



D



Enquête sur l'accès aux droits

Volume 3

—
**10^e Baromètre de la perception
des discriminations
dans l'emploi**

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Résumé

Pour sa 10^e édition, le Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) renoue avec une photographie générale des représentations et expériences de discrimination dans le milieu professionnel, tout en développant une approche intersectionnelle pour donner à voir l'hétérogénéité des inégalités de traitement selon les groupes sociaux.

L'emploi apparaît comme un milieu particulièrement discriminant, une personne sur deux considérant que les discriminations sont fréquentes au cours d'une recherche d'emploi et une sur trois dans la carrière. Les expériences déclarées par les personnes en activité – en emploi ou chômage – confirment ces représentations puisqu'un tiers de la population active (34 %) rapporte des discriminations liées au sexe, à l'âge, à la grossesse ou la maternité, à l'origine, aux convictions religieuses ou au handicap et à la santé, dans son parcours professionnel au cours des 5 dernières années.

L'approche intersectionnelle permet de mettre en lumière l'hétérogénéité des situations de discriminations que recouvre le taux moyen de 34 % de discriminations dans l'emploi, en mesurant la variabilité des expériences selon les groupes sociaux : le fait d'être une femme dans le halo de la maternité, d'être un jeune homme d'origine extra-européenne, ou d'être en situation de handicap, apparaissent comme des caractéristiques associées à des taux particulièrement élevés d'expériences d'inégalités de traitement.

Méthodologie

Les résultats du 10^e Baromètre Défenseur des droits/OIT sont issus de l'enquête « Accès aux droits » du Défenseur des droits, qui porte sur un échantillon de 5 117 personnes représentatif de la population de France métropolitaine en termes d'âge, de sexe, de catégorie professionnelle et de niveau de diplôme. Cet échantillon aléatoire permet d'établir des intervalles de confiance des pourcentages pour tester les différences entre groupes de population. Les données ont été recueillies en France métropolitaine du 18 février au 26 mai 2016. Les résultats relatifs aux représentations sont issus des réponses données par l'ensemble de la population tandis que ceux portant sur les expériences de discrimination en milieu professionnel sont analysés pour la seule population active (3556 personnes).

Les données relatives à l'appartenance « ethno- raciale » issues de l'enquête « Accès aux droits », sont ici obtenues en interrogeant les répondant.e.s sur la manière dont ils et elles pensent que les autres les perçoivent. Les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée sont généralement fondées sur les caractéristiques apparentes d'une personne. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes pensent être vues par les autres plutôt que de leur demander à quelle(s) origine(s) elles s'identifient. Possibilité était laissée aux interviewé.e.s de ne pas se prononcer. Par souci de commodité de lecture, les personnes se déclarant comme non blanches ont été identifiées comme étant d'origine extra-européenne. Enfin, s'agissant de la définition de la population en situation de handicap, les

politiques de protection des personnes handicapées et de lutte contre les inégalités liées au handicap retiennent, selon l'objectif visé, des définitions plus ou moins larges de la notion de handicap. Dans l'emploi, on trouve les personnes dont le handicap a fait l'objet d'une reconnaissance administrative et qui sont bénéficiaires d'une obligation d'emploi. Mais les études statistiques sur l'emploi visent également la condition de personnes en situation de handicap au sens large, c'est-à-dire qui subissent une limitation d'activité chronique ou durable liée à leur santé depuis au moins 6 mois. La Convention internationale des droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006, dont le Défenseur des droits assure le suivi, invite également à adopter une conception large de la définition de personnes handicapées. L'analyse retient donc cette définition étendue afin d'inclure les problèmes de santé durables ou chroniques dont souffrent depuis au moins 6 mois les salarié.e.s du public, du privé et les demandeurs d'emploi.

Les résultats ont été analysés avec un modèle de régression logistique qui consiste à égaliser toutes les conditions de la comparaison pour mesurer séparément l'incidence de chaque facteur sur la probabilité de déclarer des expériences de discrimination. Ainsi, l'effet d'une variable s'apprécie « toutes choses égales par ailleurs » en neutralisant toutes les autres différences (sexe, âge, diplôme, etc.). Ces modèles sont reproduits en annexe.

Les effectifs présentés correspondent au nombre de personnes ayant répondu et les pourcentages sont pondérés pour tenir compte du plan de sondage (cf. [Rapport annuel d'activité 2016 du Défenseur des droits](#)¹).

Note de lecture : le caractère significatif des données de cette étude est souligné par la légende suivante : * signifie $p < 0.05$; ** signifie $p < 0.01$; *** signifie $p < 0.001$

Pour la 10^e édition du Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) se sont fixés pour objectifs de redonner pleine visibilité à la photographie générale des représentations et expériences de discrimination liées à l'emploi que permet le Baromètre (I), mais aussi d'enrichir ce diagnostic en portant un regard spécifique sur certains groupes sociaux plus exposés aux inégalités de traitement en réalisant une analyse intersectionnelle (II). En se focalisant sur des personnes identifiées selon certaines caractéristiques et en analysant la variabilité des expériences de discrimination selon les groupes sociaux, le Baromètre se veut un révélateur précis des discriminations que connaissent certaines populations dans leur parcours professionnel.

¹Rapport annuel d'activité 2016, Paris, Défenseur des droits, fév. 2017.

I. Les représentations et les expériences de discrimination dans l'emploi

Cette première partie sera consacrée tout d'abord à la place qu'occupent les discriminations dans la vie professionnelle du point de vue des représentations collectives : cela permet d'appréhender l'importance du phénomène dans l'opinion et la capacité d'adhésion de la population à la nécessité de mener des actions contre les discriminations dans l'emploi.

Dans un second temps seront présentées les expériences de discrimination dans l'emploi rapportées par les personnes interrogées, sur la base de ce qu'elles ont vécu dans leur parcours professionnel au cours des 5 dernières années. Ces discriminations rapportées ne seraient pas nécessairement qualifiées de discriminations d'un point de vue juridique. Pour autant, c'est notamment sur la base de ce ressenti que des personnes pourraient entamer des démarches pour faire reconnaître leurs droits.

Les écarts entre les représentations et les expériences déclarées sont liés au fait qu'il n'est pas nécessaire d'avoir fait l'objet de discrimination pour avoir une opinion sur leur réalité. L'ensemble de ces perceptions traduit, cependant, l'enjeu que constituent les discriminations dans la société française aujourd'hui.

A. Perception de l'importance des discriminations dans l'emploi

Dans l'ensemble, les discriminations dans le monde professionnel sont vues comme un phénomène fréquent, particulièrement dans les situations de recherche d'emploi.

TABLEAU 1

Pensez-vous qu'aujourd'hui en France des personnes sont traitées défavorablement ou discriminées...

| | Jamais | Rarement/parfois | Souvent/très souvent |
|--|--------|------------------|----------------------|
| | % | % | % |
| Lors des contrôles de police | 4,5 | 45,5 | 50,1 |
| Lors d'une recherche d'emploi | 3,5 | 49,5 | 47 |
| Lors d'une recherche d'un logement | 4,1 | 50,1 | 45,8 |
| Dans le déroulement de la carrière professionnelle | 3,9 | 63,3 | 32,8 |
| A l'école ou à l'université | 8,4 | 67,9 | 23,7 |
| Dans les relations de voisinage | 7 | 70,8 | 22,1 |
| Dans les relations avec les administrations | 12,6 | 48,2 | 19,1 |
| Dans les lieux de loisir | 12,8 | 75,3 | 12 |

Champ : Ensemble de la population d'enquête (n=5117)

Près d'une personne sur deux (47 %) considère que les discriminations sont fréquentes ou très fréquentes lors de la recherche d'emploi. Cette situation fait partie des trois les plus susceptibles d'exposer aux discriminations, avec les contrôles de police et la recherche d'un logement. Ces représentations font écho au caractère peu transparent et particulièrement arbitraire de certains processus de recrutement mis en évidence dans de nombreux travaux.

Une fois franchi le cap du recrutement, les personnes interrogées estiment que les discriminations persistent à un niveau élevé : un tiers de la population considère qu'elles se produisent souvent ou très souvent (32,8 %) dans le déroulement de carrière. Moins fréquentes qu'à l'embauche, les discriminations au travail ne sont pas moins très présentes, puisque seuls 4 % de la population considèrent qu'elles ne s'y produisent jamais.

Les discriminations dans l'emploi apparaissent donc comme un phénomène connu et fréquent. A cet égard, les salarié.e.s du public, du privé, ou les personnes au chômage partagent ce point de vue sans différence notable avec l'ensemble de la population française.

Les expériences rapportées viennent corroborer les représentations collectives selon lesquelles le monde du travail est particulièrement discriminant.

B. Des expériences de discrimination massives dans l'emploi

Si, initialement, le droit de la non-discrimination traduisait la volonté politique d'interdire les différences de traitement entre les individus en raison de certaines caractéristiques intrinsèques de leur identité, le cadre juridique a progressivement vu son champ d'application élargi avec l'introduction de nouveaux critères sur la base desquels des différences de traitement sont interdites. Le nombre de motifs de discrimination légalement proscrits ne cesse de croître et la protection juridique s'étend désormais à des caractéristiques modifiables (lieu de résidence, vulnérabilité économique...).

Aussi la présente étude ne pouvait-elle porter sur l'ensemble des discriminations juridiquement prohibées. Le champ de l'analyse se limite ici à la prise en compte de critères de discrimination qui se fondent sur certains attributs de la personne – sexe, grossesse ou maternité, âge, handicap, état de santé, origine ou couleur de peau, convictions religieuses – et permettant de dégager un échantillon suffisamment significatif de personnes ayant déclaré avoir fait l'objet de discriminations au sein de la population interrogée (ce qui n'est pas le cas de l'orientation sexuelle).

L'emploi, premier domaine de discriminations

Dans la population générale, au cours des 5 dernières années et tous domaines confondus, près de 40 % des personnes déclarent avoir fait l'objet de discrimination. L'emploi, et en particulier le déroulement de carrière, est le premier domaine cité comme vecteur de discrimination, ce que corroborent les saisines reçues par le Défenseur des droits.

TABLEAU 2

Expériences de discrimination liées au sexe, à l'âge, à l'origine, à la couleur de peau, à la religion, à l'état de santé, au handicap, ou à la grossesse/maternité dans les cinq dernières années

| | % | Effectifs |
|---|-----------|--------------|
| Au cours de la carrière professionnelle | 23 | 1 276 |
| Lors d'une recherche d'emploi | 15 | 781 |
| Dans vos relations de voisinage | 8 | 419 |
| A l'école, l'université | 8 | 358 |
| Dans les relations avec les administrations ou les services publics | 7 | 369 |
| Dans des lieux de loisir | 6 | 315 |
| Lors d'un contrôle de police | 6 | 256 |
| Lors d'une recherche de logement | 5 | 250 |

Champ : Ensemble de la population d'enquête (n=5117)

Dans la population générale, 23 % des personnes déclarent avoir été discriminées au cours de leur carrière professionnelle et 15 % dans le cadre d'une recherche d'emploi. Les expériences de discrimination en France se concentrent autour de la vie professionnelle, loin devant les autres situations telles que les relations de voisinage ou avec les établissements d'enseignement (8 %) ou encore avec les services publics (7 %).

Les écarts entre les représentations et les expériences déclarées traduisent notamment le fait que les personnes ne sont pas toutes directement concernées par les discriminations, même si tout un chacun peut avoir une opinion sur leur importance et leur fréquence dans notre société.

Afin d'identifier la perception des expériences de discrimination liées à l'emploi rapportées par les personnes directement concernées, les résultats présentés ci-après se focalisent sur la population active, en emploi ou à la recherche d'un emploi (3 556 personnes).

Au sein de la population active, une personne sur trois discriminée dans l'emploi

Dans l'ensemble, 34 % des personnes en activité déclarent avoir été discriminées dans l'emploi au cours des 5 dernières années. Les expériences de discrimination se sont déroulées au travail (29 %) et/ou lors d'une recherche d'emploi (18,5 %). Cet écart s'explique notamment par les différences de proportion entre les effectifs en emploi et ceux en recherche d'emploi. Surtout, le fait d'être en emploi facilite l'obtention d'informations, via la hiérarchie, les collègues, les responsables des ressources humaines, les représentant.e.s du personnel, permettant de se comparer à ses collègues et d'identifier une inégalité de traitement. A l'inverse, l'opacité des recrutements limite les possibilités de disposer

d'éléments mettant en évidence la discrimination et laisse une large place au doute. L'on sait néanmoins que les discriminations dans l'accès à l'emploi sont prégnantes comme l'illustre par exemple le récent « [testing](#) » de la Dares auprès des grandes entreprises².

Parallèlement, on observe des degrés d'expériences variables selon que la personne travaille ou est au chômage.

TABLEAU 3

Expériences de discrimination liées au sexe, à l'âge, à l'origine, à la couleur de peau, à la religion, à l'état de santé, au handicap ou à la grossesse/maternité dans le milieu professionnel dans les cinq dernières années

| | Salarié.e du privé | Salarié.e du public | Au chômage | Total |
|--------------------------------|--------------------|---------------------|------------|-------|
| | % | % | % | % |
| Jamais | 70,2 | 67,7 | 46,9 | 66,4 |
| Rarement ou parfois | 23 | 24,1 | 35,4 | 24,9 |
| Souvent ou très souvent | 6,8 | 8,1 | 17,7 | 8,6 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectifs | 1 936 | 912 | 348 | 3 196 |

Champ : Ensemble de la population d'enquête, active salariée dans le secteur privé, public ou au chômage âgée de 18 à 65 ans (n=3196)

Les personnes au chômage sont proportionnellement nettement plus nombreuses à déclarer avoir été discriminées dans les 5 dernières années (53 %) que les salarié.e.s du secteur public (32 %) ou du secteur privé (30 %), et ces discriminations leur apparaissent également plus fréquentes. Près d'une personne au chômage sur deux déclare avoir été discriminée – aussi bien au cours d'une recherche d'emploi (45 %) que dans la carrière (43 %), tandis que 26 % des salarié.e.s du privé et 29 % des salarié.e.s du secteur public se sont senti.e.s discriminé.e.s dans leur parcours professionnel contre 15% et 13 % lors d'une recherche d'emploi.

D'une part, ce constat s'explique par le profil spécifique de la population des chômeurs, où l'on observe au sein de notre enquête que sont surreprésentées les personnes dont les caractéristiques les exposent plus particulièrement à des discriminations : jeunes, personnes en situation de handicap ou d'origine extra-européenne. D'autre part, ces écarts peuvent aussi traduire une perception de sur-stigmatisation chez les chômeurs et une propension à qualifier de discrimination ce qui pourrait relever peut-être plus largement d'un sentiment d'injustice – le fait d'être au chômage, notamment de longue durée, rendant plus difficile le recrutement et les difficultés d'accès à l'emploi pouvant être vécues comme des situations fortement discriminantes. La [8^e édition du Baromètre Défenseur des droits/OIT](#) (2015) avait en ce sens fait ressortir que les personnes au chômage avaient tendance à inclure le statut de chômeur parmi les principaux motifs des discriminations dont elles avaient fait l'objet dans leur recherche d'emploi³.

² Dares, « Discriminations à l'embauche selon l'origine : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », Dares analyses, déc. 2016.

³ « 8^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi », Études et résultats, Paris, Défenseur des droits, fév. 2015.

L'âge et le sexe, premiers critères de discrimination

Afin de circonscrire le champ de l'étude, les expériences de discrimination rapportées par un tiers des actifs sont celles qui se rattachent à l'un des six motifs précédemment exposés.

TABLEAU 4

Expériences de discrimination liées au sexe, à l'âge, à l'origine, à la couleur de peau, à la religion, à l'état de santé, au handicap ou à la grossesse/maternité dans le monde professionnel selon les critères

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------------|--------|--------|-------|
| | % | % | % |
| Âge * | 16,9 | 13,8 | 15,3 |
| Sexe *** | 23,7 | 5,5 | 14,6 |
| Origine ou couleur de peau *** | 5,6 | 9,6 | 7,6 |
| Grossesse/maternité *** | 7,2 | - | - |
| Handicap/état de santé | 6,1 | 5,3 | 5,7 |
| Religion | 1,7 | 2,4 | 2,1 |
| Effectifs | 1 820 | 1 736 | 3 556 |

Champ : Ensemble de la population d'enquête active âgée de 18 à 65 ans (n=3556)

L'âge et le sexe apparaissent comme les deux premiers motifs des expériences de discrimination liées au travail (15 %), suivis de l'origine (8 %), le handicap ou l'état de santé (6 %) et les convictions religieuses (2 %). La grossesse et la maternité constituent le 3^e motif de discrimination cité par les femmes (7 %).

Dans l'ensemble, les deux tiers des personnes ont rapporté les discriminations vécues à un seul critère de discrimination. Celles qui ont déclaré des cumuls de motifs de discrimination les attribuent principalement au sexe et à l'âge.

Bien que les motifs de discrimination déclarés se recoupent souvent avec les caractéristiques sociales des personnes (sexe, handicap, origine...), l'analyse des discriminations par critère juridique ne permet pas d'appréhender les expériences spécifiques à certains groupes. De fait, l'interdiction des discriminations liées au sexe vise particulièrement les femmes. Néanmoins, les femmes ne constituent pas un groupe homogène et sont confrontées à différents types de discrimination, liées à leur origine, leur état de santé, leur âge... Il est donc nécessaire de ne pas se limiter à l'analyse des discriminations en fonction des critères juridiques et d'appréhender l'ensemble des discriminations dont fait l'objet un groupe social en adoptant une approche intersectionnelle.

II. Une hétérogénéité sociale des situations de discrimination dans l'emploi

Si 34% des personnes en activité déclarent avoir été confrontées à des discriminations liées à l'emploi au cours des 5 dernières années, on observe de grandes disparités au sein de la population.

Pourquoi une approche intersectionnelle des discriminations ?

Les discriminations revêtent des formes particulières. Elles peuvent être fondées sur un critère unique prohibé par la loi (le sexe, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle etc.) mais également sur une base multiple en combinant plusieurs de ces critères.

Les discriminations multiples tendent de plus en plus à être reconnues dans les travaux internationaux (ONU, OIT) et européens (Commission européenne) et se subdivisent en plusieurs catégories. Bien qu'il n'y ait pas de consensus sur les concepts, trois catégories peuvent être ici retenues : les discriminations successives, cumulatives et intersectionnelles. Ces notions ont été plus particulièrement développées dans le [Rapport](#)⁴ publié par le Défenseur des droits sur l'emploi des femmes en situation de handicap.

La discrimination successive fait apparaître des motifs de discriminations les uns après les autres, n'aggravant pas mutuellement chacun d'eux. Il est dès lors possible d'établir la part respective de chaque motif discriminatoire puisqu'ils sont invoqués dans une succession de situations différentes.

Exemple : *A poste équivalent, une femme sourde est moins bien rémunérée que ses collègues masculins, qu'ils soient ou non reconnus handicapés. A l'occasion d'une formation, elle ne peut participer à la session car les aménagements nécessaires n'ont pas été prévus.*

Dans les cas de discrimination cumulative, plusieurs motifs discriminatoires interviennent en même temps et s'ajoutent les uns aux autres. Ainsi, un motif se superpose en complément du premier dans une même situation.

Exemple : *Un homme de 55 ans atteint d'une maladie chronique se voit refuser une promotion en raison de son âge et de ses absences répétées liées à son état de santé.*

Enfin, la discrimination intersectionnelle suppose que différents critères interagissent ensemble d'une manière telle qu'ils sont inséparables. Autrement dit, les différents motifs de discrimination produisent une nouvelle forme de discrimination qui ne peut se réduire à la somme de ses composantes, intensifiant et amplifiant l'effet discriminatoire.

⁴ « L'emploi des femmes en situation de handicap », Paris, Défenseur des droits, nov. 2016.

Exemple : *Une femme d'origine algérienne se voit refuser un poste de caissière par crainte qu'elle ne vienne voilée à son travail.*

Les expériences de discrimination rapportées dans l'enquête regroupent ces différentes formes de discriminations multiples sans qu'il soit possible de les isoler. L'analyse intersectionnelle permet de rendre visibles les discriminations multiples que les différents groupes sociaux étudiés ont rapporté au cours des 5 dernières années.

A. Des expériences de discrimination variables selon les caractéristiques sociales

L'approche par critère juridique de discrimination ne permet pas de donner à voir l'ampleur des discriminations vécues par les différents groupes sociaux. Il convient donc de s'intéresser au taux global de discrimination déclaré, tous critères confondus (sexe, âge, grossesse/maternité, origine, handicap/état de santé, religion).

Si les femmes apparaissent systématiquement plus discriminées que les hommes (avec un taux global de 41 % contre 28 %), cette vue d'ensemble fait également ressortir des variations liées aux caractéristiques personnelles telles que l'âge, l'origine ou le handicap.

TABLEAU 5

Taux global des expériences de discrimination dans le monde professionnel selon les caractéristiques sociales

| | Femmes | Hommes | Ensemble | Effectifs | OR |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|------|
| Caractéristiques sociales | % | % | % | | |
| Âge (années) | * | ** | *** | | |
| 18-24 | 52,3 | 41 | 46,2 | 190 | 1.81 |
| 25-34 | 53,4 | 32 | 42,4 | 727 | 1.45 |
| 35-44 | 40 | 21,9 | 31 | 920 | 1 |
| 45-54 | 29,9 | 25 | 27,4 | 1 017 | |
| 55-65 | 37 | 28,4 | 33,1 | 698 | |
| Diplôme en 3 classes | *** | NS | *** | | |
| Inférieur au baccalauréat | 33,1 | 27,6 | 30,1 | 1 049 | 1 |
| Baccalauréat, BTS ou licence | 45,1 | 25,7 | 36,3 | 1 540 | |
| Master ou plus | 50,4 | 30,7 | 40,6 | 956 | 1.61 |
| Enfants en bas âge | *** | NS | *** | | |
| Enfant(s) de plus de 6 ans | 32,2 | 21,6 | 27,6 | 1 721 | 1 |
| Enfant(s) de 6 ans ou moins | 50,7 | 28,7 | 39,3 | 747 | 1.65 |
| Sans enfants | 50,8 | 33,5 | 40,6 | 1 088 | 1.65 |
| Perçu.e comme... | *** | *** | *** | | |
| Blanc.he | 37,4 | 24,1 | 31 | 2 597 | 1 |
| Arabe, noir.e ou asiatique | 60,7 | 47,6 | 52,9 | 509 | 2.68 |
| Présence de handicap | *** | *** | *** | | |
| Personnes non concernées par le handicap | 37,2 | 24,2 | 30,6 | 2 851 | 1 |
| Personnes en situation de handicap | 56 | 41,4 | 48,8 | 695 | 2.64 |
| Total | 40,9 | 27,5 | 34,2 | 3 556 | |

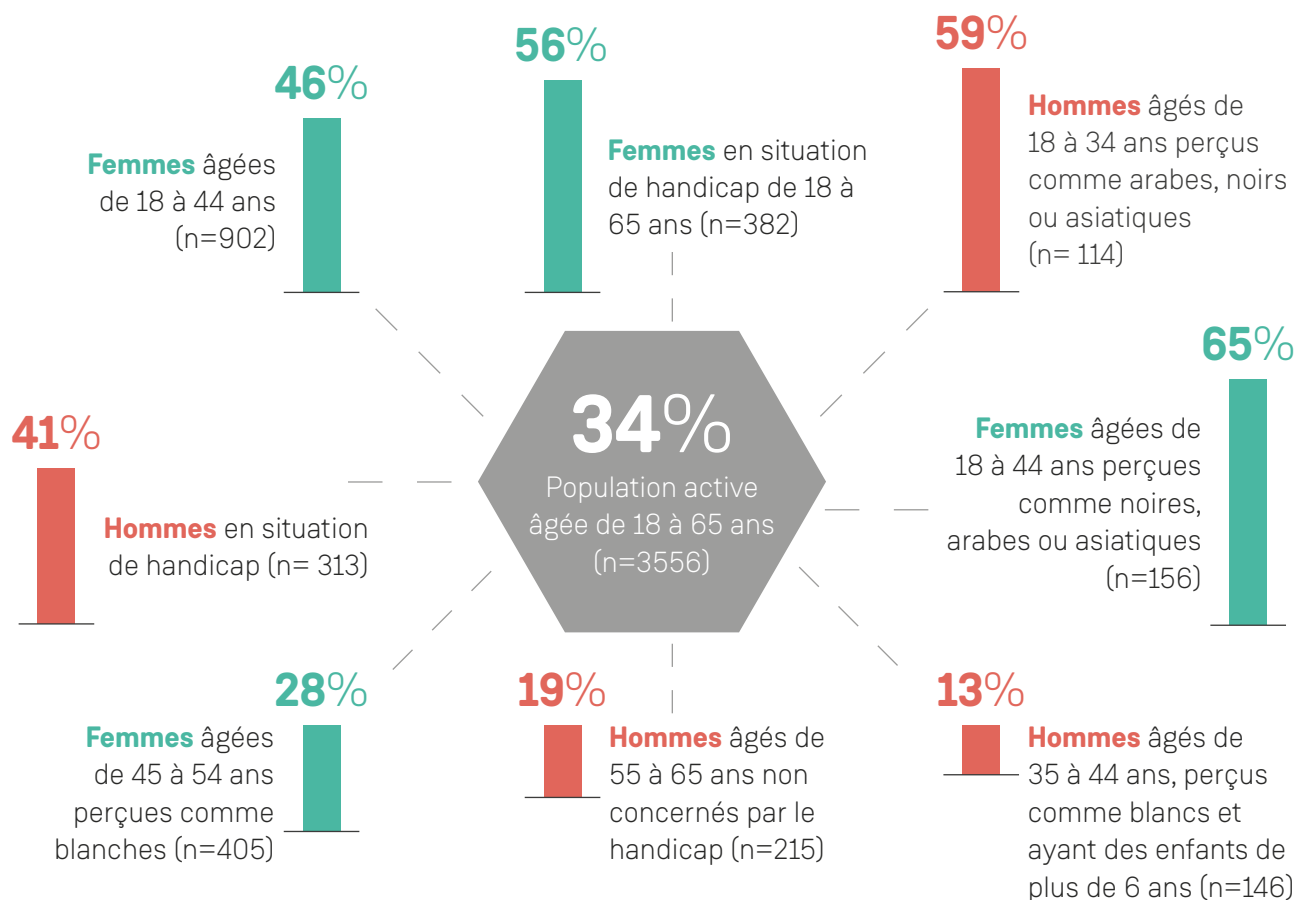
Champ : Ensemble de la population d'enquête active âgée de 18 à 65 ans (n=3556)

Parmi les caractéristiques étudiées, une seule n'est pas liée à un critère juridique de discrimination : le diplôme. On observe qu'il ne joue pas de la même manière chez les femmes et les hommes. Les femmes les moins diplômées déclarent moins de discriminations que les autres, tandis que cet effet n'est pas observé dans la population active masculine. Ce résultat renvoie au plafond de verre qui limite les évolutions professionnelles des femmes, lesquelles sont majoritairement plus diplômées que les hommes mais occupent moins de postes à responsabilités. Il illustre sans doute également une moindre capacité des personnes moins qualifiées à identifier les inégalités qu'elles peuvent rencontrer et à les reconnaître comme des discriminations.

Dans l'ensemble, les personnes âgées de moins de 35 ans apparaissent plus exposées aux discriminations que leurs aînées. De même, des écarts importants sont relevés en fonction de la présence ou non d'enfants, de l'origine perçue ou d'une situation ou non de handicap.

Un croisement plus fin des caractéristiques sociales met en lumière les groupes qui déclarent plus ou moins d'expériences de discrimination liées à l'emploi. Le graphique ci-après donne ainsi à voir l'hétérogénéité des situations et la répartition des expériences de discrimination selon l'appartenance à certains groupes sociaux.

La répartition des expériences de discrimination dans le monde professionnel pour certains groupes sociaux (population active)



D'après les données de l'enquête, le groupe qui apparaît comme le moins discriminé est celui des hommes « blancs » d'âge moyen et pères de famille (13 %). Au sein de certains groupes, une personne sur deux environ déclare des discriminations dans l'emploi : femmes de 18 à 44 ans, jeunes hommes perçus comme d'origine extra-européenne ou femmes en situation de handicap. A l'autre extrémité, les personnes les plus exposées sont les femmes de 18 à 44 ans vues comme d'origine extra-européenne qui présentent un taux global de discrimination extrêmement élevé (65 %).

B. Analyse intersectionnelle des discriminations vécues par les femmes, les jeunes hommes d'origine extra-européenne et les personnes en situation de handicap

L'analyse intersectionnelle permet d'examiner comment certaines caractéristiques se conjuguent au sein de certains groupes sociaux particulièrement concernés par les discriminations dans le monde professionnel.

Les femmes et le spectre de la maternité

Les stéréotypes et préjugés qui freinent l'accès des femmes à l'emploi et leur déroulement de carrière sont encore aujourd'hui fortement marqués par le « risque » que constitue la maternité pour l'exercice d'une activité professionnelle.

Ainsi, si l'on se concentre sur la population effectivement ou potentiellement concernée par la maternité, les femmes actives de 18 à 44 ans, soit près de 1000 personnes dans notre enquête, présentent un taux global d'expériences de discrimination de 46% tous critères confondus. Plus précisément, entre 18 et 34 ans, plus d'une femme sur 2 déclare des discriminations dans l'emploi (53 %). Celles qui signalent le moins d'inégalités de traitement ont entre 45 et 54 ans (30 %), tandis que pour les hommes, l'âge d'or de la non-discrimination se situe entre 35 et 44 ans (22 %).

Si l'on considère l'effet spécifique de chaque caractéristique prise isolément, toutes choses égales par ailleurs, c'est moins l'âge qui apparaît significativement lié aux expériences de discrimination que la présence d'enfants de moins de 6 ans au sein du foyer.

Ainsi, au cours des 5 dernières années, les femmes actives de 18 à 44 ans qui ont été enceintes ou mères d'un enfant en bas âge ont été deux fois plus la cible de discriminations que les autres.

Les résultats de notre enquête confirment la persistance d'une sanction sociale à l'encontre des femmes dans le milieu du travail liée à la grossesse et à la maternité, qu'elle soit présumée ou effective. Dès le début de leur vie professionnelle, les femmes sont discriminées en tant que femme et en tant que potentielle future mère. La survenance effective de la grossesse conforte et renforce les inégalités

déjà subies par ces jeunes femmes, jusqu'à l'âge de scolarisation en élémentaire du plus jeune enfant (6 ans). La présomption de désengagement professionnel qui les frappe s'estompe alors et leur permet d'envisager une carrière professionnelle moins inégalitaire même si les discriminations liées à leur sexe perdureront tout au long de leur parcours.

Au-delà de la composition de leur famille et de leur âge, les situations de discriminations vécues par les femmes sont différentes aussi selon leur origine réelle ou supposée. Ainsi, les femmes de 18 à 44 ans vues comme noires, arabes ou asiatiques apparaissent comme un groupe social particulièrement exposé aux discriminations dans le monde professionnel. Elles présentent en effet un taux global de discrimination supérieur à celui des femmes vues comme blanches (65 % contre 42 %).

Ces écarts sont essentiellement liés à des déclarations bien plus importantes de discriminations liées à l'origine ou à la couleur de peau (40 % contre 2 %) ou aux convictions religieuses (10 % contre 0,3 %). En revanche, les expériences de discrimination liées au sexe ou à la grossesse sont similaires (et donc élevées...). Toutes choses égales par ailleurs, les femmes de 18 à 44 ans vues comme noires, arabes ou asiatiques ont une probabilité 2,5 fois plus élevée d'être confrontées à une discrimination que les femmes vues comme blanches. Ceci met en évidence la multiplicité et l'accumulation des discriminations auxquelles sont exposées ces femmes au cours de leur trajectoire professionnelle. L'effet spécifique de l'origine étrangère comme facteur accru de discrimination se mesure également auprès de la population masculine, avec des écarts importants selon la tranche d'âge observée.

Âge et origine : des effets spécifiques au sein de la population masculine

Au regard de l'ampleur des discriminations auxquelles sont confrontées les femmes dans le monde du travail, les hommes font figure de privilégiés. Globalement, ils sont 28 % (contre 41 % des femmes) à rapporter des expériences de discrimination, tous critères confondus, dans la recherche d'emploi et/ou la carrière. Néanmoins, les hommes ne constituent pas non plus un groupe homogène.

Ainsi, les hommes vus comme noirs, arabes ou asiatiques, expérimentent plus d'inégalités de traitement dans le monde professionnel : 48 % des hommes dont l'apparence signale une origine extra-européenne déclarent avoir été discriminés contre 24 % de ceux qui sont vus comme blancs. Au sein des populations différenciées selon leur origine, il est nécessaire de distinguer également selon des tranches d'âge.

En effet, parmi les hommes vus comme blancs, ceux qui ont plus de 34 ans constituent la population la moins discriminée dans l'emploi avec un taux global de 22 % d'expériences de discrimination déclarées tandis que 29 % des jeunes vus comme blancs déclarent des discriminations.

L'effet de l'âge est encore plus significatif au sein du groupe des hommes vus comme étant noirs, arabes ou asiatiques. Les 35 ans et plus déclarent des discriminations liées à l'emploi à 43 % contre 59 % entre 18 et 34 ans.

L'effet de l'origine se cumule avec celui de l'âge et triple les discriminations vécues dans le monde professionnel. De fait, par rapport aux hommes blancs de 35 à 65 ans et toutes choses égales par ailleurs, les hommes du même âge vus comme d'origine extra-européenne ont une probabilité 3 fois plus élevée de déclarer des discriminations et ceux de 18 à 34 ans 5 fois plus.

Comme l'a montré [l'appel à témoignages⁵](#) réalisé par le Défenseur des droits en 2015, les formes multiples de discrimination qui frappent les jeunes hommes perçus d'origine extra-européenne se traduisent par une exclusion du marché du travail qui aura des répercussions sur l'ensemble de leur trajectoire professionnelle et de leur vie sociale.

⁵ « Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines », Études et résultats, Paris, Défenseur des droits, sept. 2016.

Les personnes ayant un handicap ou une maladie chronique ou durable

Le groupe des personnes en situation de handicap apparaît particulièrement exposé aux discriminations. Ainsi, tous critères de discrimination confondus (sexe, âge, handicap, origine...), près d'une personne sur 2 en situation de handicap déclare avoir été discriminée dans l'emploi (49 %) contre 31 % des personnes non concernées par le handicap.

Dans notre enquête, comme dans la population active en général, les femmes en situation de handicap, entendu au sens large, sont plus nombreuses que les hommes. Elles déclarent également plus de discriminations dans l'emploi tous critères confondus : 56 % contre 41 % des hommes en situation de handicap.

Néanmoins, les caractéristiques sociales recueillies dans l'enquête n'apparaissent pas liées à la probabilité d'être davantage discriminé lorsqu'on est en situation de handicap. Ainsi, le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois la probabilité d'expériences de discrimination et constitue un facteur aggravant, indépendamment du sexe, de l'âge ou de l'origine. Tous les groupes sociaux sont donc touchés de la même manière lorsque les personnes présentent un handicap ou une altération durable ou chronique de leur état de santé.

Les personnes en situation de handicap se trouvent donc exposées à de multiples formes de discriminations qui se cumulent et renforcent les obstacles qu'elles rencontrent dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Conclusion

Les résultats montrent que le haut niveau de discriminations perçues et rapportées, stable depuis plusieurs années, fait de l'emploi, qu'il s'agisse de l'embauche ou de la carrière, l'un des domaines où les discriminations sont les plus répandues en France.

Ils montrent également que lorsqu'une personne cumule plusieurs caractéristiques potentiellement discriminantes, liées à son sexe, son âge, son origine, son état de santé ou son handicap, celles-ci peuvent produire un effet spécifique qui démultiplie les risques et expériences de discrimination.

Ces discriminations observées sur une période de 5 années, qui touchent plus particulièrement les femmes, les jeunes perçus comme d'origine extra-européenne et les personnes en situation de handicap, auront des répercussions sur l'ensemble de leur vie professionnelle, leur carrière et par ricochet sur leur vie sociale – sans même tenir compte des discriminations qu'elles pourront rencontrer en-dehors du travail.

Si ces expériences de discrimination ne renvoient pas toutes à des discriminations qui pourraient être reconnues en droit, elles révèlent des situations qui pourraient donner lieu à des demandes d'information ou à des recours, notamment auprès du Défenseur des droits, qui en 2016, a reçu plus de 5 200 réclamations pour discrimination, dont la moitié dans l'emploi. Les résultats de l'enquête font état, à cet égard, d'un taux de non-recours particulièrement élevé, notamment à l'embauche où moins d'une personne sur 10 engage des démarches pour faire reconnaître ses droits, et une sur 4 dans la carrière ([Rapport annuel d'activité 2016 du Défenseur des droits](#)).

Ces résultats rappellent la nécessité d'une action vigoureuse de lutte contre les discriminations des pouvoirs publics comme des acteurs de l'emploi.

Le Défenseur des droits contribue activement à ce combat pour l'égalité en favorisant l'accès aux droits des personnes et en cherchant à mieux prévenir les discriminations au travers des bonnes pratiques qu'il recommande, des actions d'information et de formation qu'il déploie et des avis et propositions de réforme qu'il porte à l'occasion, notamment, de projets et propositions de lois.

Annexes

Facteurs associés à la déclaration de discrimination dans les 5 dernières années (modèles de régression logistique)

Annexe 1 : Femmes de 18 à 44 ans

TABEAU

Expériences de discrimination dans le monde professionnel dans les 5 dernières années parmi les femmes actives de 18 à 44 ans

| | Odds / Ratio | Intervalle de confiance | p |
|--|--------------|-------------------------|-------|
| Âge | | | |
| 18-24 | 1.5 | 0.7 - 3.1 | 0.272 |
| 25-34 | 1.4 | 0.9 - 2.1 | 0.168 |
| 35-44 | 1 | | |
| Niveau de diplôme | | | |
| Inférieur au baccalauréat | 1 | | |
| Baccalauréat, BTS ou licence | 1.3 | 0.8 - 2.1 | 0.268 |
| Master ou plus | 2 | 1.2 - 3.4 | 0.007 |
| Enfant | | | |
| Enfant(s) de plus de 6 ans | 1 | | |
| Enfant(s) de 6 ans ou moins | 1.9 | 1.1 - 3.1 | 0.014 |
| Sans Enfants | 1.8 | 1 - 3.1 | 0.039 |
| Perçues comme... | | | |
| Blanches | 1 | | |
| Noires, arabes ou asiatiques | 2.5 | 1.5 - 4.1 | 0.001 |
| Ne se reconnaît pas dans ces catégories | 1.3 | 0.8 - 2.3 | 0.277 |
| Handicap | | | |
| Personnes non concernées par le handicap | 1 | | |
| Personnes en situation de handicap | 3 | 1.7 - 5.1 | 0.000 |

Champ : Ensemble de la population d'enquête féminine active âgée de 18 à 44 ans (n=902)

Annexe 2 : Hommes de 18 à 65 ans

TABLEAU

Expériences de discrimination dans le monde professionnel dans les 5 dernières années parmi les hommes actifs de 18 à 65 ans

| | Odds / Ratio | Intervalle de confiance | p |
|--|--------------|-------------------------|-------|
| Perçus comme... | | | |
| 18-34 ans perçus comme noirs, arabes ou asiatiques | 4.7 | 2.6 - 8.6 | 0.000 |
| 18-34 ans perçus comme blancs | 1.4 | 0.89 - 2.19 | 0.481 |
| 35-65 ans perçus comme noirs, arabes ou asiatiques | 3.1 | 1.9 - 5 | 0.000 |
| 35-65 ans perçus comme blancs | 1 | | |
| Niveau de diplôme | | | |
| Inférieur au baccalauréat | 1 | | |
| Baccalauréat, BTS ou licence | 1 | 0.7 - 1.4 | 0.940 |
| Master ou plus | 1.3 | 0.9 - 2 | 0.135 |
| Enfant | | | |
| Enfant(s) de plus de 6 ans | 1 | | |
| Enfant(s) de 6 ans ou moins | 1.19 | 0.8-1.9 | 0.446 |
| Sans Enfants | 1.70 | 1.1-2.7 | 0.019 |
| Handicap | | | |
| Personnes non concernées par le handicap | 1 | | |
| Personnes en situation de handicap | 2.9 | 1.9 - 4.3 | 0.000 |

Champ : Ensemble des hommes de l'enquête, actifs âgés de 18 à 65 ans et identifiés comme blancs, noirs, arabes/magrébins ou asiatiques (n=1460)

Précision : Hommes en situation de handicap 18-24 ans (n=19)

Annexe 3 : Personnes en situation de handicap

TABLEAU

Expériences de discrimination dans le monde professionnel dans les 5 dernières années parmi les hommes actifs de 18 à 65 ans en situation de handicap

| | Odds / Ratio | Intervalle de confiance | p |
|--|--------------|-------------------------|-------|
| Âge | | | |
| 18-24 | 44.6 | 4.3 - 457.5 | 0.001 |
| 25-34 | 2.2 | 0.7 - 6.8 | 0.176 |
| 35-44 | 1 | | |
| 45-54 | 1.4 | 0.6 - 3.2 | 0.480 |
| 55-64 | 2.4 | 0.9 - 6.1 | 0.068 |
| Niveau de diplôme | | | |
| Inférieur au baccalauréat | 1 | | |
| Baccalauréat, Bts ou licence | 0.9 | 0.5 - 1.8 | 0.853 |
| Master ou plus | 1.1 | 0.5 - 2.5 | 0.878 |
| Enfant | | | |
| Enfant(s) de plus de 6 ans | 1 | | |
| Enfant(s) de 6 ans ou moins | 2.2 | 0.8 - 5.7 | 0.118 |
| Sans Enfants | 2.4 | 1.1 - 5.2 | 0.025 |
| Perçus comme... | | | |
| Blancs | 1 | | |
| Noirs, arabes ou asiatiques | 1.7 | 0.7 - 3.9 | 0.207 |
| Ne se reconnaît pas dans ces catégories | 0.9 | 0.3 - 2.4 | 0.855 |
| Handicap | | | |
| Hommes en situation de handicap non reconnu administrativement | 1 | | |
| Hommes en situation de handicap reconnu administrativement | 1.2 | 0.6 - 2.3 | 0.687 |

Champ : Ensemble des hommes de l'enquête, actifs en situation de handicap âgés de 18 à 65 ans (n=313)

TABLEAU

**Expériences de discrimination dans le monde professionnel
dans les 5 dernières années parmi les femmes actives de 18 à 65 ans
en situation de handicap**

| | Odds / Ratio | Intervalle de confiance | p |
|--|--------------|-------------------------|-----------|
| Âge | | | |
| 18-24 | 3 | 0.3 - 26.6 | 0.317 |
| 25-34 | 0.7 | 0.23 - 2.4 | 0.611 |
| 35-44 | 1 | | |
| 45-54 | 0.5 | 0.2 - 1 | 0.059 |
| 55-64 | 0.8 | 0.4 - 1.8 | 0.590 |
| Niveau de diplôme | | | |
| Inférieur au baccalauréat | 1 | | |
| Baccalauréat, Bts ou licence | 1.9 | 0.6 - 5.8 | 0.026 |
| Master ou plus | 1.5 | 0.7 - 3 | 0.297 |
| Enfant | | | |
| Enfant(s) de plus de 6 ans | 1 | | |
| Enfant(s) de 6 ans ou moins | 1.9 | 0.2 | 0.6 - 5.8 |
| Sans Enfants | 1.4 | 0.4 | 0.6 - 3.1 |
| Perçues comme... | | | |
| Blancs | 1 | | |
| Noires, arabes ou asiatiques | 2.7 | 1.1 - 6.6 | 0.037 |
| Ne se reconnaît pas dans ces catégories | 1.7 | 0.8 - 3.9 | 0.188 |
| Handicap | | | |
| Femmes en situation de handicap non reconnu administrativement | 1 | | |
| Femmes en situation de handicap reconnu administrativement | 2.6 | 1.3 - 5 | 0.005 |

Champ : Ensemble des femmes de l'enquête, actives en situation de handicap âgées de 18 à 65 ans (n=382)

—
Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

—
Toutes nos actualités :



www.defenseurdesdroits.fr



D
Défenseurdesdroits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —