

SOCIOLOGIES PRATIQUES N° 23

LE MARCHÉ DU TRAVAIL A L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS

Numéro coordonné par Patrick Simon

Chercheur à l'INED et Mohamed Madoui chercheur au LISE-CNRS.

La question des discriminations s'est imposée depuis maintenant une dizaine d'années aussi bien sur le terrain politique et juridique que comme une problématique de recherche interdisciplinaire (sociologie, droit, psychologie, économie, etc.). Toutefois, c'est dans le domaine juridique que les avancées ont été les plus perceptibles, depuis les premières formulations de la question (Lochak, 1987) aux développements, sous l'impulsion du droit communautaire, d'un important dispositif institutionnel et juridique en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations (Ferré, 2004 ; Miné, 1999 ; Borillo, 2003). Après les conventions internationales et les directives européennes, la référence aux discriminations a été introduite dans de nombreuses législations nationales. La promulgation en 2001 de la loi relative à « la lutte contre les discriminations » en France résulte de ce processus qui s'est poursuivi en 2004 avec la création de la Halde, puis en 2008 avec les dernières dispositions de transposition.

Du côté des sciences sociales, l'entrée par les discriminations est un moyen de requalifier un ensemble de questions jusqu'ici abordées sous l'angle du paradigme du « racisme » ou de « l'intégration » pour pointer le caractère avant tout systémique des discriminations (Bataille, 1997 ; Lorcerie, 2000 ; Simon, 2004). Celles-ci résultent moins d'une « idéologie raciste » (de Rudder, Poiret et Vourc'h, 2000) que du fonctionnement d'un système dont les règles en apparence neutres, défavorisent dans les faits des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés les mettant ainsi en difficulté dans l'accès au marché du travail, au logement, aux loisirs, à la santé, etc. (Simon, 2004 ; Fassin, 2002). Les inégalités sociales se doublent très souvent d'inégalités de traitement et les discriminations prennent corps justement quand il est démontré que les chances d'accès à certaines ressources ne s'expliquent pas seulement par le poids de la reproduction sociale, mais qu'elles sont liées ou corrélées à des caractéristiques personnelles frappées d'illégitimité dans le processus de sélection ou d'attribution telles que le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, l'âge, l'apparence physique ou le handicap

Sur un plan juridique et au-delà de son caractère polysémique, la discrimination est définie comme « toute différence de traitement, qu'elle soit inscrite dans un texte ou qu'elle résulte du comportement de telle personne ou de telle institution » (Lochak, 2000). Discriminer c'est aussi la « volonté de hiérarchiser et de traiter plus mal ceux qui, précisément, seront dits victimes d'une discrimination ». Les discriminations sont diverses et multiformes, mais toutes portent atteinte au principe d'égalité et de justice. La liste des 18 critères ne devant pas emporter d'inégalités de traitement est précisée dans l'article 225-1 du code pénal : « à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques

génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. » Ce n'est pas tant le sexe féminin, l'âge, l'origine ethnique ou la couleur de la peau qui cause les discriminations, mais bel et bien l'image ou les représentations sociales que s'en font les discriminateurs avec tout ce que cela implique comme conséquences psychologique, sociale, économique et l'altération de l'estime de soi des personnes visées. Les discriminations sont d'abord des constructions sociales, le produit d'interactions et de luttes d'intérêts et de pouvoir. Elles sont basées des stéréotypes et des images qui prennent la forme d'une croyance selon laquelle les membres appartenant à des catégories sociales stigmatisées possèdent en général certaines caractéristiques qui les dévalorisent et les infériorisent aux yeux de la majorité dominante.

Plusieurs initiatives gouvernementales visant à sensibiliser les acteurs publics et privés à la lutte contre les discriminations ont été étayées sous le sceau de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité. De nouveaux concepts font leur apparition en même temps que des acteurs économiques privés investissent le débat sur cette problématique des discriminations. Le concept d'égalité des chances est repris à son compte par l'institut Montaigne alors que la notion de diversité, inspirée des politiques de « l'affirmative action » développées aux États-Unis, est soutenue par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie (2006). Cette dernière notion vise à représenter à la fois l'état présent de la société française et celui vers lequel il faudrait la faire évoluer, en affirmant au passage son caractère pluraliste et pluriethnique. C'est dans ce contexte qu'a été créée la Halde pour promouvoir une réelle égalité des chances en entreprenant des actions de formation et de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Intégrant les acteurs du monde économique et de l'entreprise (ANPE, intérim, chambres de commerce et d'industries, groupements d'artisans), les syndicats, les dirigeants d'entreprises, l'objectif étant d'aboutir à mettre sur pied des outils de prévention et de lutte contre les discriminations qui s'observent dans différents secteurs de la vie sociale : marché du travail, école, logement, police, etc. La moitié des réclamations reçues et enregistrées par la Halde en 2007 (6 222 contre 4 058 en 2006) concerne l'emploi et que 27,2% des victimes font référence à l'origine, comme cause de la discrimination, qu'elles invoquent. Ces chiffres quoiqu'importants ne rendent pourtant que très imparfaitement compte de l'étendue du phénomène (Verkindt, 2008).

L'objectif de ce dossier est d'appréhender les mécanismes sociaux qui produisent les discriminations et de comprendre les enjeux sociologiques et politiques qu'implique la lutte contre les discriminations. Il s'articule autour de trois axes :

1. La réalité des discriminations sur le marché du travail et leurs conséquences sur les publics discriminés

Le marché du travail est le lieu d'expression privilégié de la discrimination qui prend des formes multiples (Madoui, 2007). Elle est engendrée tant par le comportement des employeurs qui hésitent à recruter des personnes en fonction de leurs caractéristiques (âge, sexe, origine ethnique et religieuse, handicap...) que par les pressions de l'encadrement et/ou les comportements sournois des collègues de travail. C'est ce que confirme une série d'enquêtes et d'observations effectuées sur différentes catégories de populations qu'il s'agisse de l'insertion des jeunes diplômés issus de l'immigration maghrébine (enquête génération 1998, Cereq), de l'intégration professionnelle des personnes handicapées (Chauvière, 2003), des seniors en fin de carrière (Mercat-Bruns, 2002) ou encore le « plafond de verre » et la question de l'égalité des femmes et des hommes en entreprise (Laufer, Silvera, 2006). Quels sont les fondements et les modalités des discriminations et comment fonctionnent-elles ?

Quelles en sont les conséquences sur les personnes discriminées ? Quelles stratégies mettent-elles en place (dénî, autodénégation, évitement...) pour contourner ou lutter activement contre les discriminations ? Il s'agit notamment au moyen de travaux empiriques de recueillir la parole et les expériences vécues par des individus confrontés dans leur quotidien aux discriminations dans l'accès à l'emploi et/ou dans leur évolution de carrière.

2. Les pratiques des entreprises et des collectivités locales en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité

Après les premières mobilisations contre les discriminations prises à l'initiative des associations et des syndicats, le monde des entreprises s'est engagé dans des politiques de promotion de la diversité (Bender, 2006). Les directions des ressources humaines apparaissent au cœur de la mise en œuvre des politiques de gestion de la diversité en mettant en place une multitude d'outils (évaluation, actions de sensibilisation, système d'assistance aux personnes discriminées et possibilités de recours, sanctions...). Aujourd'hui, ce sont plus de 2 000 entreprises qui ont signé la charte de la diversité lancée en 2004. On voit ainsi fleurir des partenariats avec des universités, des grandes écoles, des associations (AFIP, Africagora, SOS Racisme, APC Recrutement, etc.), la mise en place un label diversité et l'autoévaluation des entreprises sur leurs politiques de diversité. La fonction publique et les collectivités territoriales ont adopté également une politique non pas de diversité mais d'égalité qui reprend en grande partie les éléments dégagés par les entreprises. L'évaluation du caractère non discriminatoire des processus de ressources humaines font l'objet de nombreux audits. Chaque année, les entreprises signataires doivent répondre à un questionnaire dans lequel elles présentent les actions mises en œuvre pour honorer leur engagement en faveur de la diversité. La question qui se pose alors est de savoir quelles sont les traductions managériales de cette politique ? La charte de la diversité signée par les grands groupes est-elle suivie d'effets ? Quels outils les entreprises mettent-elles en place pour encourager la diversité et l'égalité des chances dans l'entreprise ? Quelles sont les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises dans la réalisation concrète de ces politiques ? Avec la montée en puissance d'un « nouvel esprit du capitalisme » qui intègre morale et valeurs non marchandes, n'y a-t-il pas derrière ce concept à la mode une volonté d'instrumentalisation de la diversité au service du management ?

3. Perspectives comparatives

Le détour comparatif permet ainsi d'apporter un double éclairage, tant sur les mécanismes de production des discriminations que sur les politiques de lutte contre ces discriminations. La référence au modèle américain de « l'affirmative action » avec un questionnement sur la portée et les limites d'un tel modèle ou à d'autres modèles (Royaume-Uni, Pays-Bas, etc.) sont omniprésentes dans le débat français, la plupart du temps comme des repoussoirs ou des « antimodèles ». Pourtant, ces expériences, souvent antérieures au cas français, apportent de nombreux enseignements sur les apports et limites des politiques conduites et de leurs résultats. On s'intéressera dans le dossier à se saisir de ces expériences pour mettre en évidence les idiosyncrasies françaises, mais similitudes de situation et de contexte.

Références bibliographiques :

- Bataille Ph., 1997, *Le racisme au travail*, Paris, La découverte.
Bender A-F, 2006, « Les politiques de gestion de la diversité », in Montel-Dumont O. (dir), *La gestion des ressources humaines, Cahiers français*, n° 333, La documentation française.
Borillo D., 2003 (dir), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La découverte « Recherches ».

- Chauvière M., 2003, « Handicap et discriminations. Genèse et ambiguïtés d'une inflexion de l'action publique », in Borillo D., *Lutter contre discriminations*, Paris, La découverte, p.100-122.
- De Rudder V., Poiret C. et Vourc'h F., 2000 (dir), *L'idéologie raciste*, Paris, PUF.
- Fassin D., 2002, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol.52, août, p.403-423.
- Ferré D., 2004, « La construction juridique des discriminations. L'exemple de l'égalité hommes-femmes », *Sociétés contemporaines*, n°53, p. 33-55.
- Laufer J. et Silvera R., 2006, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. Denouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'OFCE*.
- Lochak D., 1987, « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit social*, n°11, p. 778-790.
- Lorcerie F., 2000, « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *VEI Enjeux*, n° 121, p. 69-81.
- Madoui M., 2007, « La couleur de l'emploi : marché du travail et discrimination à l'embauche », *Sociologia del lavoro*, n°95, p.42-72.
- Mercat-Bruns M., 2002, « Discrimination fondée sur l'âge et fin de carrière », *Retraite et société*, n°36, p. 109-135.
- Miné M., 1999, « Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France-Royaume-Uni », *Travail-Emploi*, n° 80.
- Sabeg L. et Méhaignerie L., 2006, *Les oubliés de l'égalité des chances*, Paris, Hachette, collection Pluriel.
- Simon P. et Zappi S., 2003, « La lutte contre les discriminations : la fin de l'assimilation à la française ? », *Mouvements*, n° 27-28, p. 171-176.
- Simon P., 2004, « Introduction au dossier la construction des discriminations », *Sociétés contemporaines*, n°53, p. 5-10.
- Verkindt P-Y, 2008, « Les discriminations dans les politiques d'emploi. Pour un rôle accru des partenaires sociaux », *Informations sociales*, 2008/4, n° 148, p. 96-105.

Articles attendus et calendrier

Les articles attendus doivent se fonder sur des recherches empiriques portant sur des travaux récents et achevés. Ils doivent être informatifs et analytiques, et traiter de l'un ou de plusieurs thèmes évoqués. Les articles soumis seront de 27 000 signes maximum (espaces compris).

Procédure de soumission d'article

- Adresser une **intention** d'article de 4 000 signes maximum avant le 7 septembre 2010 par voie électronique à l'adresse suivante : sp23@sociologies-pratiques.com
- La revue retournera son avis aux auteurs avant le 30 septembre 2010.
- Les articles retenus seront à retourner à la revue dans les deux mois. L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article final qui sera soumis au comité de lecture de la revue.