de notre nation, la notion de « citoyenneté » doit permettre de répondre à la double aspiration de reconnaissance du pluralisme de la société et d'un projet d'émancipation vis-à-vis de toutes les appartenances.

## **1.2. LES DISCRIMINATIONS LIEES AUX ORIGINES, UN OBJET JURIDIQUE QUI PARAÎT SIMPLE MAIS UN CADRE DE LECTURE DELICAT**

### **1.2.1. Les origines, une approche pragmatique qui peine à appréhender des ressentis complexes**

Sans qu'elle ait réellement fait l'objet d'une définition, la notion d'origine peut être comprise dans la définition que le code pénal donne des discriminations. Ainsi, l'article 225-1 dispose que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-

---

<sup>25</sup> Dubreuil, Laurent, *La Dictature des identités*, Gallimard, Le débat, 2019.

<sup>26</sup> *Ibid.*

appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

Ainsi pourraient relever des origines : les mœurs, la langue, l'ethnie, la nation, une prétendue race ou une religion. Chacun de ces éléments est d'une appréciation délicate en raison du sens qui peut leur être donné.

En réaction aux manipulations qu'en ont faites les pouvoirs étatiques ou coloniaux, et pour lutter contre une vision fixiste, nombre de sociologues et d'anthropologues ne parlent d'ailleurs pas d'ethnie mais de groupe ethnique ou d'ethnicité. Ils définissent alors l'ethnicité comme un comportement ou une réalité perçue<sup>27</sup>.

Certains projets de recherche visent à reconstituer des origines par l'utilisation de la trace du pays d'origine. Autrement dit, l'origine ethnique ou l'ethnicité, et non pas l'ethnie, est ainsi appréciée à partir de la nationalité ou pays d'origine des descendants des immigrés, que ces descendants soient de première génération ou plus éloignés. Le terme ne postule ni assignation raciale ni revendication identitaire.

L'identité « ethnique » peut aussi être assignée par le discriminateur, comportement que les travaux de recherche tentent parfois de reproduire pour mieux en comprendre et en déjouer les mécanismes. L'identité ethnique n'est alors pas déclarée par la personne, encore moins revendiquée, mais elle est assignée par l'observateur, qui cherche à reconstituer la perception du discriminateur.

Difficiles à approcher, les origines ethniques ou raciales, réelles ou supposées, peuvent être recueillies selon cinq méthodes : l'autodéclaration, la perception directe par autrui, le reclassement a posteriori, l'affiliation attestée par les pairs, l'auto-hétéro-perception.

- *L'autodéclaration* peut s'effectuer sur une liste fermée, semi-ouverte ou totalement ouverte. Une question ouverte, à son tour, peut s'assortir ou non d'exemples susceptibles de guider le répondant. On trouve ce type de question dans les recensements américain, canadien, australien et britannique. Quel que soit le détail de la technique employée, la caractéristique majeure de l'autodéclaration est qu'elle s'apparente à une déclaration identitaire, qu'elle est par conséquent subjective et

---

<sup>27</sup> François Héran (dir.), « Inégalités et discriminations, Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique », Rapport du Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD).



qu'elle reflète en partie la façon dont l'individu se définit, mais également, le cas échéant, son intériorisation des représentations le concernant. Elle peut aussi contribuer à construire une affiliation identitaire imposée qui n'était pas recherchée ni souhaitée par l'individu interrogé.

- La perception par autrui, ou *hétéro-perception*, est plus rarement utilisée. Elle est illustrée par deux techniques. Dans la première, on opère à vue sur la base du phénotype ou de l'apparence. C'est le cas de certaines enquêtes américaines menées en face à face, où l'enquêteur assigne une catégorie ethno-raciale à la personne interrogée. Une seconde illustration de l'hétéro-perception est l'assignation identitaire à partir des noms de personnes (prénoms ou patronymes) dont on interprète la consonance ethnique. Dans les deux cas, le chercheur tente de se mettre à la place du « catégorisant » pour reproduire la logique de son classement à vue.
- Le *reclassement a posteriori* mobilise des informations dites « objectives », comme le pays de naissance et la nationalité à la naissance. Elles sont considérées comme objectives parce qu'elles correspondent à des données d'état civil qui sont censées être connues des intéressés et ne pas varier selon les perceptions individuelles. Deux niveaux sont à distinguer, selon qu'on retient le pays de naissance ou la première nationalité du répondant ou qu'on remonte à la génération des parents. Le premier niveau permet d'identifier les immigrés, le second les descendants directs d'immigrés. Il est rare qu'on remonte aux grands-parents. Cette approche par la nationalité, même si elle a le mérite de reposer sur un point objectif, ne rend pas compte de l'ensemble des phénomènes de discrimination liée à la couleur de peau, comme ceux qui touchent par exemple les Français ultramarins.
- L'*affiliation* à une communauté attestée par ses représentants officiels est signalée pour mémoire. Elle est pratiquée aux États-Unis dans le cas des « tribus indiennes », qui délivrent des certificats d'appartenance reconnus par les tribunaux et par le Census Bureau. Elle est aussi utilisée en Australie dans le cas de l'appartenance aux groupes aborigènes.
- Enfin, l'*auto-hétéro-perception* consiste à déclarer comment l'on pense être perçu par autrui. La question posée (« Vous sentez-vous perçu comme... ? ») mise sur la capacité des personnes interrogées à exprimer ce qu'elles ressentent des

catégorisations qui peuvent leur être attribuées dans la vie quotidienne. La question a d'autant plus de sens qu'elle est circonscrite (en famille, entre amis, au travail, devant des agents de l'administration, avec des inconnus, par exemple) et graduée (a-t-on le sentiment d'être ainsi perçu systématiquement, souvent, parfois, jamais... ?). C'est un type de question qui paraît à la fois moins intrusive et utile pour lutter contre les discriminations.

### **1.2.2. Préjugés, distance sociale et discriminations liées aux origines, un cercle vicieux**

Il importe de différencier au préalable le sens des concepts de discrimination *directe* et *indirecte* tels qu'ils sont définis par les directives européennes.

La *discrimination directe* se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, d'un handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle. En cas de discrimination directe, des sanctions existent et, si une preuve est apportée, une correction peut être décidée assez facilement. Mais, le plus souvent, il est difficile de démontrer devant un juge une intention directe de discriminer.

Les discriminations sont le plus souvent indirectes – elles ne sont pas issues d'une décision particulière mais résultent d'une multiplicité d'arrangements –, et le plus souvent implicites – les acteurs eux-mêmes n'en ont pas toujours conscience.

Les directives européennes définissent la *discrimination indirecte* comme une discrimination qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre sont susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée ou pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle données, par rapport à d'autres personnes à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. Dans ce cas, qui est le plus fréquent, il est difficile de porter la cause devant un juge, les discriminations résultant moins de décisions isolables que d'une suite de représentations inconscientes, en particulier de préjugés.

La Commission européenne insiste sur la relation qui existe entre les préjugés et stéréotypes et le comportement discriminatoire, et sur les pratiques et autres actions qui ne sont pas fondées sur des préjugés mais qui peuvent entraîner des discriminations<sup>28</sup>.

Par « préjugé », le manuel de la Commission européenne entend toute opinion, supposition ou sentiment négatif dont la conception est injuste ou déraisonnable, vis-à-vis d'un groupe de personnes donné. Ces suppositions, opinions et émotions traduisent en général des généralisations erronées ou abusives ou des attitudes rigides et intransigeantes.

Les « stéréotypes » y sont définis comme des images mentales standardisées conçues en commun par les membres d'un groupe au sujet d'un autre groupe ou d'un phénomène. Les stéréotypes représentent habituellement des opinions exagérément simplifiées ou généralisées : les caractéristiques du groupe que l'on perçoit sont supposées s'appliquer à chaque membre du groupe. Les stéréotypes peuvent provenir de la culture dans laquelle les personnes évoluent, de différences réelles entre les groupes (par exemple des différences culturelles et socio-économiques) mais aussi d'une tendance cognitive résultant du processus même de différenciation catégorique entre des groupes de personnes. Les sentiments négatifs peuvent résulter, entre autres, d'une évaluation négative des stéréotypes.

Il peut exister une distance sociale, c'est-à-dire l'absence de contact volontaire entre la personne ayant des préjugés et les membres du groupe à l'égard duquel elle nourrit ces préjugés. La psychologie sociale montre que les préjugés sont réduits par les contacts volontaires entre groupes, surtout si ces contacts présentent une fréquence, une durée et une proximité suffisantes et qu'ils se produisent entre des personnes de statut égal. L'importance des amitiés intergroupes, en particulier, a été mise en évidence.

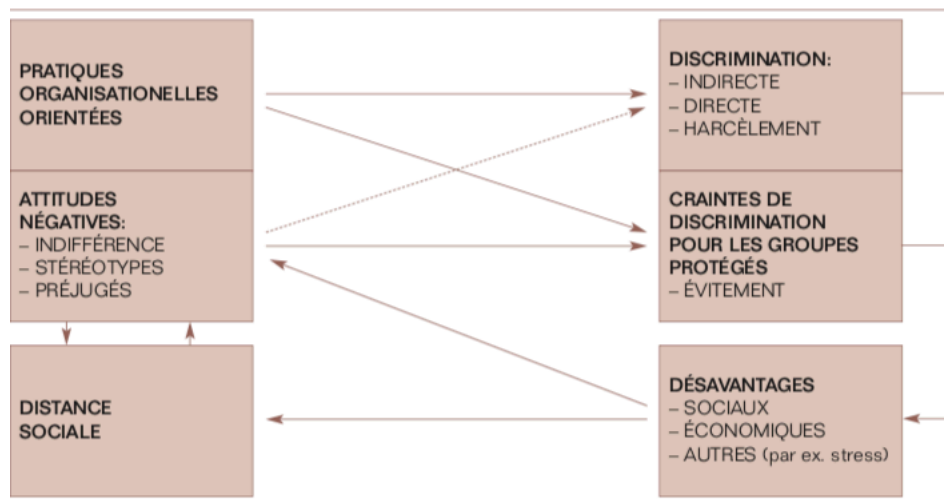
D'un côté, une personne ayant des préjugés n'agit pas nécessairement en accord avec ceux-ci. Ainsi, une personne ayant des préjugés peut s'empêcher d'avoir un comportement discriminatoire dans un environnement où la discrimination est généralement jugée inacceptable et où d'autres personnes pourraient en avoir connaissance.

D'un autre côté, une personne dont les intentions sont bonnes et qui ne nourrit pas sciemment de préjugés peut malgré tout adopter un comportement discriminatoire. Dans

---

<sup>28</sup> « Manuel européen sur les données relatives à l'égalité », Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, novembre 2006.

d'autres cas, des personnes peuvent exploiter les stéréotypes de façon plus consciente, c'est-à-dire utiliser des croyances générales relatives à un groupe pour prendre des décisions concernant un individu de ce groupe. C'est là un exemple de discrimination statistique (au sens d'Arrow, *cf. infra*) ou d'établissement de profil, un comportement qui est parfois basé sur la connaissance réelle des caractéristiques de différents groupes et non sur des croyances relatives à ces caractéristiques.



Source : Manuel européen sur les données relatives à l'égalité, novembre 2006

Ces processus mentaux ont pour résultat de limiter les opportunités, de perpétuer les préjugés et de maintenir les disparités sociales et économiques, ce qui multiplie l'effet des actes individuels de discrimination. Dans le pire des scénarios, une discrimination à grande échelle active un cercle vicieux où les diverses formes de discrimination débouchent sur une accumulation de désavantages. À son tour, cette accumulation accroît la distance sociale et renforce les stéréotypes et les attitudes négatives, des effets qui augmentent la probabilité de la discrimination, et ainsi de suite.

La stratégie d'évitement apparaît ici comme une réponse comportementale typique : la personne concernée cherche, consciemment ou non, à éviter les situations qui entraînent pour elle un risque particulièrement élevé de faire l'objet d'une discrimination. Par exemple, une personne entrant dans une stratégie d'évitement pourrait ne rechercher que des emplois pour lesquels la concurrence est faible, correspondant en général aux emplois moins payés, et où il est moins probable que l'employeur puisse « se permettre » d'avoir un comportement discriminatoire. Des personnes qui n'ont pas elles-mêmes subi de discrimination tout en étant conscientes de l'existence d'une discrimination de grande ampleur dirigée contre des

membres de leur groupe, sont également susceptibles d'entrer dans des stratégies d'évitement.

Ainsi, ces trois composantes se renforcent mutuellement, et forment un cercle vicieux. Les sentiments négatifs provoquent une distance sociale, qui à son tour crée l'espace nécessaire pour le maintien de stéréotypes négatifs, lesquels ont pour effet de renforcer les sentiments négatifs.

Enfin, sans être posée dans le droit positif, la discrimination systémique est venue compléter l'approche binaire des discriminations directes et indirectes, sans leur être étrangère. La discrimination systémique, selon Marie Mercat-Bruns et Emmanuelle Boussard Verrechia, désigne des « inégalités cumulatives résultant de l'interaction de pratiques volontaires ou non, individuelles et structurelles qui portent préjudice à un groupe donné<sup>29</sup> ».

Laurence Pécaut-Rivolier la définit comme « une discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts de rémunération ou d'évolution de carrière entre une catégorie de personnes et une autre. Cette discrimination systémique conjugue quatre facteurs : les stéréotypes et préjugés sociaux ; la ségrégation professionnelle dans la répartition des emplois entre catégories ; la sous-évaluation de certains emplois ; la recherche de la rentabilité économique à court terme. La particularité de la discrimination systémique étant qu'elle n'est pas nécessairement consciente de la part de celui qui l'opère. *A fortiori*, elle n'est pas nécessairement décelable sans un examen approfondi des situations par catégories<sup>30</sup> ».

En réalité, sous cette définition simple se cachent des nuances et des divergences entre sociologues et entre disciplines.

Pour Fabrice Dhume<sup>31</sup>, l'adjectif systémique désigne, selon les cas :

- l'empreinte concrète d'un système cognitif supposé implicitement surplombant – « on parle de discrimination systémique lorsqu'un système participe à une vision

---

<sup>29</sup> Mercat-Bruns, Marie, Boussard-Verrechia, Emmanuelle « Appartenance syndicale, sexe, âge et inégalités : vers une reconnaissance de la discrimination systémique », Droit du Travail, 2015.

<sup>30</sup> Pécaut-Rivolier, Laurence, « Lutter contre les discriminations au travail, un défi collectif », rapport, décembre 2013.

<sup>31</sup> Dhume Fabrice, « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations et société*, n° 163, 2016.



discriminante des fonctions occupées par les hommes et les femmes dans le cas de la discrimination de genre » ;

- le résultat combiné de processus généraux assurant la stabilité des rapports sociaux – « les discriminations systémiques sont donc constituées par les processus qui produisent et reproduisent les places sociales inégalitaires en fonction de l'appartenance à une "classe", une "race" ou un "sexe", cette appartenance pouvant être réelle ou supposée » ;
- l'agglomération d'un ensemble de micro-discriminations formant finalement un système de discriminations, soit la somme de petites décisions, de comportements ou d'appréciations qui, enchaînés et répétés de façon routinière quasiment invisibles, composent un système dense d'actes discriminatoires et empêchent l'accès plein et entier à la jouissance des droits ;
- une caractéristique de la discrimination dont le mode de production résulte de dépendances entrecroisées ;
- voire une propriété générale, synonyme ni plus ni moins de discrimination.

En dépit de sa polysémie, elle complète utilement la lecture de situations individuelles en l'éclairant d'un jour collectif et intéressant dans le marché du travail. Cependant, elle ne doit pas conduire à la dissipation des responsabilités, et il ne serait pas intéressant de disposer d'une nouvelle catégorie de lecture si elle devait déboucher sur peu de chose. La position de l'entreprise dans la lutte contre la discrimination systémique est centrale mais nécessite, pour agir, un dispositif d'observation précis pour les identifier. Pour reprendre les mots de Marie Mercat-Bruns, « l'équilibre entre détection des discriminations systémiques et solutions systémiques mérite d'être trouvé pour cesser réellement les manquements structurels dans l'avenir<sup>32</sup> ».

Les enquêtes de terrain montrent que la discrimination résulte, dans le contexte français, rarement d'une volonté directe et explicite. C'est pourquoi les recours en justice, bien que tous les outils soient disponibles, produisent peu de résultats : la preuve de la discrimination reste difficile à établir, et la réparation, quand elle est décidée, intervient trop tard pour le

---

<sup>32</sup> Mercat-Bruns, Marie, « La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ? », *La Revue des droits de l'homme*, n° 14, 2018.

salarié<sup>33</sup>. Pour lutter contre les discriminations indirectes et systémiques, issues d'une accumulation de micro-pratiques quotidiennes invisibles, il faut prendre en compte les fonctionnements institutionnels et en particulier les raisonnements développés par les directions de ressources humaines et les recruteurs dans leurs campagnes de recrutement et leurs politiques de gestion des carrières.

### **1.2.3. La discrimination statistique prospère sur une vision erronée liée à la non-objectivation de certaines caractéristiques productives**

La littérature économique a décrit depuis de nombreuses années les mécanismes à l'œuvre dans les discriminations au travail. Loin d'appliquer des grilles de lecture idéologiques qui seraient sans rapport avec l'opération de recrutement, elles mettent en exergue des raisonnements purement économiques et de rapport au risque dans la décision de recrutement, qu'il faut prendre en compte impérativement et considérer de manière rationnelle.

Des individus dont le capital humain est identique mais qui n'appartiennent pas aux mêmes groupes démographiques ou sociaux peuvent suivre des parcours professionnels très différents, en raison des préjugés des employeurs au moment de l'embauche.

Le premier mécanisme, identifié par Gary Becker<sup>34</sup>, tient à l'existence de préférences discriminatoires exogènes de la part de certains employeurs, d'une partie de la clientèle et des salariés déjà en place dans les entreprises. Pour faire valoir leurs propres préférences ou celles de leurs clientèle et salariés, les employeurs sont incités à ne pas recruter de salariés issus de l'immigration.

Le second mécanisme, la discrimination statistique, a été mis en évidence par Kenneth Arrow<sup>35</sup> et Edmund Phelps<sup>36</sup>. Au stade du recrutement, un employeur n'est souvent pas en mesure d'observer parfaitement la productivité d'un candidat à l'emploi. En effet, cette dernière est en partie conditionnée par des facteurs difficilement observables *ex ante* (compétences professionnelles, qualité du travail, efforts fournis, motivation, etc.). Dans ce

---

<sup>33</sup> Vincent-Arnaud Chappe, « Faire vivre l'égalité. La lutte contre les discriminations au travail », *La Vie des Idées*, 7 janvier 2020.

<sup>34</sup> Becker, Gary S., *The Economics of Discrimination*, Economic Research Studies, 1971.

<sup>35</sup> Arrow, Kenneth J. *The Theory of Discrimination. Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 1973.

<sup>36</sup> Phelps, Edmund S., « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, vol. 62, n° 4, septembre 1972.

contexte, l'employeur s'appuie sur les informations objectives figurant dans la candidature (diplômes, expérience professionnelle passée, etc.) et il peut être amené à mobiliser ses croyances réelles ou erronées pour estimer les caractéristiques productives du groupe démographique du candidat, et ainsi à discriminer.

L'imperfection de l'information sur le marché du travail et sur la productivité des candidats à l'embauche conduit les employeurs à « trier » des individus en fonction de certaines caractéristiques et représentations associées. Dans ce cas, les caractéristiques retenues pour sélectionner les individus devront être corrélées avec la productivité réelle des candidats à l'embauche. L'employeur pourra, par exemple, sélectionner les individus en fonction de ses observations sur la productivité moyenne du groupe associé à chaque caractéristique : la discrimination découle alors du manque d'information sur les caractéristiques des candidats à l'embauche. Il peut exister une discrimination territoriale si les employeurs attribuent aux individus dont la productivité n'est pas observée la productivité moyenne des travailleurs habitant dans le quartier<sup>37</sup>.

Gary Becker<sup>38</sup> souligne, dans sa présentation du capital humain, que l'environnement familial pèse grandement sur les savoirs, les habitudes, les valeurs que les enfants peuvent acquérir : les relations sociales à l'intérieur de la famille, la langue parlée à la maison ou l'aide accordée à la maîtrise de la langue peuvent conférer aux jeunes un avantage dans l'apprentissage des savoirs scolaires et extra-scolaires. Le rôle joué par l'environnement dépasse le seul cadre familial : les effets de voisinage, de quartiers peuvent également influencer l'acquisition de capital humain<sup>39</sup>. En France, Dominique Goux et Éric Maurin<sup>40</sup> montrent que ces effets de voisinage vont influencer et même amplifier, pour les nouveaux arrivants, les différences de résultats scolaires des enfants, même dans le cas où les niveaux de ressources des familles sont proches.

Plus marquées chez les personnes en recherche d'emploi, les discriminations dans le monde professionnel touchent aussi bien le secteur privé que le secteur public et apparaissent, en

---

<sup>37</sup> Wasmer, Étienne, Zenou, Yves, « Does City Structure Affect Job Search and Welfare? », *Journal of Urban Economics*, Elsevier, mai 2002.

<sup>38</sup> Becker, Gary, « Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis », *The Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, 1962.

<sup>39</sup> Borjas, George J. « Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited: What Happened to Immigrant Earnings in the 1980s », *Journal of labor economics*, vol. 13, n° 2, avril 1995.

<sup>40</sup> Goux, Dominique, Maurin, Éric, « Composition sociale du voisinage et échec scolaire. Une évaluation sur données françaises », *Revue économique*, 2005/2, vol. 56, 2005.

général, lors des premières étapes de recrutement. Celles-ci peuvent se poursuivre jusque dans l'emploi des individus et ainsi impacter la trajectoire dans l'entreprise ou le milieu dans lequel ils exercent.

Un appel à témoignages effectué en 2016 par le Défenseur des droits<sup>41</sup> sur le ressenti des personnes d'origine étrangère à propos de leurs expériences de discriminations au travail démontre que 40 % des discriminations ont lieu dès le premier contact durant la première phase d'embauche. Par la suite, 43 % d'entre elles se manifestent lors de l'entretien. Passé ces deux étapes, les discriminations deviennent moins importantes pour ne représenter que 10 % durant la période d'essai et 7 % à l'emploi.

Au regard de cette analyse, il est ainsi possible de déduire que les discriminations liées à l'origine tendent à se réduire au fil des étapes de recrutement. Il faut cependant noter que de nombreux autres facteurs, qu'ils soient exogènes ou propres aux individus, peuvent également impacter la survenue de ces discriminations dans le temps.

#### **1.2.4. Certaines caractéristiques qui ne se rapportent pas aux compétences des salariés jouent sur les discriminations**

Les discriminations liées à l'origine sont intersectorielles, cumulatives et associées à une multitude de facteurs. Si l'origine constitue le premier motif de ces discriminations, celui-ci n'apparaît pas comme le seul facteur qui déterminerait les chances de réussite des candidats sur le marché de l'emploi.

Si l'on peut observer des discriminations liées aux origines, les facteurs qui en sont la source ne sont pas tous objectivables et observables.

##### **a) Le lieu de résidence agit comme un proxy et accentue les discriminations**

Le lieu de résidence, élément d'information généralement exigé lors du recrutement, exerce également une influence sur les conditions d'accès à l'emploi. Critère non négligeable de la candidature, il peut se révéler pénalisant pour les personnes d'origine étrangère, en particulier celles résidant dans des zones économiquement défavorisées, comme les quartiers prioritaires de la politique de la ville en France.

---

<sup>41</sup> « Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines, résultats de l'appel à témoignage », Défenseur des droits, Études et résultats, septembre 2016.

En 2011, une étude de testing auprès de jeunes qualifiés de trois communes du Val-d'Oise (Enghien-les-Bains, Sarcelles et Villiers-le-Bel) cherche à mesurer l'effet du lieu de résidence sur leur candidature à des postes d'informaticien de niveau Bac + 5. Les résultats de ce testing concluent que les candidats d'origine maghrébine ont plus de difficultés à obtenir un entretien d'embauche lorsqu'ils résident à Sarcelles et à Villiers-le-Bel, communes ayant connu un effet de médiatisation stigmatisant<sup>42</sup>.

Ces résultats ont également été confirmés par d'autres études qui avaient mis en avant le parcours d'insertion difficile des jeunes immigrés issus des zones urbaines sensibles (ZUS) pour qui le taux de chômage reste plus élevé<sup>43</sup>, deux fois plus en moyenne que les autres candidats, et pour qui des écarts de salaires significatifs sont observés par rapport aux autres salariés<sup>44</sup>.

Plusieurs mécanismes permettent d'expliquer les inégalités d'accès à l'emploi. D'une part, la théorie du « *spatial mismatch* » (écart territorial) avance que la distance physique entre le lieu de résidence et les emplois disponibles peut avoir un effet désincitatif pour les candidats<sup>45</sup> compte tenu du temps de déplacement et des coûts importants de transport que celle-ci peut engendrer<sup>46</sup>. La difficulté à obtenir des informations sur l'offre d'emploi<sup>47</sup>, les faibles rémunérations proposées en retour<sup>48</sup> ou encore la volonté de travailler à proximité de chez soi<sup>49</sup> constituent aussi des facteurs pouvant affecter le choix des candidats et leur probabilité à postuler à une offre.

D'autre part, les employeurs peuvent avoir des préférences pour certaines zones territoriales et exercer une discrimination sur cette base lors du recrutement. La composition

---

<sup>42</sup> L'horty, Yannick, Duguet, Emmanuel, Du Parquet, Loïc, Petit, Pascale, Sari, Florent, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiées en Ile-de-France », *Économie et statistiques*, n° 447, 2011, p. 71-95.

<sup>43</sup> Birnbaum, Yaël, Guehanrd, Christine, « Parcours d'insertion et sentiment de discrimination des secondes générations en ZUS », XVIII<sup>e</sup> journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail : les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles, mai 2011.

<sup>44</sup> Rathelot Roland. « Origine et quartier. Expliquer le salaire et l'emploi des descendants d'immigrés », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 2010.

<sup>45</sup> Kain, John F., « The spatial mismatch hypothesis: three decades later », *Housing policy debate*, 1992

<sup>46</sup> Coulson, Edward N., Laing, Derek. and Wang, Ping, « Spatial mismatch in search equilibrium », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n°4, 2001.

<sup>47</sup> Rogers, Cynthia L., « Job search and unemployment duration: implications for the spatial mismatch hypothesis », *Journal of urban economics*, vol. 42, 1997.

<sup>48</sup> Stancanelli, Elena, Rupert, Peter, Wasmer Étienne, « Commuting, wages and bargaining power », *Annales d'économie et de statistiques*, 2009, pp. 201-221.

<sup>49</sup> Davis, S. Huff, D., « Impact of ghettoization on black employment », *Economic geography*, vol. 48, 1972.



sociodémographique de ces territoires y contribue fortement<sup>50</sup> et l'environnement social dans lequel leurs habitants interagissent via des effets de pairs, de normes sociales et de réseaux peut avoir un impact négatif comme positif sur la réussite dans les candidatures<sup>51</sup>.

Enfin, un mauvais appariement entre les qualifications des candidats et les compétences exigées par les entreprises, « *skill mismatch* », peut compliquer la recherche d'emploi et la rendre plus difficile pour les demandeurs d'emplois ne correspondant pas au profil demandé<sup>52</sup>.

### **b) La nationalité française atténue les discriminations**

Outre le lieu de résidence, la nationalité des candidats peut également constituer un frein à l'emploi. Toutes choses égales par ailleurs, les candidats sans ascendance migratoire s'insèrent plus facilement sur le marché du travail en comparaison avec les personnes d'origine étrangère ou avec celles dont au moins l'un des parents dispose d'une autre nationalité. Les Français ayant au moins un parent immigré d'origine magrétine ont par exemple des taux d'emploi relativement faibles et des salaires de 13 % inférieurs à ceux des Français dont les deux parents sont de naissance originaire de France<sup>53</sup>.

De nombreuses études mettent en avant ces différences et l'effet positif qu'entraîne l'acquisition de la nationalité française sur les chances d'accéder à un emploi. Une fois naturalisées, les personnes immigrées semblent mieux contourner les mécanismes de discrimination et accéder à un large éventail de postes qui auparavant leur étaient difficiles d'accès.

C'est l'effet que constatent les auteurs Mirna Safi et Denis Fougère dans leur étude sur l'impact de la nationalité française dans l'accès à l'emploi<sup>54</sup>. Mais les chances d'obtenir la nationalité française dépendent fortement du pays d'origine. Les personnes originaires d'Asie

---

<sup>50</sup> Manski, Charles F., « Identification of endogenous social effects: the reflection problem », *Review of Economic studies*, vol. 60, 1993.

<sup>51</sup> Bocard, Nicolas, Zhou, Yves, « Racial discrimination and redlining in cities », *Journal of urban economics*, vol. 48, 2000.

<sup>52</sup> Gobillon Laurent, Magnac, Thierry, Selod, Harris, « The effect of location on finding a job in the Paris region », *Journal of applied econometrics*, 2010.

<sup>53</sup> Aeberhardt, Romain, Fougère, Denis, Pouget Julien, Rathelot, Romain, « L'emploi et les salaires d'enfants d'immigrés », *Économie et statistiques*, n° 433-434, INSEE, 2010.

<sup>54</sup> Fougère Denis, Safi, Mirna, « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », *France Portrait Social*, édition 2005-2006, INSEE, 2005.

du Sud-Est, d'Afrique subsaharienne et de l'Europe de l'Est sont, selon cette étude de 2005-2006, susceptibles de l'obtenir plus facilement.

### **c) La religion, supposée ou réelle, un motif supplémentaire de discrimination**

La religion, quant à elle, apparaît aussi comme un motif important et avéré des discriminations dans le secteur de l'emploi. Qu'elle soit réelle ou supposée, celle-ci est généralement citée comme motif supplémentaire de discrimination pour les personnes issues de l'immigration dont la religion diffère du catholicisme<sup>55</sup>. Et dans certaines situations, elle peut se révéler doublement pénalisante pour ces personnes.

L'étude de testing réalisée en 2015 par Marie-Anne Valfort en collaboration avec l'Institut Montaigne sur les discriminations religieuses à l'embauche montre que les hommes musulmans sont les plus exposés à ces discriminations et que, contrairement à leurs homologues catholiques, il leur faut envoyer quatre fois plus de CV pour espérer décrocher un entretien d'embauche<sup>56</sup>.

La même étude explique que ces résultats ne sont pas des cas isolés et que les candidats juifs sont également concernés par ces disparités d'accès à un entretien d'embauche. Pour ces derniers, la probabilité d'être contactés par un recruteur est de 30 % inférieure à celle des candidats présumés catholiques.

### **d) Le mérite réduit les discriminations**

Pour terminer, le signalement d'une récompense professionnelle peut avoir un effet positif sur le recrutement des candidats, qu'ils soient d'origine étrangère ou non. C'est ce que révèle des études de testing<sup>57</sup> effectuées en 2011 auprès de jeunes candidats titulaires d'un CAP issus de trois professions différentes (maçons, électriciens et plombiers) pour tester l'effet qu'une réussite à un concours d'excellence professionnelle exerce sur l'employabilité des candidats.

Les résultats montrent une augmentation des taux de succès des candidats à l'embauche (7 % de plus pour les personnes d'origine française et 4,7 % pour celles originaires du Maghreb) si la réussite au concours est mentionnée sur le CV. Malgré tout, ces résultats

---

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> Valfort, Marie-Anne, « discriminations religieuses à l'embauche : une réalité », Institut Montaigne, 2015.

<sup>57</sup> Fremigacci, Florent, Petit, Pascale, Pierre, Guillaume, Du Parquet, Loïc, « Le mérite : un rempart contre les discriminations ? », *Revue française d'économie*, 2015.

plutôt encourageants ne réduisent pas complètement les discriminations liées à l'origine puisqu'il a été démontré que l'effet positif de ce signal varie en fonction des contrats d'emploi et bénéficie davantage aux personnes d'origine française.

### **1.3. LES DISCRIMINATIONS SONT LOURDEMENT SANCTIONNEES**

#### **1.3.1. Un dispositif juridique international et national très étoffé y compris au plan pénal**

Le droit international a défini les formes proscrites de la discrimination. Ainsi, la Convention des Nations unies contre la discrimination raciale de 1966<sup>58</sup> pose le principe de l'interdiction de « 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 les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

Le droit français, avec l'article 225-1 du code pénal, a défini les discriminations qui sont passibles de sanctions pénales. Il s'agit des discriminations fondées sur l'origine, ou l'appartenance (ou non appartenance), vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion qui consistent à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, entraver l'exercice normal d'une activité économique, refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne, subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service ou une offre d'emploi à une condition discriminatoire.

Selon l'article 225-2 du code pénal, la discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1. à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

---

<sup>58</sup> Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adoptée et ouverte à la signature et à la ratification par l'Assemblée générale dans sa résolution 2106 A(XX) du 21 décembre 1965.

4. à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
5. à 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 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
6. à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au premier point est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. La logique pénale qui est à l'origine de cette définition conduit à faire de l'intention à la base du délit un élément central. Dans la réalité, les discriminations n'ont pas toujours une origine intentionnelle et peuvent résulter aussi de comportements obéissant à des motivations non discriminatoires.

En matière d'emploi, la loi Pleven du 1<sup>er</sup> juillet 1972<sup>59</sup> modifiée en 1985 interdit ainsi les discriminations à l'embauche. La convention 111 de l'Organisation internationale du travail entrée en vigueur en France en 1982<sup>60</sup> proscrit aussi toute discrimination en matière d'emploi et d'exercice professionnel. Toutefois, la démonstration de l'intention discriminatoire qui sous-tend le dispositif pénal est d'une redoutable complexité, tant la prise en compte des préjugés et stéréotypes est enfouie dans d'autres considérations que les auteurs des décisions mettent en avant, plus ou moins sincèrement. C'est pourquoi les directives européennes sur l'égalité de traitement et leur transposition dans le droit français ont ouvert la possibilité de retenir une qualification de discrimination indépendamment de l'intention discriminatoire.

La directive européenne du 27 novembre 2000 a ainsi pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> Loi n° 72-546 du 1<sup>er</sup> juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme.

<sup>60</sup> Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (entrée en vigueur : 15 juin 1960), 42<sup>e</sup> session CIT (25 juin 1958).

<sup>61</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

On notera que, d'un point de vue juridique, l'atténuation du principe de non-discrimination au motif de la performance de l'entreprise est très encadrée. Ainsi, d'après l'article 4 de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs prohibés « ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

Dans l'affaire Bougnaoui, l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rappelle qu'« il résulte de ces différentes indications que la notion "d'exigence professionnelle essentielle et déterminante", au sens de cette disposition, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client<sup>62</sup> ».

### **1.3.2. Peu de démarches individuelles, malgré la mobilisation du Défenseur des droits**

Selon les résultats de l'enquête TeO, seules 13 % des personnes ayant déclaré avoir subi une discrimination ont entrepris une démarche auprès d'un commissariat, d'une association, d'un syndicat ou du Défenseur des droits<sup>63</sup>. Parmi les 5 631 saisines reçues en 2018 mettant en cause une discrimination, le handicap (22,8 %) reste, pour la seconde année, largement en tête des critères invoqués, devant l'origine (14,9 %) et l'état de santé (10,5 %).

L'emploi demeure de loin le premier domaine concerné par des discriminations qui interviennent tout au long de la carrière, prenant la forme de statut défavorable et de carrière bloquée du fait de la nationalité, de discriminations à l'embauche en raison du lieu de résidence, de non-renouvellement de contrat.

Selon le dernier rapport d'activité du Défenseur des droits<sup>64</sup>, parmi les motifs de réclamation, les discriminations liées aux origines représentent le premier motif invoqué dans l'emploi privé et le troisième dans l'emploi public.

---

<sup>62</sup> CJUE, 14 mars 2017, C-188/15 Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers.

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> « Rapport annuel d'activité », Défenseur des droits, 2018.



LES PRINCIPAUX MOTIFS DE RÉCLAMATIONS TRAITÉES PAR L'INSTITUTION  
(SIÈGE ET DÉLÉGUÉS) DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS

CRITÈRES	EMPLOI PRIVÉ	EMPLOI PUBLIC	SERVICE PUBLIC	BIENS ET SERVICES	ÉDUCATION	LOGEMENT	TOTAL
HANDICAP	3,9%	4,3%	4,5%	3,1%	5,4%	1,6%	22,8%
ORIGINE/RACE/ETHNIE	5,9%	2,7%	2,2%	1,7%	0,8%	1,6%	14,9%
ÉTAT DE SANTÉ	2,9%	4,6%	1,3%	1,0%	0,6%	0,1%	10,5%
NATIONALITÉ	0,8%	0,2%	7,1%	1,0%	0,4%	0,7%	10,2%
ÂGE	1,9%	1,1%	0,5%	0,8%	0,3%	0,4%	5,0%
SEXE	2,6%	0,9%	0,4%	0,5%	0,1%	0,1%	4,6%
ACTIVITÉS SYNDICALES	2,4%	2,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	4,6%
SITUATION DE FAMILLE	1,2%	0,9%	1,0%	0,4%	0,2%	0,7%	4,4%
LIEU DE RÉSIDENCE	0,4%	0,4%	1,0%	1,2%	0,6%	0,3%	3,9%
GROSSESSE	2,2%	1,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	3,6%
CONVICTIONS RELIGIEUSES	0,9%	0,3%	0,7%	0,5%	0,5%	0,1%	3,0%
APPARENCE PHYSIQUE	1,1%	0,3%	0,6%	0,5%	0,1%	0,0%	2,6%
ORIENTATION SEXUELLE	0,6%	0,4%	0,5%	0,3%	0,1%	0,2%	2,1%
VULNÉRABILITÉ ÉCONOMIQUE	0,4%	0,3%	0,7%	0,3%	0,0%	0,4%	2,1%
DOMICILIATION BANCAIRE	0,2%	0,0%	0,4%	1,2%	0,0%	0,0%	1,8%
IDENTITÉ DE GENRE	0,2%	0,1%	0,7%	0,4%	0,1%	0,1%	1,6%
OPINION POLITIQUE	0,1%	0,4%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,9%
PATRONYME	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,9%
MOEURS	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,4%
CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
PERTE D'AUTONOMIE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AUTRE	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
TOTAL GÉNÉRAL	28,1%	20,3%	22,3%	13,5%	9,3%	6,5%	100%

Source : rapport annuel d'activité 2018, Défenseur des droits

### 1.3.3. Une mise en œuvre opérationnelle qui repose principalement sur un dispositif d'engagement volontaire

C'est dans les initiatives des entreprises que la lutte contre les discriminations a trouvé son principal terrain d'expression mais en mobilisant l'objectif de diversité. Ainsi, en France, la charte de la diversité a été mise en place en 2004 et le label diversité en 2009.

La signature de la Charte de la diversité matérialise l'engagement d'une organisation en associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Faisant du management « inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail », la diversité y est présentée comme « source de performance économique et sociale ». Signée aujourd'hui par plus de 3 900 organismes, la charte prévoit les objectifs suivants :

- sensibiliser et former les dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines ;
- favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité ;
- communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs ainsi que des clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes ;
- faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel ;
- évaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre des engagements.

Prolongeant l'engagement de la charte de la diversité par un système d'amélioration continue à l'usage des ressources humaines, le label Diversité a été créé, sous l'impulsion de l'ANDRH (Association des directeurs et directrices des ressources humaines), par l'État en 2008. Après un audit réalisé par l'Agence française de normalisation (AFNOR), la candidature est étudiée et validée par une commission de labellisation regroupant quatre collègues : l'État, les organisations syndicales représentant les salariés, les organisations patronales, et un collègue d'experts de l'ANDRH. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières) tout en

prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Le label Diversité a pour objectif de :

- promouvoir des valeurs humaines fédératrices ;
- contribuer au dialogue social ;
- favoriser l'ancrage local ;
- refléter la diversité des clients et des usagers, et plus généralement de la société française.

Il encourage ainsi l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines. Au 1<sup>er</sup> octobre 2019, 108 organismes sont titulaires du label Diversité, dont des grands groupes et de petites et moyennes entreprises, des associations, des ministères, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Afin d'inciter les organismes privés et publics à candidater aux labels Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes dans un même mouvement d'amélioration de leurs processus de ressources humaines, un rapprochement des deux labels a été effectué en 2016, avec un cahier des charges comprenant un tronc commun et des variantes correspondant aux particularités de chaque label.

#### **1.4. LES COMPARAISONS INTERNATIONALES MONTRENT DES RESULTATS CONTROVERSES DE LA DISCRIMINATION POSITIVE, MALGRE UN ENGAGEMENT OPERATIONNEL PARFOIS REMARQUABLE**

La lutte contre les discriminations liées aux origines dans le secteur de l'emploi varie considérablement d'un pays à l'autre. Alors que, en France, cette politique publique est encore en cours de construction, d'autres pays tels que les États-Unis, le Royaume-Uni, le Canada ou encore la Suède ont réussi à entreprendre depuis longtemps des actions concrètes en vue de les réduire efficacement.

D'un point de vue législatif, la France ne s'est réellement dotée d'un dispositif juridique et de lois assorties de sanctions qu'à partir des années 2000 sous l'impulsion de directives européennes.

En revanche, d'autres pays disposent d'une législation beaucoup plus ancienne et d'organismes spécialisés entièrement dédiés à la lutte contre les discriminations ethnoraciales. C'est le cas par exemple des États-Unis, du Canada et du Royaume-Uni qui, contrairement à la France, mettent à la disposition de la population des organes administratifs plus ou moins indépendants avec l'objectif d'enregistrer les différentes plaintes des victimes et de produire des statistiques ethniques afin de mieux rendre compte des différences de traitement entre des groupes de personnes.

Selon Laure Bereni, « ce qui distingue fondamentalement le cas français des pays anglo-saxons où le *diversity management* est institutionnalisé, c'est la faiblesse des contraintes publiques qui entourent la mise en place de ces politiques d'entreprise. En France, l'invention de la diversité dans les entreprises a été quasiment concomitante avec l'apparition d'une action publique antidiscriminatoire faible, qui se caractérise par sa dimension essentiellement "régulatrice", à la fois peu prescriptive et peu répressive<sup>65</sup> ».

Cet engagement plus ancien, la voie suivie de la discrimination positive, est aussi la conséquence d'une situation qui n'est pas comparable avec celle de la France. C'est parce que la ségrégation raciale était inscrite dans la Constitution aux États-Unis (établissements scolaires réservés aux « Blancs », interdiction de mariages mixtes, par exemple) qu'est apparue la nécessité d'intervenir de manière très volontariste.

Les politiques de discrimination positive sont nées aux États-Unis au milieu des années 1960 dans le sillage du mouvement des droits civiques. Elles mettent en œuvre des actions préférentielles, jusque dans les textes, afin de corriger des inégalités persistantes frappant une minorité raciale, ethnique ou en fonction du sexe, principalement dans l'accès à l'éducation et à l'emploi.

Avec le programme dit de la « Great Society », les Présidents américains Lyndon Johnson, puis Richard Nixon ont étendu et précisé la politique préférentielle volontariste que le gouvernement fédéral devait suivre en ce qui concerne le recrutement de fonctionnaires ainsi que l'attribution des marchés publics et des subventions. En 1972, la loi sur l'« *affirmative action* » impose aux administrations, aux institutions publiques et aux prestataires de services travaillant pour le gouvernement, de mettre en place des programmes préférentiels pour les minorités ethniques.

---

<sup>65</sup> *Ibid.*

La discrimination positive a ensuite pénétré la vie économique, via des décisions de justice faisant suite aux revendications d'associations, de groupes ou de syndicats, afin que les entreprises adoptent des critères d'embauche et de promotion interne favorisant la diversité. Les politiques de discrimination positive sont encore aujourd'hui la source d'une forte controverse aux États-Unis et font l'objet d'attaques quant à leur conformité à la Constitution. En dépit d'un effet positif de la discrimination positive sur l'emploi des minorités, les résultats restent néanmoins modestes au niveau agrégé. En ce qui concerne la qualité de l'emploi occupé, les études sont partagées. Certains travaux concluent que l'accroissement de l'accès à l'emploi des minorités s'est surtout traduit par des emplois peu qualifiés. D'autres études observent néanmoins une plus grande représentation des minorités dans les emplois à responsabilité<sup>66</sup>.

Certains pays tels que le Canada vont jusqu'à prôner la diversité et la valorisation des personnes issues de minorités dites « visibles » et, pour ce faire, à faciliter la production de données statistiques afin de développer des mesures de redressement en leur faveur<sup>67</sup>. À l'échelle européenne, une étude<sup>68</sup> réalisée en 2004 en collaboration avec le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de Vie (CREDOC) propose une analyse comparative de quelques stratégies mises en œuvre par cinq pays européens (Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Espagne et Suède) pour mieux encadrer la lutte contre les discriminations liées à l'origine dans le monde de l'emploi.

Cette étude étant assez ancienne (2004), il convient de l'utiliser avec précaution. Il ressort toutefois que l'Allemagne tout comme l'Autriche, la Grèce, la Finlande et le Luxembourg font partie des mauvais élèves en matière de lutte contre les discriminations. En Allemagne, cette position s'expliquait en partie par une législation faible n'encadrant pas les discriminations à l'embauche, une mauvaise connaissance des facteurs indirects des discriminations et l'absence d'organisme indépendant spécialisé dans la promotion de l'égalité du traitement.

---

<sup>66</sup> Maguain, Denis, « Discrimination positive : un bilan des expériences américaines et européennes », *Revue française d'économie*, vol. 21, n° 2, 2006.

<sup>67</sup> Potvin, Maryse, « Le rôle des statistiques sur l'origine ethnique et la « race » dans le dispositif de lutte contre les discriminations au Canada », *Revue internationale des sciences sociales*, n° 183, 2005.

<sup>68</sup> « Droit communautaire et mesures nationales de lutte contre les discriminations raciales dans l'emploi. Une approche comparée de cinq exemples en Europe », CREDOC, 2004.

Malgré des mesures encore jugées non concrètes et une législation qui reste à préciser, l'Espagne qui a été traditionnellement un pays d'émigration, commençait à s'ouvrir à la question des discriminations raciales.

La Suède et la Belgique, quant à elles, étaient déjà connues pour leurs politiques et dispositifs juridiques performants. En Suède, un médiateur dénommé *Ombudsman* a été créé en 1986 pour assurer l'égalité raciale et porter une mission d'information, de conseil juridique et de représentation des personnes victimes de discrimination raciale – 1 000 dossiers y sont en moyenne traités par an.

Cette même étude observait que le Royaume-Uni, qui avait mis en place une commission pour l'égalité raciale et des statistiques ethniques comme outils de définition et d'évaluation des politiques publiques, constitue l'un des pionniers dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine.

On notera que la politique américaine ne se résume pas à la discrimination positive et que la lutte contre les discriminations liées aux origines, en particulier dans l'emploi, reste son socle principal. Dans un discours de 1960, John Fitzgerald Kennedy, alors candidat à l'élection présidentielle américaine, posait ainsi les fondements de sa propre action dans un contexte politique très difficile : « Je ne vais pas promettre un poste au Cabinet ou tout autre poste à une race ou à un groupe ethnique. C'est le pire du racisme à l'envers. Si je suis élu, je ne promets donc pas de considérer la race ou la religion dans mes nominations. Je promets seulement que je ne les considérerai pas<sup>69</sup>. »

Lors de l'adoption du Civil Rights Act de 1964, le législateur américain vient de créer l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) et lui confie la responsabilité de l'application des lois fédérales qui rendent illégale la discrimination contre un demandeur d'emploi ou un employé en raison de la race, de la couleur, de la religion, du sexe de la personne (y compris la grossesse, l'identité de genre et l'orientation sexuelle), l'origine nationale, l'âge, le handicap ou les caractéristiques génétiques<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Kennedy, John F., Witterberg College, Springfield, Ohio, 17 Octobre 1960 in *Let the word go Forth, The Speeches, Statesments and Writings of John F. Kennedy, 1947 to 1963*, Dell Publishing, 1988.

<sup>70</sup> <https://www.eeoc.gov/eeoc/plan/budgetandstaffing.cfm>

L'EEOC est habilitée à enquêter sur les accusations de discrimination à l'encontre des employeurs couverts. Elle a le pouvoir d'intenter une action en justice pour protéger les droits des individus et les intérêts du public.

Elle a aussi pour mission de prévenir la discrimination avant qu'elle ne se produise grâce à des programmes de sensibilisation, d'éducation et d'assistance technique. L'EEOC veille à la conformité des politiques des agences et des ministères fédéraux. Elle leur fournit une assistance technique et évalue les programmes d'emploi des agences fédérales, élabore et distribue du matériel éducatif, dispense une formation aux parties prenantes, fournit des conseils et une assistance aux juges.

## **2. POUR UN ENGAGEMENT RESOLU DE LA PUISSANCE PUBLIQUE A FAIRE CESSER TOUTES LES DISCRIMINATIONS LIEES AUX ORIGINES ET UNE POLITIQUE FAVORABLE AUX CHANGEMENTS DE COMPORTEMENT**

La lutte contre les discriminations fait l'objet de multiples discussions et débats et comporte des objectifs qui sont relativement consensuels. En dépit des nombreuses dispositions qui existent déjà, la volonté d'avancer ne s'est pas traduite par leur régression.

Dans la liste déjà citée des discriminations, le critère des origines semble un peu délaissé. Les politiques de lutte contre les discriminations sont bien plus fortes et soutenues s'agissant du handicap, de l'âge ou du genre : quotas de recrutement de salariés en situation de handicap, dont le non-respect est sanctionné par des amendes substantielles depuis 2005 ; législation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, de la loi Roudy de 1983 créant les plans d'égalité à la loi de 2014 sur l'égalité réelle<sup>71</sup> imposant une représentation des femmes dans les sphères économiques, politiques et sociales en passant par le décret de 2012 rendant effectives les sanctions financières applicables aux entreprises<sup>72</sup> ; enfin, en 2009, loi sur l'emploi des seniors imposant aux entreprises de mettre en œuvre des plans pour l'emploi pour cette catégorie de salariés<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1).

<sup>72</sup> Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<sup>73</sup> Bereni, Laure, « Le discours de la diversité en entreprise : genèse et appropriation », *Sociologies pratiques*, n° 23, Presses de Sciences po, 2011.



On notera que, s'agissant de trois critères, la production d'éléments statistiques, parfois très avancée en matière d'égalité de genre, ne posent que peu de difficulté.

En réalité, ce à quoi il faut s'attaquer se situe dans des zones grises que le droit appréhende mal, voire pas du tout. Faire évoluer des comportements répandus, dont l'effet négatif n'est pas reconnu par ceux qui les pratiquent, exige une politique publique ambitieuse, installée dans la durée et qui doit utiliser tous les leviers d'action pour créer un environnement cohérent et complet et rendre le changement possible.

La politique publique relative à la sécurité routière qui s'est construite dans les années 1970 pour réduire le nombre de morts sur les routes constitue ici un point de comparaison intéressant. Un effort de communication a été fait pour faire prendre conscience de la réalité du nombre de morts sur les routes, des conséquences lourdes de ces accidents brisant des vies et des familles. Les contrôles routiers et les sanctions des attitudes dangereuses ont été régulièrement alourdis, la mise en place du permis à points est venue mettre les conducteurs en position d'acteur. Du côté industriel, les constructeurs ont mis en place progressivement des outils pour aider les conducteurs à faire évoluer leurs comportements, comme l'installation des ceintures de sécurité, de système de régulation et d'avertissement sur la vitesse du véhicule et le contrôle des distances de sécurité. Si des progrès sont encore possibles, le nombre de morts sur les routes n'a depuis cessé de baisser, et les comportements risqués ont reculé et sont collectivement moins tolérés.

Cette action publique a parfaitement intégré que les changements de comportement ne se décrètent pas. Ils ne s'obtiennent que dans la durée et en mettant en place un environnement complet les rendant possibles. Nous devons procéder de la même manière. Il faut pour cela donner à voir l'effet négatif de ce comportement discriminatoire, sensibiliser, communiquer massivement, et dans la durée, et installer un dispositif d'accompagnement, contraignant voire sanctionnant.

En parallèle, il faut enfin mettre en place des incitations pour aider les individus à changer, faisant par exemple appel aux techniques du « *nudge* », qui consiste en une simple incitation à agir. Ainsi, dans le champ de la santé, le « *nudge* » peut consister à faire appel à la « norme sociale » en indiquant le nombre de personnes qui ont déjà participé au programme de prévention pour inciter ceux qui ne l'ont pas encore fait à s'y engager.

Pour les recruteurs, le changement de comportement est encore plus difficile à obtenir car ils ne peuvent s'extraire de leurs méthodes, qui sont, à leurs yeux, totalement rationnelles,

qu'en ayant les moyens de procéder différemment. En effet, le recruteur cherchant à minimiser la prise de risque, peut prendre des décisions pouvant entraîner une discrimination statistique, qu'il ne peut éviter tant qu'il n'est pas possible d'objectiver certaines compétences et savoir-faire pour réduire le stéréotype.

En dépit d'une volonté incontestable, la lutte contre les discriminations liées aux origines n'est aujourd'hui pas efficace. Son efficacité et son efficience sont en réalité dépendantes d'une organisation dispersée qui fait intervenir plusieurs acteurs, séparément (chercheurs, acteurs, juges). C'est dommageable, car les facettes de la lutte contre les discriminations sont nombreuses et appellent un travail pluridisciplinaire, voire transdisciplinaire, qui est une condition nécessaire pour progresser. Juges, chercheurs, inspecteurs du travail, responsables des ressources humaines, recruteurs doivent travailler ensemble, se saisir ensemble de cette question pour que nous puissions espérer avancer. Malheureusement, ces acteurs rencontrent des difficultés réelles pour faire entrer cette question dans leur agenda, les sujets qu'ils ont à traiter étant déjà nombreux.

Ainsi, il paraît à peu près évident que, sans une impulsion forte de la puissance publique, rien n'évoluera ou alors de manière très lente, c'est-à-dire sur un rythme sans rapport avec la nécessité d'enregistrer rapidement des progrès. On ne peut que répéter les effets sur les personnes discriminées et sur leur entourage. Ces effets sont délétères et se propagent bien au-delà des personnes qui y sont confrontées. Il est temps d'y mettre fin.

Au-delà, aucun progrès ne sera possible sans une réelle adhésion et mobilisation de tous les acteurs. La puissance publique doit à la fois donner le rythme mais aussi créer les conditions, notamment de confiance, d'une action collective qui est indispensable. C'est en s'engageant résolument dans cette lutte, en formulant l'objectif de les supprimer, en traitant l'ensemble des questions auxquelles doivent faire face tous les acteurs, que nous pourrions espérer que le changement soit souhaité par tous et possible.

## **2.1. NOTRE OBJECTIF COLLECTIF DOIT ETRE DE LUTTER RESOLUMENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Le débat intense qui parcourt par moments notre pays sur cette question ne nous a malheureusement pas fait avancer. Notre regard a été détourné de l'essentiel, les débats autour des statistiques dites ethniques accaparant la totalité de notre réflexion. Ce qui ne nous a pas permis de vraiment définir nos objectifs communs.

Il y a désormais urgence à agir. En effet, les tentations de repli communautaire apparaissent fortes et peuvent fonctionner au détriment même des populations déjà discriminées. Ainsi, Jérôme Fourquet, dans son dernier ouvrage, souligne que « l'essor du recours aux prénoms musulmans ne se dément donc pas et s'amplifie même, alors que de nombreuses études ont montré que ces populations étaient simultanément victimes de discriminations dans l'accès au logement ou à l'emploi notamment. Cette discrimination insidieuse opérant notamment sur la base des prénoms (figurant sur les CV ou les dossiers constitués) ne semble pas dissuader ces familles de faire de tels choix. Parallèlement à l'attachement profond à une culture, une religion et à leurs origines familiales, on peut également voir dans ces choix réitérés une forme de réaction identitaire face à une stigmatisation fréquente et à des situations de discriminations réelles<sup>74</sup> ».

Cela n'a pas de sens de traiter toutes les personnes comme s'il n'y avait pas, entre elles, de différences sur le plan de l'origine ethnique, de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle ou du handicap. Cela n'a pas de sens parce que de telles différences existent bien évidemment et qu'elles peuvent être à l'origine d'un traitement défavorable, qu'il soit conscient ou inconscient. Selon Max Weber<sup>75</sup>, la position consistant à proclamer que « la race n'existe pas » a beau être foncièrement juste, scientifiquement fondée et politiquement nécessaire, elle ne dispense pas d'étudier cette relation sociale particulière qu'est le racisme et de voir dans quelle mesure le destin des personnes concernées en est affecté. En d'autres termes, « la race n'existe pas, mais le racisme existe ».

Notre pacte est fondé sur un universalisme républicain et un ordre juridique qui accorde le primat à l'individu, déclare la liberté de s'affranchir de toute communauté d'appartenance, de s'émanciper de son milieu d'origine selon ses propres choix et aspirations. Il nous conduit parfois à ignorer une dimension collective de l'appartenance qui peut exister et qui peut être utile, à laquelle il faut laisser une place. Il convient de dissiper la confusion fréquente entre les liens communautaires (d'origine ethnique, religieuse ou locale, selon le cas), connus de longue date, qui peuvent être un facteur d'insertion dans les premières étapes de la migration, et le communautarisme, qui est l'enfermement durable dans une sous-société homogène et fermée peu soucieuse d'intégration et revendiquant un traitement spécial, et qui doit être combattu.

---

<sup>74</sup> Fourquet, Jérôme, *L'archipel Français, naissance d'une nation multiple et divisée*, Seuil, 2019.

<sup>75</sup> Weber, Max, *Économie et société*, Paris, Plon, 1971, p. 41-427.

La promotion de la diversité, comme nous l'avons vu, ne nous semble pas une réponse à la hauteur de notre idéal politique d'émancipation individuelle. En effet, elle n'emporte pas d'autre intention que de chercher les moyens de mobiliser les entreprises et de les intéresser à élargir leur recrutement, en adjoignant au cadre de nos principes constitutionnels, dont l'égalité, un raisonnement économique sur la performance : il serait contre-performant pour l'entreprise de se priver de candidats qui pourraient être les meilleurs. Mais les conséquences de la promotion de la diversité, concept mal défini, que nous pouvons tous comprendre différemment, peuvent être un enfermement identitaire à l'opposé de ce que nous cherchons.

Si la lutte contre les discriminations peut paraître au premier abord moins mobilisatrice pour les acteurs de l'entreprise, les bénéfices sont les mêmes en termes de performance : accroître le vivier de recrutement, de promotion, pour disposer des meilleures compétences.

Nous plaidons donc pour une approche raisonnée fondée exclusivement sur une lutte déterminée contre les discriminations. Nous rappelons ici que le comité de réflexion sur le préambule de la Constitution présidé par Simone Veil<sup>76</sup> affirmait, dans sa conclusion finale, que la lutte contre les discriminations ne nécessitait pas d'inscrire la « diversité » dans le préambule de la Constitution.

## **2.2. IL N'EST PAS NECESSAIRE DE MODIFIER LE CADRE LEGISLATIF POUR QUANTIFIER LES DISCRIMINATIONS DANS LES ENTREPRISES ET LES ORGANISMES PUBLICS**

Il est impossible d'organiser la lutte contre les discriminations, de l'espérer efficace, sans disposer des données nécessaires. C'est la première brique qui fait cruellement défaut aujourd'hui à cette politique publique.

L'une des préoccupations fréquentes en la matière porte sur une question de principe : si nous nous battons pour une société qui tient fondamentalement compte des mérites individuels et non de l'origine ethnique, de la religion ou d'une quelconque caractéristique, ne devrions-nous pas rejeter toute pratique qui utilise, et donc renforce, les différences ? Ne devrions-nous pas nous opposer au recueil et au traitement de données personnelles au lieu de l'approuver ?

---

<sup>76</sup> Comité de réflexion sur le préambule de la constitution, « Rapport au Président de la République », décembre 2008.

L'universalisme républicain auquel nous croyons est celui de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Il nous impose d'assurer l'égalité devant la loi, dans l'accès aux emplois et dans les parcours professionnels, sans autre distinction que celles liées aux facultés et au mérite.

Il ne peut pas être transformé, comme il l'est parfois aujourd'hui, en aveuglement républicain. Ce serait lutter contre une évidence pour nous tous. Au-delà des déclarations de principe sur l'égalité et la citoyenneté, notre engagement doit aussi être que celles-ci se traduisent en mesures concrètes et en garanties juridiques. La réalité des situations de travail invite précisément à accorder de la considération aux inévitables contraintes de la présentation de soi sous le regard des autres. Lorsque nous rencontrons une personne dans notre environnement social, nous la situons automatiquement dans des catégories sociales préexistantes. Il est pratiquement impossible d'échapper à ce penchant.

Dans un ouvrage de 2008<sup>77</sup>, Linda Hamilton Krieger souligne ainsi qu'il est inéluctable de raisonner en catégorie : « Mais qu'est-ce qui détermine les catégories que nous allons utiliser dans ce processus d'encodage ? D'où vient qu'un chef du personnel va voir "une femme", "un Noir", "un Arabe" quand il a en face de lui un candidat ou un de ses salariés ? Et si un tenancier de magasin, un propriétaire ou un employeur, potentiel ou actuel, catégorise d'emblée selon ce genre de critères, cela révèle-t-il simplement qu'il a des prédispositions racistes ou sexistes, ou bien est-ce la manifestation d'un phénomène plus complexe ? Les gens, y compris ceux qui adhèrent à un idéal antiraciste, classent les objets de telle ou telle façon parce que cela leur est utile pour comprendre leur environnement et pour anticiper les événements futurs. Comme l'a montré Eleanor Rosch, les exhortations à ne pas utiliser tel ou tel type de catégories n'auront aucun effet si ces catégories reflètent des schémas que l'histoire, la culture ou la répartition économique, démographique ou politique ont rendus saillants. » Nous jugeons sans y penser. « Respirer, c'est juger », écrivait Albert Camus dans *L'Homme révolté*<sup>78</sup>.

Il n'existe pas en France d'interdiction absolue du traitement statistique des données concernant l'origine ethnique, dès lors qu'elles ne figurent pas dans des fichiers nominatifs de gestion ayant une incidence sur le sort des personnes et qu'elles ont pour finalité de saisir

---

<sup>77</sup> Krieger, Linda Hamilton, *Un problème de catégories : Stéréotypes et lutte contre les discriminations*, Faculté de droit, Université de Californie, Berkeley, avril 2008.

<sup>78</sup> Camus, Albert, *L'Homme révolté*, Gallimard, Folio Essais, 1985.

l'ampleur et le mécanisme des discriminations. Non seulement la jurisprudence du Conseil national de l'information statistique (CNIS) et de la CNIL accorde aux statisticiens le bénéfice des dérogations énumérées par la loi Informatique et libertés, mais l'éventail des possibilités s'est élargi avec la transposition de la directive de 1995 dans la loi de 2004.

Dans sa décision de novembre 2007, le Conseil constitutionnel souligne qu'un traitement de données reposant sur les origines raciales ou ethniques contrevient au principe constitutionnel de l'égalité des citoyens devant la loi affirmé dans l'article premier de la Constitution. Souvent interprété à tort comme une interdiction absolue et définitive des statistiques dites « ethniques », elle laisse pourtant entières toutes les dérogations posées par loi Informatique et libertés. Le Conseil n'a pas souhaité interdire dans l'absolu ni les « études de mesure de la diversité des origines des personnes » ni l'usage de données ethniques, qu'elles soient objectives ou subjectives ; il a rappelé qu'il était nécessaire de les encadrer rigoureusement afin de barrer la voie à toute utilisation administrative, réglementaire ou légale d'un « référentiel ethno-racial » qui instituerait des différences de traitement entre les citoyens en raison de leurs origines.

En 2008, le comité Veil<sup>79</sup> n'a aucunement fermé la porte aux statistiques ethniques, jugées au contraire indispensables. Il ne faut pas renoncer à décrire la diversité pour comprendre le mécanisme des discriminations, mais le cadre constitutionnel offre déjà cette possibilité, y compris depuis la décision du Conseil constitutionnel en date du 15 novembre 2007<sup>80</sup>. Le rapport Héran, qui a aussi procédé à une analyse rigoureuse et exhaustive, a conclu à l'identique. Les évolutions législatives intervenues depuis n'ont fait que conforter les dispositions sur la base desquelles ces conclusions avaient été rendues.

L'article 6 de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés<sup>81</sup> dispose qu'« il est interdit de traiter des données à caractère personnel qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale d'une personne physique ou de traiter des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique ». Cette interdiction est assortie de nombreuses

---

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007.

<sup>81</sup> Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Version consolidée au 11 décembre 2019.

exceptions dont plusieurs sont applicables à la lutte contre les discriminations liées aux origines.

1. La personne concernée a donné son consentement explicite, défini au paragraphe 11 de l'article 4 (manifestation de volonté, libre, spécifique, éclairée et univoque par laquelle la personne concernée accepte, par une déclaration ou par un acte positif clair, que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement) et à l'article 7 (le responsable de traitement est capable de démontrer le consentement, le consentement peut être retiré) du règlement européen du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016<sup>82</sup>, au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques. Sauf lorsque le droit de l'Union ou le droit de l'État membre prévoit que l'interdiction visée au paragraphe 1 ne peut pas être levée par la personne concernée.
2. Le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée.
3. Le traitement est nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, conformément à l'article 89, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée.

On peut définir une donnée à caractère personnel comme toute information se rapportant à une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

---

<sup>82</sup> Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).



Selon la loi, les données à caractère personnel doivent être :

1. traitées de manière licite, loyale et, pour les traitements relevant du titre II, transparente au regard de la personne concernée ;
2. collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités – toutefois, un traitement ultérieur de données à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique, ou à des fins statistiques est considéré comme compatible avec les finalités initiales de la collecte des données, s'il est réalisé dans le respect des dispositions du règlement et s'il n'est pas utilisé pour prendre des décisions à l'égard des personnes concernées ;
3. adéquates, pertinentes et, au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, limitées à ce qui est nécessaire ou, pour les traitements relevant des titres III et IV, non excessives ;
4. exactes et, si nécessaire, tenues à jour – toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données à caractère personnel qui sont inexactes, eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont traitées, soient effacées ou rectifiées sans tarder ;
5. conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées – toutefois, les données à caractère personnel peuvent être conservées au-delà de cette durée dans la mesure où elles sont traitées exclusivement à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique, ou à des fins statistiques – et le choix des données conservées à des fins archivistiques dans l'intérêt public est opéré dans les conditions prévues à l'article L. 212-3 du code du patrimoine ;
6. traitées de façon à garantir une sécurité appropriée des données à caractère personnel, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle, ou l'accès par des personnes non autorisées, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées.

On rappellera que, selon l'article 226-19 du code pénal, le fait, hors les cas prévus par la loi, de mettre ou de conserver en mémoire informatisée, sans le consentement exprès de l'intéressé, des données à caractère personnel qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou les appartenances syndicales des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre de celles-ci, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. On mesure la force mise par le législateur dans cet encadrement assorti de sanctions plus importantes que les discriminations elles-mêmes.

En dépit de ce caractère très encadré, il est tout à fait possible de développer une observation statistique des discriminations liées aux origines. De fait, depuis 2008, l'enquête TeO<sup>83</sup> développée par l'INED et l'INSEE a permis des progrès très importants. Mais, pour remarquable qu'elle soit, elle ne pourra pas être utilisée pour déployer une politique publique ambitieuse qui permette aux entreprises et aux employeurs publics de se mettre en action.

Il n'y a guère de progrès à attendre en l'absence de moyens pour objectiver la situation des discriminations en entreprise et de renforcer les moyens d'action. Pour mettre en lumière les différences de traitement illégitimes, il faut observer et décrire les caractéristiques qui accroissent ou réduisent les chances des individus, tout en préservant les exigences de confidentialité et éviter toute stigmatisation.

Cependant, il est absolument essentiel de s'interdire de faire de ce cadre d'analyse le cadre de notre action collective, pour ne pas enfermer les individus dans des groupes et ne pas faire des origines une caractéristique surplombant le mérite et les facultés individuelles.

En quelque sorte, il faut sortir de l'aveuglement républicain dans la connaissance de notre pays, dans la connaissance de ce qui passe dans les entreprises et les organismes publics, pour pouvoir agir sans distinction autre qu'individuelle, en maintenant de manière résolue, et en le garantissant, l'universalisme républicain. C'est une condition importante pour obtenir la confiance de tous dans le dispositif d'observation que nous proposons.

---

<sup>83</sup> *Ibid.*

### **2.3. PLACER AU CŒUR DE CETTE ACTION UNE DEMARCHE SYSTEMIQUE ET INNOVANTE D'OBSERVATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISATIONS, QUI DOIT SUSCITER LA CONFIANCE PLEINE ET ENTIERE DE TOUS**

Jacques Toubon, Défenseur des droits de 2014 à 2020, indiquait dans le rapport d'activité de l'institution<sup>84</sup> qu'il dirigeait jusqu'en juillet dernier que « sur nombre de sujets essentiels pour la cohésion nationale et l'appartenance à la République, sécurité et libertés, politique migratoire et droits humains, universalité et performance, égalité et modernisation, le débat public n'arrive pas à s'instituer. Les peurs, les exclusions, les intérêts interdisent de regarder les choses en face, de partager les questions et de construire des solutions, en particulier par le levier, puissant, du droit ».

Nous sommes persuadés que la lutte contre les discriminations liées aux origines a besoin d'une impulsion publique et collective très forte qui soit de nature à susciter l'adhésion et la mobilisation de tous.

Avec un horizon de moyen terme, le dispositif proposé est volontariste et innovant, en tout cas nous l'espérons. Il a pour ambition de nous faire passer un cap décisif. Fondé sur une observation structurée, précise, il se place résolument sur le terrain de l'appropriation, de l'accompagnement, du progrès, dans une logique d'amélioration continue de la qualité.

Cette démarche s'appuie sur quatre principes directeurs.

1. Reconnaître les besoins des employeurs en termes de recrutement et de parcours : disposer des meilleures compétences, pour être le plus compétitif possible. Cet enjeu est le même dans le secteur public.
2. Faire apparaître les discriminations au niveau national, régional, territorial, dans les entreprises et les organismes publics ; informer les entreprises sur leurs pratiques.
3. Se placer dans une logique d'accompagnement, pour aider les entreprises vers la suppression des discriminations.
4. Garantir la confidentialité et la sécurité des données collectées pour gagner la confiance de tous les acteurs.

Il ne peut être organisé de dispositif de collecte à des fins de productions statistiques nationales et de restitution sans les entreprises et les organismes publics. Ce sont eux qui

---

<sup>84</sup> *Ibid.*

disposent de toutes les informations sur les candidatures reçues et l'issue qui leur a été donnée, et sur les parcours de leurs salariés. Par nature, la collecte d'information doit mobiliser les entreprises tout en veillant à ne pas alourdir excessivement leurs procédures de recrutement, de promotion et de formation professionnelle. Bien entendu, il faut prendre en considération leur taille, les modalités de leur recrutement et leur capacité à organiser un suivi formalisé.

Nous proposons de créer un opérateur public dédié, garant national de la bonne utilisation des données et de leur confidentialité, qui serait doté de missions larges mais bien définies, chargé de collecter des informations et de produire des études à destination des entreprises pour leur permettre de se situer les unes par rapport aux autres.

### **2.3.1. Un dispositif de collecte systématique concernant tous les salariés en place**

Si l'un des objectifs vise à réduire les discriminations à l'embauche, il faut aussi, sujet moins discuté jusqu'à présent, réduire les discriminations liées aux origines dans le parcours professionnel des salariés en place. Il est donc nécessaire que le dispositif leur soit applicable.

Pour nous permettre de développer une vision précise, dynamique, objective et apaisée, nous devons organiser un recueil très large des situations individuelles, quelles que soient les origines des salariés. Ce dernier point est évidemment fondamental, ce dispositif s'adresse à tous tant pour éviter de stigmatiser une nouvelle fois certaines personnes, que pour donner tout son sens à l'analyse statistique. En effet, pour posséder un jeu de données suffisamment étendu, représentatif, utile, à un niveau de granularité suffisant, il faut avoir des informations sur le plus grand nombre de salariés et de toutes origines. Le mouvement doit être large et impliquer ceux d'entre eux dont les origines ne font pas ou très rarement l'objet de discriminations.

#### **a) Un recueil de données applicables à l'ensemble des salariés des entreprises et des organismes publics**

Nous proposons donc que cette collecte soit obligatoire pour tous les salariés en poste, dans toutes les entreprises et les organismes publics. Plusieurs rendez-vous sont envisageables pour procéder à la collecte : au moment des candidatures, au moment des recrutements, au moment des entretiens annuels d'évaluation... La présente étude ne prétend pas fixer

l'ensemble du processus à ce stade mais montrer une voie pratique, dont l'opérateur pourra ensuite fixer le détail.

La collecte des données se fait grâce à une fiche de synthèse. Celle-ci, individuelle (nom, prénom, date de naissance) précise le pays d'origine et le pays d'origine des parents, si le salarié ou le candidat est descendant d'immigré (Europe, Afrique-Maghreb, Asie, Amérique du Nord, Amérique du Sud) ou sans ascendance immigrée. Le questionnaire peut prévoir une question d'auto-hétéro-perception (du type « Comment pensez-vous que les autres vous perçoivent ? »). Celle-ci permet une appréciation subjective et offre la possibilité au salarié d'indiquer que ses origines ne lui posent aucun problème. L'obligation concerne donc la participation au dispositif, et aucunement la réponse à la question sur les origines, qui est ouverte, et laisse donc une entière liberté de choix dans la réponse, y compris une absence de réponse (ce qui revient à une option d'*opt-out* dans le questionnaire). A intervalle régulier, d'environ tous les cinq ans, les salariés sont invités à actualiser leur questionnaire s'ils le souhaitent, pour faire évoluer la réponse à la question en fonction de leurs expériences. Ces informations sont saisies par le salarié sur le site de l'opérateur national, tiers de confiance, et sont, dès leur enregistrement, anonymisées. Un numéro d'identification unique est donné au salarié.

La méthode utilisée est celle de la « pseudonymisation » : le traitement des données à caractère personnel est organisé de telle façon que celles-ci ne pourront plus être attribuées à une personne concernée précise sans avoir recours à des informations supplémentaires, qui seront conservées séparément et soumises à des mesures techniques et organisationnelles afin de garantir que les données à caractère personnel ne sont pas attribuables à une personne physique identifiée ou identifiable. Ces informations ne sont pas mises à disposition des recruteurs ni de l'entreprise ou de l'organisme public. Elles répondent à des formats d'interopérabilité.

Les entreprises et organismes publics recueillent les numéros auprès des salariés. Ils transmettent, une fois par an, un fichier indiquant pour chaque numéro individuel le poste occupé, la date d'entrée dans l'entreprise et les informations liées à son parcours.

Cette collecte est assurée par les entreprises mais les données sont confiées à un tiers de confiance, organisme public dont les caractéristiques sont définies plus loin.

La transmission fait l'objet d'un flux spécifique mis en place pour l'opérateur tiers, ou alors elle est faite dans le cadre des déclarations sociales obligatoires pour les entreprises qui y sont soumises.

### **b) Une collecte complémentaire pour les recrutements, applicable aux entreprises et organismes publics de 100 salariés et plus**

Tous les organismes employant au moins 100 salariés doivent enregistrer les candidatures déposées à une offre d'emploi. Le CV et le numéro unique du candidat, fournis par ce dernier (qui s'est inscrit sur le site de l'opérateur, où il a reçu son numéro), sont enregistrés. La suite donnée à la candidature est précisée à chacune des étapes. Le recrutement des organismes publics procède de la même manière s'agissant des contractuels et des fonctionnaires.

Ces fichiers sont transmis et analysés par l'opérateur tiers qui analyse la politique de recrutement de l'organisme, la compare avec des entreprises de même taille et du même secteur.

Les entreprises de moins de 100 salariés sont soumises aux mêmes obligations concernant leurs salariés, mais ne sont pas tenues de recueillir le numéro des candidats lors des recrutements.

### **2.3.2. Une analyse anonymisée au niveau de chaque entreprise pour lui permettre de se mettre en conformité**

Un rapport individualisé est remis à l'entreprise. Cette restitution confidentielle peut être assortie de recommandations.

Si les résultats montrent des disparités de traitement, l'opérateur peut demander à l'entreprise de présenter un plan d'action. L'organisme met en œuvre ce plan et en rend compte annuellement à l'opérateur. L'entreprise peut être accompagnée par l'opérateur en fonction de ses résultats. Cet accompagnement est gratuit.

L'entreprise peut se voir décerner un label attestant de l'efficacité de sa lutte contre les discriminations.

Les entreprises de moins de 100 salariés reçoivent une information statistique sur les entreprises du même secteur d'activité, au niveau national et régional. Cette information leur permet de se comparer et, le cas échéant, d'apporter les corrections nécessaires à leur procédure de recrutement, de promotion et de formation professionnelle.

### **a) Créer un label Égalité et Inclusion pour attester du résultat global des entreprises et des organismes publics**

Ce label Égalité et Inclusion (regroupant tous les critères de discriminations prévus dans la loi) serait issu de la fusion du label Égalité entre les femmes et les hommes et du label Diversité. Il s'appuierait sur les résultats produits par l'opérateur responsable de la collecte et de l'exploitation des données cité plus haut, afin de décerner le label sur la base du processus d'amélioration continue mis en place ainsi que sur des résultats objectifs permettant d'objectiver le progrès réalisé. Plusieurs niveaux pourraient être envisagés.

L'audit permettant d'obtenir, ou pas, ces deux labels est aujourd'hui payant. Afin de favoriser l'accès à la labellisation, l'audit serait rendu gratuit pour les structures de moins de 50 salariés, grâce à une sur-cotisation des grandes structures. Cela permettrait de toucher des entreprises qui représentent une part importante des employeurs en France et qui sont aujourd'hui peu enclines à s'engager dans des dispositifs qui peuvent apparaître lourds, tant ils obligent à travailler sur le cœur des processus de ressources humaines pour lesquelles ces entreprises ne disposent pas de salarié formé et en charge.

Les cotisations versées pour la réalisation de l'audit visant à décerner le label sont versées à l'opérateur.

### **b) Assortir le non-respect des demandes posées par l'opérateur de sanctions financières**

À l'instar de l'index égalité femmes-hommes qui prévoit qu'une entreprise qui obtient moins de 75 points doit mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre ce seuil dans un délai de trois ans sous peine de s'exposer à une pénalité financière courant jusqu'à 1 % de la masse salariale, une entreprise qui ne respecterait les demandes posées par l'opérateur tiers et ne se mettrait pas en conformité pourrait se voir sanctionner par une pénalité financière.

### **2.3.3. Une objectivation des compétences des candidats est nécessaire pour modifier les stéréotypes**

Nous l'avons vu, la place des stéréotypes dans les mécanismes de recrutement est importante. Ils donnent finalement une assise « rationnelle » à la prise de décision des



recruteurs. Ces stéréotypes portent sur des compétences importantes et difficiles à évaluer à travers les CV.

Il est vain d'espérer réduire les discriminations sans prendre en compte les besoins réels et justifiés des entreprises, sans répondre aux attentes et aux besoins des recruteurs.

#### **a) Sensibiliser, informer les recruteurs**

Les stéréotypes se construisent à partir de peu de chose mais sont difficiles à déconstruire. D'autant plus que le développement de revendications identitaires et du communautarisme de quelques-uns rejailit sur tous et ne peut que susciter des inquiétudes sur la capacité à s'intégrer dans l'entreprise et sur la volonté du candidat de le faire.

La professionnalisation des cadres d'entreprise impliqués dans le recrutement est essentielle. Une étude menée en 2018 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) indique que recruter au niveau d'un service RH centralisé engendre une baisse de 29 points de la probabilité que le candidat d'origine supposée hexagonale soit seul préféré à un candidat d'origine supposée maghrébine<sup>85</sup>.

Depuis janvier 2017, toute entreprise de plus de 300 salariés a l'obligation de former à la non-discrimination ses collaborateurs chargés des missions de recrutement, et ce au moins une fois tous les cinq ans (article 214 de la loi Égalité et Citoyenneté<sup>86</sup>). Sans la rendre obligatoire, la formation de l'ensemble des salariés participant au processus de recrutement est importante. Elle pourrait être envisagée par la mise à disposition de modules de formation en ligne.

De nouvelles méthodes de recrutement devraient être promues. Ainsi, les recrutements s'appuyant sur des fiches de poste basées sur les seules compétences (cités par 50 % des recruteurs et managers), les tests et mises en situation (47 %) efficaces dans la lutte contre les discriminations devraient être privilégiés.

Dans ce travail de longue haleine, ce n'est qu'avec force, répétition, engagement dans la durée, et en réaffirmant le sens de la lutte contre les discriminations, que nous pourrions espérer changer la donne.

---

<sup>85</sup> « L'organisation des recrutements dans les entreprises : un outil de lutte contre les discriminations ? Les enseignements d'un testing mené en France métropolitaine », Document d'études DARES n° 226, 26 novembre 2018).

<sup>86</sup> Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Nous proposons également de mettre en place des campagnes de communication montrant les discriminations, leurs conséquences et le cercle vicieux qui en résulte, et de réaliser des actions de sensibilisation dans les territoires.

Il faudra également prévoir un dispositif d'accompagnement de TPE/PME afin de les doter de processus RH non discriminants, par exemple grâce à un diagnostic préalable et des outils transposables facilement, qui seraient réalisés par l'opérateur public et diffusés par les CCI.

### **b) Miser sur la formation**

Dans le raisonnement des recruteurs interviennent des attentes implicites qui ne sont pas toutes objectivées, en particulier en ce qui concerne la maîtrise, notamment écrite, de la langue et la capacité à s'intégrer dans un collectif de travail dont les codes sont constitués. Les stéréotypes en la matière pouvant conduire à supposer une différence de maîtrise du français, en particulier écrit, et une moins grande facilité à trouver leur place au sein de l'entreprise.

Il faut répondre à ces attentes des entreprises en apportant des éléments d'assurance quant aux compétences du candidat. Le soutien à l'enseignement professionnel et technique doit être réaffirmé, en particulier l'amélioration de l'articulation entre le lycée et le supérieur, pour aider les élèves qui veulent poursuivre leurs études à le faire dans de bonnes conditions<sup>87</sup>. Les dispositifs de remédiation à l'arrivée à l'université, mis en place dans le cadre de la réforme de Parcoursup, offrent des perspectives qui devraient être systématisées pour s'assurer que les élèves disposent des outils leur permettant de réussir leur parcours dans le supérieur puis leur insertion sur le marché du travail<sup>88</sup>.

Le tutorat (ou parrainage) auprès des personnes soumises à la discrimination, développé par des associations comme Nos quartiers ont des talents (NQT), Les Entreprises pour la Cité (LepC) ou encore Article 1, doit être soutenu et encouragé. Mais, au-delà de ces actions qui ont un impact ponctuel, il faut renforcer l'ambition scolaire des jeunes lycéens, les inciter à « viser plus haut », à ne pas censurer et à ne pas se laisser décourager par les déterminants de leur trajectoire scolaire<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Voir le rapport de Daniel Bloch, « L'enseignement professionnel : une priorité », Terra Nova, décembre 2018.

<sup>88</sup> Voir notamment le rapport « Études supérieures : rythmes choisis, rythmes subis », Terra Nova, septembre 2017.

<sup>89</sup> Voir le rapport de Terra Nova, « "Viser plus haut" : de nouvelles ambitions pour démocratiser l'enseignement supérieur », octobre 2019.

## **2.4. DEPLOYER UN ENVIRONNEMENT COMPLET POUR DONNER DE L'EFFICACITE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

### **2.4.1. Faciliter l'accès à la commande publique des entreprises justifiant de bonnes pratiques en matière de non-discrimination**

La commande publique, qui représente aujourd'hui un peu plus de 200 milliards d'euros (soit 10 % du PIB), constitue un levier d'action efficace pour les pouvoirs publics, insuffisamment utilisé dans la lutte contre les discriminations. Un accès privilégié à la commande publique pourrait être donné aux entreprises n'ayant fait l'objet d'aucune demande de l'opérateur tiers ou ayant assuré la bonne mise en œuvre du plan d'action, ou disposant du label Égalité et Inclusion.

Afin de faire appel à des entreprises d'insertion, les acheteurs publics peuvent aujourd'hui mobiliser différents types de clauses sociales prévues par le code des marchés publics. Pour valoriser les entreprises justifiant de bonnes pratiques en matière lutte contre les discriminations, nous proposons que :

- des critères sur la lutte contre les discriminations soient ajoutés à l'article 53-1 du code des marchés publics qui permet aux acheteurs publics de prendre en compte les performances sociales des entreprises (performance en matière d'insertion) ;
- à l'instar de l'article 15 du code des marchés publics qui permet aux donneurs d'ordre de réserver un ou plusieurs lots du marché à une entreprise adaptée ou un ESAT, que le code des marchés publics permette de réserver un ou plusieurs lots à des entreprises justifiant du label Égalité et Inclusion.

### **2.4.2. Conditionner l'accès des contrats aidés à l'absence de discriminations**

Afin de lutter contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers difficiles, le président de la République a lancé le dispositif des emplois francs au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ce dispositif consiste à verser une prime à des entreprises si elles embauchent des habitants issus des quartiers définis comme prioritaires (1 514 quartiers où le chômage est 2,5 fois plus élevé que la moyenne nationale).

Alors que les emplois francs visent à lever les discriminations dans l'accès à l'emploi, il serait contradictoire que ce dispositif bénéficie à des entreprises dont les pratiques en matière de recrutement ou de promotion en interne contribueraient à renforcer les discriminations en

entreprise. Dans ce cadre et afin de responsabiliser les entreprises sur leurs pratiques, l'accès aux emplois francs pourrait être conditionné aux résultats de l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations.

De même, comme les « parcours emploi compétences » qui se sont substitués aux emplois aidés et ont mis l'accent sur la sélectivité des employeurs, ces contrats pourraient être orientés en priorité vers les entreprises justifiant de bonnes pratiques en matière de non-discrimination.

### **2.4.3. Mettre à disposition des agents économiques une information suffisante pour leur permettre d'orienter leurs décisions**

#### **a) L'intégration de critères de lutte contre les discriminations dans les référentiels d'évaluation des agences de notation est à développer**

La déclaration de performance extra-financière, obligatoire depuis 2017 pour les entreprises cotées en Bourse avec un chiffre d'affaires de plus de 100 millions d'euros ou dont la masse salariale est supérieure à 500 employés, comprend aujourd'hui un volet sur la diversité et l'égalité des chances et plus particulièrement sur la politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations.

Pour autant, la portée réelle du contenu de cette déclaration de performance extra-financière apparaît limitée dans les faits. A contrario, un levier plus opérant pourrait résider dans les agences de notation sociale. En effet, de plus en plus, le développement de l'investissement socialement responsable (ISR) – qui représente, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 1 081 milliards d'euros<sup>90</sup> – a fait naître le besoin d'une notation sociale pour aider les investisseurs à évaluer la performance sociale d'une entreprise afin de l'intégrer à son portefeuille.

Dans ce cadre, il semble qu'aujourd'hui la question de la lutte contre les discriminations est globalement absente du référentiel de ces agences de notation extra-financière (Vigeo, Oekom, Sustainalytics). Les résultats obtenus en matière de lutte contre les discriminations, déterminés par l'opérateur national, matérialisé par l'obtention, ou pas, du label Égalité et Inclusion, pourraient être intégrés dans le référentiel de ces différentes agences afin que cet enjeu soit davantage considéré par les investisseurs sociaux et donc les entreprises qui souhaitent valoriser leur performance sociale.

---

<sup>90</sup> Chiffres établis par l'Association française de gestion financière – AFG.

## **b) La transparence des résultats des entreprises dans la lutte contre les discriminations auprès du grand public est un levier d'influence réel**

Si les conséquences juridiques énoncées précédemment constituent des leviers d'action non négligeables pour les petites et moyennes entreprises, il apparaît que, pour les très grandes entreprises, l'enjeu d'image et de réputation représente également un levier important. À cet égard, le moyen d'exercer la plus forte dissuasion sur la pratique de la discrimination en entreprise reste la publication des résultats.

Celle-ci agit à deux niveaux.

- Au niveau des consommateurs : la mauvaise réputation d'une entreprise peut contribuer à détourner durablement les consommateurs de ses produits.
- Au niveau des candidats : la divulgation de mauvaises pratiques en matière de discrimination viendrait pénaliser la capacité de recrutement d'entreprises évoluant dans des filières en tension et qui font face par conséquent à des difficultés de recrutement.

De ce point de vue, la mise en place du label Égalité et Inclusion permettra aux consommateurs et aux candidats de disposer d'informations, certes générales, mais suffisantes pour orienter leurs décisions.

## **2.5. CONFIER LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE POLITIQUE PUBLIQUE A UN OPERATEUR DEDIE EN CHARGE DE L'ENSEMBLE DES MISSIONS ET GARANT DE SES OBJECTIFS**

Nous ne pouvons raisonnablement espérer des résultats qu'en nous y engageant résolument et en mobilisant des moyens et une organisation spécifique pour développer une politique publique combinant tous les registres d'action : communication, droit, recherche, statistiques, conseil, formation.

En s'inspirant de l'Equal Employment Opportunity Commission dont disposent les États-Unis, nous proposons de créer un office central de lutte contre les discriminations, sous la forme d'un groupement d'intérêt public, associant au sein de son conseil d'administration les ministères concernés (notamment les ministères en charge du Travail, de la Fonction publique, des Affaires sociales, de la Justice, de la Cohésion des territoires, de la Recherche), les opérateurs statistiques, Pôle emploi, le Défenseur des droits, des

représentants des salariés et des entreprises. Cet opérateur serait créé pour une durée longue mais limitée, de dix à vingt ans.

Ses missions seraient les suivantes :

- stocker, sécuriser et analyser les fichiers envoyés par les organismes ;
- accompagner les entreprises – analyse des situations, aide et suivi du plan d’action ;
- produire des statistiques territoriales et de branches professionnelles ;
- informer, sensibiliser, convaincre, développer des actions territoriales ;
- définir le contenu des formations des recrutés, labelliser les organismes de formation pouvant les délivrer ;
- définir le cahier des charges du label Égalité et Inclusion ;
- produire des éléments objectifs utilisables dans le cadre de la procédure de la labélisation Égalité et Inclusion ;
- ouvrir les données collectées aux équipes de recherche ;
- ester en justice ;
- conseiller les autorités de contrôle – notamment l’Inspection du travail et le Défenseur des droits en développant et en partageant outils et méthodologies– et les autorités judiciaires, et développer une capacité d’investigation en appui de l’Inspection du travail et des autorités judiciaires.

Cet opérateur disposerait de moyens lui permettant de mettre en œuvre ses missions et d’espérer raisonnablement faire reculer les discriminations liées aux origines. Il disposerait de 100 ETP rassemblant toutes les compétences et toutes les disciplines utiles : statisticiens, *data manager*, *data scientist*, juristes, inspecteurs du travail, experts de la communication, experts des ressources humaines. Son budget annuel serait de 20 millions d’euros.

Par comparaison, les moyens de l’Equal Employment Opportunity Commission sont, en 2019, de près de 380 millions de dollars et de plus de 2 000 postes<sup>91</sup>.

---

<sup>91</sup> *Ibid.*

La gouvernance de cet opérateur doit permettre un contrôle collectif strict de son activité. En plus de son conseil d'administration, il serait doté :

- d'un comité de déontologie et d'éthique, composé de juristes et de spécialistes de l'éthique, de directeurs des ressources humaines ;
- d'un comité scientifique, composé de sociologues, de démographes, d'historiens, d'économistes, de statisticiens, de spécialistes de la communication, de juristes, de directeurs des ressources humaines ;
- d'un comité national de surveillance, composé, à parts égales, d'un collège de représentants des organisations syndicales et patronales et d'un collège de citoyens tirés au sort.

## **CONCLUSION**

Il serait totalement injuste de dire que notre pays s'est désintéressé de la lutte contre les discriminations liées aux origines. L'intensité des débats, le nombre de travaux, de rapports rendus, témoignent de la force qui y a été mise. Si nous avons si peu avancé, c'est que la confusion s'est installée, en partie en raison des craintes, justifiées, des effets de la discrimination positive. Et, pour ne pas avoir à nous engager dans cette voie, nous avons renoncé, à tort, à observer des phénomènes graves et délétères qui minent notre société.

Pour en revenir à notre question première, tant le cadre juridique national qu'europpéen sont plus que suffisants pour mettre fin à ces discriminations. Mais ce ne sont que des outils dont la mise en œuvre n'est pas assez structurée pour réduire des phénomènes d'une rare complexité pour lesquels la plupart des acteurs sont démunis.

Nous avons tenté, comme d'autres avant nous, de montrer que la fin des discriminations liées aux origines est un horizon réaliste et qu'il est possible de l'atteindre en fortifiant notre pacte républicain et en faisant de cette lutte un élément de réalisation de la promesse d'émancipation individuelle et de promotion sociale.



## BIBLIOGRAPHIE

Les travaux sur les discriminations liées aux origines sont nombreux, denses et anciens. En essayant de tirer le meilleur parti de nos lectures, nous aurons pu oublier des auteurs, des ouvrages, ou alors n'avoir qu'effleuré certains d'entre eux. Nous prions ceux qui se sentiraient concernés de ne pas nous en tenir rigueur.

AEBERHARDT, Romain, FOUGERE, Denis, POUGET Julien, RATHELOT, Romain, « L'emploi et les salaires d'enfants d'immigrés », *Économie et statistiques*, n° 433-434, INSEE, 2010

ARROW, Kenneth J., *The theory of discrimination, Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 1973

BEBEAR, Claude, « Des entreprises aux couleurs de la France. Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise », Rapport pour Monsieur le Premier ministre, La Documentation française, 2004

BECKER, Gary S., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, 1957 ; Economic Research Studies, 1971

BECKER, Gary, « Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis », *The Journal of Political Economy*, vol. 70, n° 5, 1962

BENBASSA, Esther, LECERF, Jean-René, « La lutte contre les discriminations : de l'incantation à l'action », Rapport d'information fait au nom de la commission des lois, Sénat, novembre 2014

BENN MICHAELS, Walter, *La Diversité contre l'égalité*, Raisons d'agir, 2009

BERENI, Laure, « Le discours de la diversité en entreprise : genèse et appropriation », Presses de sciences po, *Sociologies pratiques*, n° 23, 2011

BERENI, Laure, « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise, la transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, n° 35, août 2009, Presses de sciences Po

BIRNBAUM, Yaël, GUEHANRD, Christine, « Parcours d'insertion et sentiment de discrimination des secondes générations en ZUS. XVIII<sup>e</sup> journées d'études sur les données

longitudinales dans l'analyse du marché du travail : les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles », mai 2011

BOCCARD, Nicolas, ZNOU, Yves, « Racial discrimination and redlining in cities », *Journal of urban economics*, vol. 48, 2000

BOISSON, Marie, COLOMBET, Catherine, « Des ghettos français abus de langage ou réalité ; le débat sur la ségrégation à l'heure de la réforme de la politique de la ville », Note de veille du centre d'analyse stratégique, n° 178, juin 2010

BORJAS, George J., « Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited: What Happened to Immigrant Earnings in the 1980s? », *Journal of labor economics*, vol. 13, n° 2, avril 1995

BUNEL, Mathieu, L'HORTY, Yannick, PETIT, Pascale, *Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs, de l'adresse et de l'origine. Travail, emploi et politiques publiques*, CNRS, 2017

CAMUS, Albert, *L'Homme révolté*, Gallimard, Folio Essais, 1985

CEDIEY, Eric, FORONI, Fabrice (ISM-CORUM), « Les Discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France - Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT », Genève, Bureau international du Travail, 2006

CHAPPE, Vincent-Arnaud, EBERHARD Mireille, GUILLAULE, Cécile, « La Fabrique des discriminations », ENS Paris-Saclay. *Terrains et Travaux*, n° 29, 2016

COULSON, Edward N., LAING, Derek. & WANG, Ping, « Spatial mismatch in search equilibrium », *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 4, 2001

COUPPIE, Thomas, GIRET, Jean François, MOULLET, Stéphanie 2010, « Lieu de résidence et discrimination salariale : les cas des jeunes habitants dans une zone urbaine sensible », *Économie et statistiques*, n° 433-434, INSEE, 2010

COUTROT, Thomas, DAVIE Emma, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », DARES, décembre 2014

CURRARINI, Sergio, JACKSON, Matthew O., PIN, Paolo, « An economic model of friendship: homophily, minorities and segregation », *Econometrica*, vol. 77, n° 4, 2009

- CUSSET, Pierre-Yves, « La discrimination et les statistiques “ethniques” : éléments de débat », Caisse nationale des Allocations familiales, *Informations sociales*, n° 148, 2008
- DAVIS, S. HUFF, D., « Impact of ghettoization on black employment », *Economic geography*, vol. 48, 1972
- DECHIEF, Diane, OREPOILOS, Philip, « Why do some employers prefer to interview Mathew but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver », CLSRMN Working paper, Vancouver School of economics, 2012
- DHUME Fabrice, « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations et société*, n° 163, 2016
- DUBREUIL, Laurent, *La Dictature des identités*, Gallimard, Le débat, 2019
- DU PARQUET Loïc, PETIT, Pascale, *Évaluer la discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence : apports et limites de la méthode du testing, reflets et perspectives de la vie économique*, De Boeck, 2011
- EDO, Anthony, JACQUEMET, Nicolas, « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance différenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Économie et statistiques*, n° 464-465-466, INSEE, 2013
- FIRTH, Michael, « Racial discrimination in the British Labor Market », *Industrial and Labor relation reviews*, vol. 34, n° 2, 1981
- FOUGERE Denis, SAFI, Mirna, « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? » *France Portrait Social*, édition 2005-2006, INSEE, 2205
- FREMIGACCI, Florent, PETIT, Pascale, PIERNE, Guillaume, DU PARQUET, Loïc, « Le mérite : un rempart contre les discriminations ? », *Revue française d'économie*, 2015
- GOBILLON Laurent, MAGNAC, Thierry, SELOD, Harris, « The effect of location on finding a job in the Paris region », *Journal of applied econometrics*, 2010
- GOUX, Dominique, MAURIN, Eric, « Composition sociale du voisinage et échec scolaire, Une évaluation sur données françaises », *Revue économique* 2005/2, vol. 56
- HECKMAN, James J., « Detecting Discrimination », *Journal of economic perspective*, vol. 12, n° 2, 1998

- HELLERSTEIN, Judith K., NEUMARK, David, MCINERNEY, Melissa, « Spatial mismatch or racial mismatch ? », *Journal of Urban Economics*, Elsevier, avril 2008
- KAIN, John F., « The spatial mismatch hypothesis: three decades later », *Housing policy debate*, 1968
- KENNEDY, John F., Wittenberg College, Springfield, Ohio, 17 octobre 1960 in *Let the word go Forth, The speeches, statesments and writings of John F. Kennedy, 1947 to 1963*, Dell Publishing, 1988
- KRIEGER, Linda Hamilton, « Un problème de catégories : Stéréotypes et lutte contre les discriminations », Faculté de Droit, Université de Californie, Berkeley, avril 2008
- LANG, Kevin, LHEMAN, Jee-Yeon K., « Racial discrimination in the labor market: theory and empirics » *Journal of economic literature*, vol. 50, n° 4, 2012
- LEYDET, Dominique, « Patriotisme constitutionnel et identité nationale », *Philosophiques*, vol.19, n° 2, 1992
- L'HORTY Yannick, DUGUET, Emmanuel, DU PARUET, Loïc, PETIT, Pascale, SARI, Florent, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés », *Économie et statistiques*, n° 447, INSEE, 2011
- MAALOUF, Amin, *Les Identités meurtrières*, Le Livre de Poche 1998
- MACRON, Emmanuel, *Révolution*, XO Editions, novembre 2016
- MAGUAIN, Denis, « Discrimination positive : un bilan des expériences américaines et européennes », *Revue française d'économie*, vol. 21, n° 2, 2006
- MANSKI, Charles F., « Identification of endogenous social effects: the reflection problem », *Review of Economic studies*, vol. 60, 1993
- MERCAT-BRUNS, Marie, BOUSSARD-VERRECHIA, Emmanuelle « Appartenance syndicale, sexe, âge et inégalités : vers une reconnaissance de la discrimination systémique », *Droit du Travail*, 2015
- MERCAT-BRUNS, Marie, « La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ? », *La Revue des droits de l'homme*, n° 14, 2018.
- MEURS, Dominique, « Le chômage des immigrés : quelle est la part des discriminations ? », *Population et sociétés*, n° 546, août 2017

- OREOPOULOS, Philip, « Why do skilled immigrants struggle in the labor market? a field of experiment with thirteen thousand resumes », *American economic journal : economic policy*, vol. 3, n° 4, 2011
- PETIT, Pascale, « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue française d'économie*, vol. 17, n° 3, 2003
- PECAUT-RIVOLIER, Laurence, « Lutter contre les discriminations au travail, un défi collectif », rapport, décembre 2013
- PHELPS, Edmund S., « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, vol. 62, n° 4, septembre 1972
- PIERNE, Guillaume, « Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area », *IZA Journal of labor economics*, 2013
- PISON, Gilles, « Le nombre et la part des immigrés dans la population : comparaisons internationales », *Population & Sociétés*, n° 563, février 2019
- POTVIN, Maryse, « Le rôle des statistiques sur l'origine ethnique et la "race" dans le dispositif de lutte contre les discriminations au Canada », *Revue internationale des sciences sociales*, n° 183, 2005
- RATHELOT Roland, « Origine et quartier. Expliquer le salaire et l'emploi des descendants d'immigrés », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 2010
- ROGERS, Cynthia L., « Job search and unemployment duration: implications for the spatial mismatch hypothesis », *Journal of urban economics*, vol. 42, 1997
- SABBAGH, Daniel, « La discrimination sur le lieu de travail : éléments pour une comparaison transatlantique », *Droit et société*, n° 102, 2019
- SCIBERRAS, Jean-Christophe, « Synthèse des travaux du groupe de dialogue interpartenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise », rapport, mai 2015
- SCIBERRAS, Jean-Christophe, « Rapport sur le suivi de la mise en œuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise », novembre 2016
- STANCANELLI, Elena, RUPERT, Peter, WASMER Etienne, *Commuting, wages and bargaining power*, Annales d'économie et de statistiques, 2009, p. 201-221

VALFORT, Marie-Anne, « Les discriminations religieuses à l'embauche : une réalité », Institut Montaigne, 2015

WASMER, Etienne, ZENOU, Yves, « Does City Structure Affect Job Search and Welfare? », *Journal of Urban Economics*, Elsevier, mai 2002

WIEVIORKA, Michel, *La Diversité, Rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche*, Robert Laffont, 2008

Manuel européen sur les données relatives à l'égalité, « Pourquoi et comment élaborer un socle national de connaissances sur l'égalité et la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle », Commission européenne - Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité G.4, novembre 2006

« Le coût économique des discriminations », France Stratégie, 2016.

« Recruter dans la diversité. La formation, une obligation ou une chance ? » LAB'HO, Observatoire des hommes et des organisations, 26 juin 2018

*Guide républicain. L'idée républicaine aujourd'hui* SCÉRÉN-CNDP, ministère de l'Éducation nationale, Delagrave, 2004.

« 11<sup>e</sup> baromètre sur les perceptions des discriminations dans l'emploi », Défenseur des droits, septembre 2018

« Inégalités et discriminations. Pour un usage responsable de l'outil statistique », Rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) présidé par François HERAN. Rapport rendu à Yazid SABEG, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, 2010

« La promotion de la diversité dans les entreprises. Les meilleures expériences en France et à l'étranger », Centre d'analyse stratégique, 2010

« Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité », Rapport au Premier ministre, Haut Conseil à l'Intégration sous la présidence de Simone VEIL, 1998

« La promotion de la diversité dans les entreprises. Les meilleures expériences en France et à l'étranger », Cabinet Deloitte, Rapport commandé par le centre d'analyse stratégique, juin 2010.

« Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines, résultats de l'appel à témoignage », Défenseur des droits, études et résultats, septembre 2016

« L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés, Immigrés et descendants d'immigrés en France », INSEE, 2012

« L'organisation des recrutements dans les entreprises : un outil de lutte contre les discriminations ? Les enseignements d'un testing mené en France métropolitaine », Document d'études DARES n° 226, 26 novembre 2018

« Rapport annuel d'activité », Défenseur des droits, 2018





@TerraNovaThinkTank



@\_Terra\_Nova



Terra Nova- think tank

*Terra Nova est un think tank progressiste indépendant ayant pour but de produire et diffuser des solutions politiques innovantes en France et en Europe.*