

## 8<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi

### Zoom « Demandeurs d'emploi d'origine étrangère »

#### RÉSUMÉ

L'enquête du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT) met en évidence une spécificité des discriminations vécues par les chômeurs d'origine extra européenne dans leur recherche d'emploi.

S'ils déclarent, autant que l'ensemble des demandeurs d'emploi, avoir été victimes de discrimination dans leurs tentatives d'accès à l'emploi (un tiers d'entre eux l'affirme), de fortes différences s'observent quant au motif de la discrimination vécue. Ainsi, les deux tiers des victimes d'origine étrangère (64 %) déclarent que cette discrimination était fondée sur leur origine, soit trois fois plus qu'au sein de l'échantillon global.

Les différentes situations où la discrimination s'est manifestée illustrent la multiplicité des obstacles que rencontrent les chômeurs d'origine étrangère. Si l'entretien d'embauche avec le futur responsable constitue l'étape la plus critique, les autres démarches préalables à un recrutement (accès à la formation, envoi du CV, ...) ont été plus souvent sources de discriminations pour les personnes d'origine étrangère que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les préjugés liés à l'origine étrangère des candidats apparaissent comme une des principales difficultés à surmonter pour rétablir l'égalité dans l'accès à l'emploi, rendant prioritaires et nécessaires les mesures visant à déconstruire les stéréotypes des recruteurs.

Face au recul de la mobilisation contre les discriminations fondées sur l'origine, le 8<sup>e</sup> Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT de perception des discriminations dans l'emploi comporte un zoom consacré aux discriminations raciales. L'objectif est de mieux connaître le ressenti des chômeurs d'origine étrangère par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi, d'identifier les spécificités des discriminations qu'ils subissent et les leviers d'actions attendus pour combattre ces inégalités.

#### MÉTHODOLOGIE ET CARACTÉRISTIQUES DES ÉCHANTILLONS

Les demandeurs d'emploi sont des personnes ayant déclaré être en recherche d'emploi et inscrites à Pôle emploi au moment de l'enquête.

**Échantillon principal** : 1000 demandeurs d'emploi, âgés de 18 à 65 ans, représentatifs de la population des demandeurs d'emploi, interrogés par questionnaire auto-administré en ligne du 27 octobre au 18 novembre 2014.

**Échantillon complémentaire** : 500 demandeurs d'emploi d'origine étrangère, âgés de 18 à 65 ans, interrogés par téléphone du 27 octobre au 25 novembre 2014. Cette catégorie est constituée de demandeurs d'emploi ayant déclaré avoir au moins un ascendant d'origine non européenne (un des deux parents ou grands-parents). De fait, 70 % sont originaires d'un pays du Maghreb et 13 % d'un pays d'Afrique subsaharienne. En outre, près de la moitié des répondants sont Français de naissance (46 %) et un quart, Français par acquisition (26 %).

## Origine et convictions religieuses : premiers critères de discriminations évoqués par les demandeurs d'emploi d'origine étrangère

Un tiers des demandeurs d'emploi rapportent avoir été victimes de discrimination à l'embauche. Parmi ceux d'origine étrangère, les hommes le constatent plus que les femmes (36 % contre 28 %).

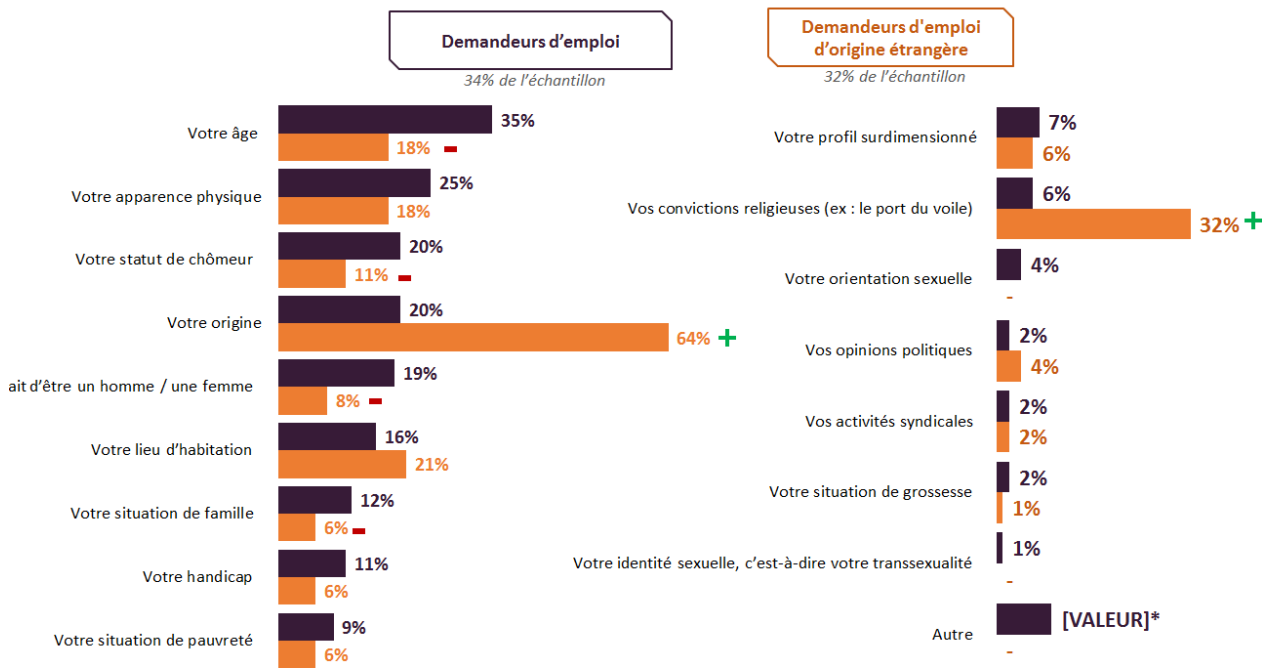
Dans la grande majorité des cas (80 %), la discrimination a eu lieu il y a moins de 5 ans. La moitié des discriminations évoquées par les chômeurs d'origine étrangère datent de moins d'un an (contre 38 % au sein de l'ensemble des demandeurs d'emploi victimes de discrimination).

La comparaison des deux échantillons interrogés met au jour la spécificité des discriminations vécues par certaines catégories de la population. Les chômeurs d'origine étrangère sont ainsi trois fois plus nombreux à déclarer avoir été victimes de discrimination à l'embauche du fait de leur origine (64 % contre 20 %), notamment les hommes (73 % contre 53 % des femmes). Ils mentionnent également davantage le critère des convictions religieuses (32 % contre 6 %) et du lieu de résidence (21 % contre 16 %). Le sexe et la situation de famille sont spécifiquement évoqués par les femmes, même si ces discriminations semblent moins rapportées par les femmes d'origine étrangère (14 % contre 28 % pour le sexe et 10 % contre 15 % pour la situation familiale).

### LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION ÉVOQUÉS

**QUESTION :** Selon vous, cette ou ces discrimination(s) étaient-elles fondées sur...?

Base : personnes ayant été victimes d'une discrimination à l'embauche, soit...



\* Les principales autres citations sont : « L'absence de diplôme ou d'expérience (8 citations) », « Pas de permis de conduire / de voiture » (5 citations).

L'origine étrangère extra européenne, qu'elle soit connue du recruteur ou simplement supposée à partir d'une caractéristique personnelle, est un facteur qui expose aux discriminations. Pour 16 % de l'échantillon global (et 66 % des chômeurs d'origine étrangère), l'origine peut être indirectement appréhendée par la couleur de peau, un accent étranger ou le port d'un signe religieux. 60 % des demandeurs d'emploi présentant l'une de ces caractéristiques affirment d'ailleurs avoir été victimes de discrimination à l'embauche et signalent l'origine comme premier critère de la discrimination (47 % contre 9 % pour ceux ne présentant pas l'une de ces caractéristiques). Des tendances similaires s'observent lorsque les nom ou prénom du demandeur d'emploi permettent de supposer une origine extra européenne (caractéristique rapportée par 20 % de l'échantillon principal et 88 % des chômeurs d'origine étrangère).

## Des situations de discriminations qui se manifestent tout au long de la recherche d'emploi et se cristallisent lors de l'entretien d'embauche

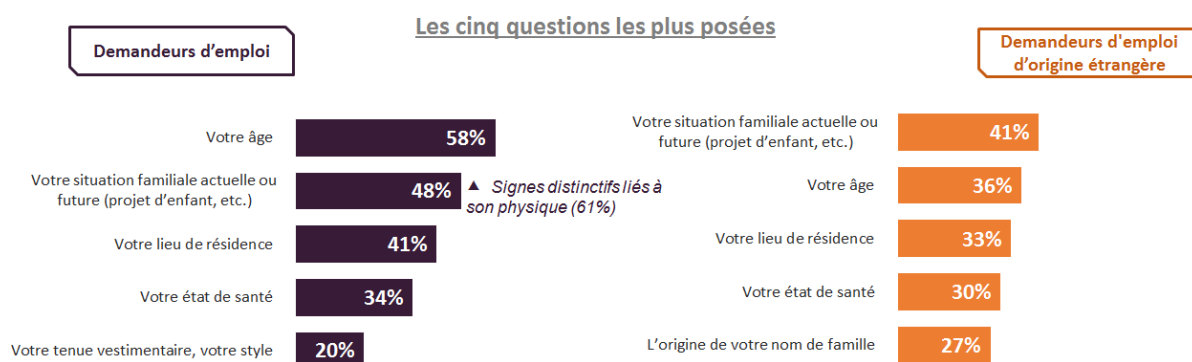
À chaque étape de la recherche d'emploi, les chômeurs d'origine étrangère font état de discriminations plus marquées que l'ensemble des chômeurs. Les inégalités se manifestent ainsi après l'envoi du CV (54 % contre 28 %) ou lors d'un entretien d'embauche (74 % contre 64 %). Elles se retrouvent aussi en amont de la rencontre avec les employeurs, pour bénéficier d'une formation (42 % contre 21 %) ou d'une aide à la recherche d'emploi (32 % contre 15 %). Les épreuves orales de concours administratifs sont également vues comme partiales (21 % contre 3 %) et viennent contrarier leurs tentatives d'accès à la fonction publique.

Pour tous, les entretiens d'embauche constituent le moment où les discriminations se manifestent le plus. Cela se ressent notamment au niveau des propos tenus par le recruteur à cette occasion. En droit, les questions posées au candidat lors d'un entretien d'embauche ne peuvent porter sur des informations personnelles sans rapport avec le poste à pourvoir. Pourtant, il apparaît que les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont régulièrement, et plus fréquemment que leurs homologues, interrogés sur des éléments qui caractérisent leur origine, que ce soit sur l'origine de leur nom de famille (27 % contre 16 %) ou sur leur religion (22 % contre 6 %).

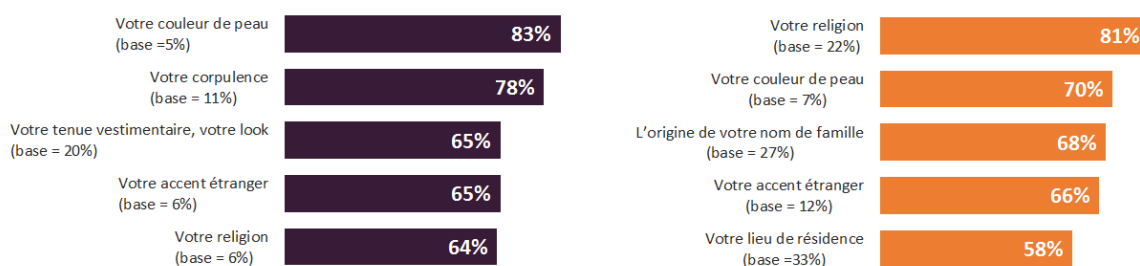
À cet égard, être de nationalité française semble peu protecteur : dès lors qu'ils sont d'origine extra européenne, les Français de naissance subissent tout autant ces questions que les candidats de nationalité étrangère. Parallèlement, un patronyme à consonance étrangère favorise les questionnements illégitimes sur l'origine. Au sein de l'échantillon principal, près de la moitié (48 %) des chômeurs dont les nom et/ou prénom induisent une origine étrangère, signalent ainsi avoir été interrogés à ce sujet au cours d'un entretien d'embauche.

Si les demandeurs d'emploi d'origine étrangère font également l'objet d'interrogations – tout aussi illégales – sur leur situation de famille, leur âge ou leur santé, ce sont d'abord les questions et remarques liées à leur origine étrangère – religion, couleur de peau, origine du nom de famille ou accent étranger – qui font naître en eux le sentiment d'être discriminés.

### LES QUESTIONS POSÉES ET LE SENTIMENT DE DISCRIMINATION



### Les cinq questions les plus ressenties comme discriminantes:



## Un contexte d'emploi globalement perçu comme discriminant

Sensibles au contexte dans lequel s'effectue leur recherche d'emploi, les chômeurs d'origine étrangère considèrent à 82 % que les discriminations à l'embauche sont fréquentes et que la crise économique les renforcent (87 %). Ils sont unanimement convaincus de l'importance de la lutte contre les discriminations (99 %).

Tout en déclarant de nombreuses expériences de discriminations liées à leur origine, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont conscients que d'autres caractéristiques peuvent pénaliser l'accès à l'emploi. Le classement des situations exposant le plus aux discriminations à l'embauche est quasiment identique pour les deux échantillons. De fait, les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur origine, considèrent qu'un **âge supérieur à 55 ans** (pour 76 % des chômeurs d'origine étrangère contre 88 % de l'échantillon global), la **grossesse** (75 % contre 85 %) et un **style vestimentaire** non conforme aux codes du milieu professionnel (77 % contre 81 %), sont **les trois facteurs les plus discriminants à l'embauche**.

Cependant, les chômeurs d'origine étrangère semblent avoir **une propension à minorer les risques de discrimination** à l'embauche par rapport à la population globale des demandeurs d'emploi. Cela transparait ainsi sur l'exposition aux discriminations du fait des stéréotypes de genre qui s'expriment dans le monde professionnel : être une personne transidentitaire (52 % contre 73 % qui considèrent que c'est un inconvénient pour être embauché), avoir des enfants (36 % contre 50 %), être homosexuel (28 % contre 41 %) ou être une femme (19 % contre 37 %). Des différentiels de perception se retrouvent aussi sur les obstacles liés à une présumée inaptitude physique, comme avoir un handicap (visible : 65 % contre 77 % ; invisible : 59 % contre 68 %) ou être obèse (61 % contre 75 %).

Ces écarts ne se retrouvent pas au niveau des **caractéristiques liées à une origine étrangère** (consonance du nom, accent, nationalité) ou au fait d'habiter dans un quartier sensible.

L'exposition aux discriminations à l'embauche est considérée comme forte sur ces critères pour les deux tiers des répondants. Ainsi, les chômeurs d'origine étrangère placent le risque de discrimination liée à un nom à consonance étrangère au même niveau (soit 65 %) que celui lié à un handicap visible (alors que le différentiel est de 11 points pour l'échantillon global).

## Des pistes pour agir contre les discriminations fondées sur l'origine

Révéléateur de la persistance des préjugés racistes, 30 % des chômeurs (contre 12 % de ceux d'origine étrangère) pensent que les difficultés des personnes d'origine étrangère pour être embauchées sont dues à leur manque de motivation ou au fait qu'elles ne veulent pas vraiment travailler. Inversement, les trois quarts des demandeurs d'emploi, indépendamment de leur origine (70 % de l'échantillon global et 76 % des chômeurs d'origine étrangère), considèrent que ce sont précisément les discriminations et préjugés dont ces personnes d'origine étrangère font l'objet, qui constituent la principale cause de leurs difficultés pour être embauchées. Ils sont de fait tout aussi nombreux à qualifier d'efficaces les **actions visant à sensibiliser et former les recruteurs aux enjeux de discriminations et aux stéréotypes liés à l'origine**.

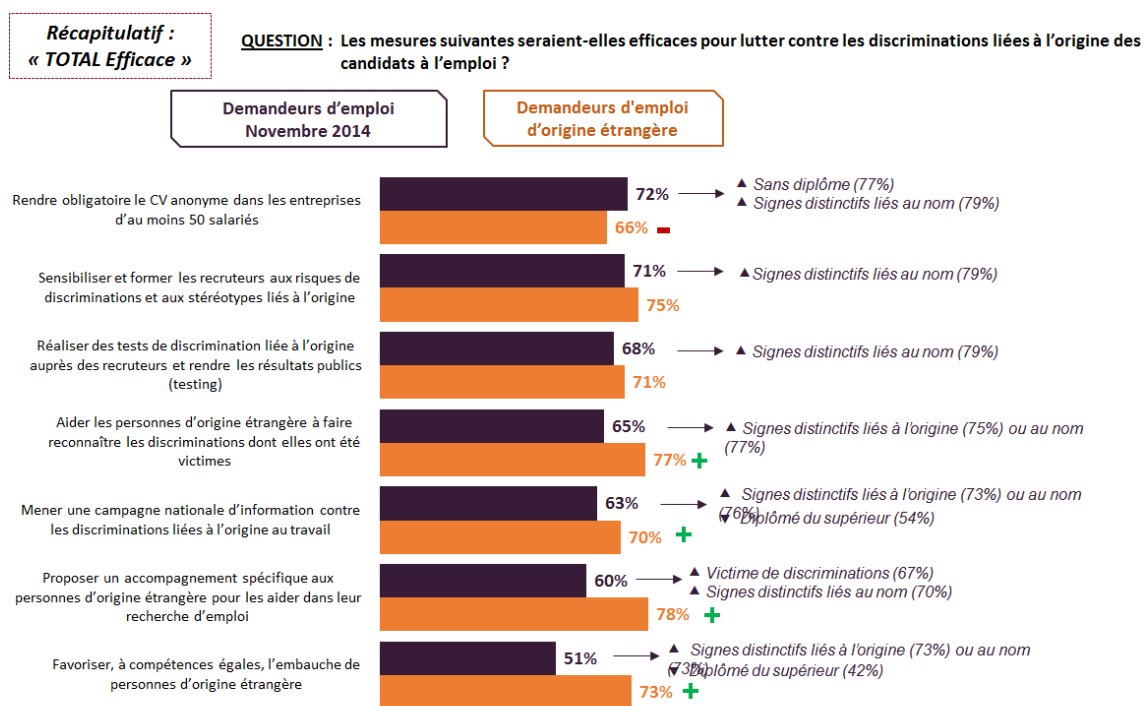
D'ailleurs, l'ensemble des mesures proposées pour lutter contre les discriminations, telles que le renforcement des sanctions ou la mise en place de procédures de recrutement neutres et objectives, sont largement considérées comme efficaces. Les actions destinées à lutter spécifiquement contre les discriminations fondées sur l'origine reçoivent la même adhésion. Dans l'ensemble, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont davantage convaincus de l'efficacité des mesures envisagées, qu'elles les visent ou non directement, à la seule exception de celle proposant de rendre obligatoire le recours au CV anonyme. Cet outil permet de neutraliser les stéréotypes, notamment ceux liés à l'origine étrangère, en cachant le patronyme et le lieu d'habitation du candidat. Considérée par l'ensemble des demandeurs d'emploi comme la mesure la plus efficace pour lutter contre les discriminations fondées sur l'origine (72 %), elle n'est soutenue qu'en dernier par les chômeurs d'origine étrangère (66 %), qui

trouvent plus utile de bénéficier d'un accompagnement spécifique pour les aider dans leur recherche d'emploi (78 % contre 60 %).

Le recours aux **actions positives dans les recrutements** fait l'objet d'opinions divergentes plus marquées. En France, ces dispositifs permettent, sous certaines conditions, de favoriser, à compétences égales, l'embauche d'un individu à partir d'une caractéristique personnelle (sexe, âge, handicap, ...) mais ne peuvent être mobilisés en fonction de l'origine des personnes.

Les demandeurs d'emploi se déclarent globalement favorables à l'action positive (65 %), qui représente toutefois la mesure la moins plébiscitée, tant que le public bénéficiaire n'est pas précisé (« *personnes habituellement victimes de discrimination* »). Dès lors que **l'action positive vise uniquement les personnes d'origine étrangère**, cette proportion diminue sensiblement : seul un répondant sur deux (50 %) la considère comme efficace pour lutter contre les discriminations à l'embauche fondées sur l'origine. Corrélativement, **la moitié des demandeurs d'emploi jugent inacceptable d'embaucher de préférence une personne d'origine étrangère pour favoriser la diversité** dans une entreprise ou une administration. Sur ce point, les opinions apparaissent moins divisées au sein de l'échantillon des chômeurs d'origine étrangère : ils considèrent majoritairement qu'il est acceptable de favoriser les personnes d'origine étrangère dans un objectif de diversité (68%) et voient dans l'action positive une solution efficace pour lutter contre les discriminations à l'embauche, qu'elle soit fondée sur l'origine (73 %) ou sur tout autre critère (71 %).

### LES MESURES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIGINE



Des analyses complémentaires restent à mener en tenant compte des caractéristiques sociales des personnes interrogées (âge, sexe, niveau d'étude, PCS, nationalité et lieu de naissance du répondant et de ses parents).