

FG/MCP N° 112565

Contacts IFOP : Fabienne Gomant / Marion Chasles-Parot

Tél : 01 45 84 14 44

Fabienne.gomant@ifop.com



pour

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



**Organisation
Internationale
du Travail**

**8^{ème} Baromètre DDD/OIT de perception
des discriminations dans l'emploi
Enquête auprès des demandeurs d'emploi
Note de synthèse
Janvier 2015**

Objectifs de l'enquête

Les objectifs du 8^{ème} Baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi étaient les suivants :

Mesurer le ressenti des demandeurs d'emploi au sujet des discriminations dont ils peuvent faire l'objet et évaluer l'importance qu'ils accordent à la lutte contre ces inégalités ; il s'agissait notamment de s'interroger sur :

- L'importance accordée à la lutte contre les discriminations à l'embauche
- La probabilité de faire un jour l'objet d'une discrimination et les critères jugés les plus inconvenients à l'embauche
- L'expérience détaillée d'une ou de plusieurs discriminations
- Les solutions estimées les plus efficaces pour lutter contre les discriminations

Suivre l'évolution des indicateurs clés depuis 2013 :

- Les premières tendances mises en lumière un an plus tôt se confirment-elles ?
- Des points d'amélioration en matière de lutte contre les discriminations se dessinent-ils ? Ou au contraire, il y a-t-il des indicateurs témoignant de signes de faiblesse ?

Comparer les résultats de l'échantillon global des demandeurs d'emploi avec ceux de l'échantillon des demandeurs d'emploi d'origine étrangère :

- En termes de ressenti face aux discriminations à l'embauche (critères jugés les plus discriminants, sentiment d'être exposé aux discriminations, etc.)
- Concernant l'expérience d'une discrimination (Auprès de qui ? À quel moment ? Sur quel critère ? Etc.)
- Sur l'importance accordée à la lutte contre les discriminations et les actions à mener (solutions individuelles et mesures collectives jugées les plus efficaces)

Réaliser un focus sur les critères potentiellement discriminants spécifiquement liés à l'origine du candidat et s'interroger sur :

- Le jugement sur certains comportements de la part de recruteurs
- Les solutions estimées particulièrement efficaces pour lutter contre les discriminations à l'embauche

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Étude réalisée par l'Ifop pour Le Défenseur des Droits et l'OIT

Échantillons et méthodologie



Demands d'emploi : Echantillon de **1002** personnes, représentatif des demandeurs d'emploi âgés de 18 ans et plus (de 18 à 65 ans).

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération

Demands d'emploi d'origine étrangère non européenne : Echantillon de 500 demandeurs d'emploi d'origine étrangère âgés de 18 ans et plus (de 18 à 63 ans), échantillon de convenance (habitants de quartiers IRIS présentant au moins 20% de population immigrée).

Mode de recueil



Demands d'emploi : Les interviews ont eu lieu par questionnaire auto-administré en ligne (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing) du 27 octobre au 18 novembre 2014.

Demands d'emploi d'origine étrangère non européenne : Les interviews ont eu lieu par téléphone du 27 octobre au 25 novembre 2014.

Structure des échantillons

La catégorie « demandeurs d'emploi d'origine étrangère » est constituée de demandeurs d'emploi ayant déclaré avoir au moins un ascendant d'origine non européenne (un des deux parents ou grands-parents).

	Demandeurs d'emploi	Demandeurs d'emploi
	(%)	d'origine étrangère
	(%)	(%)
ENSEMBLE	100	100
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)		
Homme	50,3	47
Femme	49,7	53
AGE DE L'INTERVIEWE(E)		
18 à 24 ans	24,2	21,2
25 à 34 ans	27,1	34
35 à 49 ans	31,5	31,6
50 ans et plus	17,2	13,2
ORIGINE ETRANGERE		
Oui	20,6	100
Dont Origine Maghreb (*)	5,6	70,2
Dont Origine Afrique Subsaharienne (*)	1,4	12,8
Non	74,2	-
<i>Ne sait pas / Ne se prononce pas (réponse non suggérée)</i>	5,2	-

Note de lecture préalable

L'un des objectifs de cette étude consiste à comparer les représentations et le vécu des demandeurs d'emploi dans leur ensemble avec ceux d'origine étrangère (non européenne) en matière de discriminations à l'embauche. Lors de la comparaison des résultats entre les deux cibles, il est nécessaire d'avoir en tête certaines spécificités sociodémographiques propres à la population des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, spécificités qui ne vont pas sans impacter les représentations et le vécu en matière de discriminations à l'embauche :

- ✓ Une population vivant majoritairement en région parisienne : 54% contre 19% de l'ensemble des demandeurs d'emploi
- ✓ Une proportion légèrement plus importante de personnes ayant travaillé en CDD : 42% contre 36% de l'ensemble des demandeurs d'emploi
- ✓ Une proportion légèrement plus importante de personnes ayant travaillé sous contrat de droit public : 37% contre 29% de l'ensemble des demandeurs d'emploi
- ✓ Une recherche de premier emploi un peu plus répandue : 21% contre 16% de l'ensemble des demandeurs d'emploi

Consensus des demandeurs d'emploi quant à l'importance de lutter contre les discriminations à l'embauche, jugées plus fréquentes notamment dans un contexte de crise économique et de chômage

La deuxième vague de cette enquête initialement menée en juillet 2013 confirme les perceptions qu'ont les demandeurs d'emploi des discriminations à l'embauche ainsi que l'importance qu'ils accordent, à l'unisson, à la nécessité de les combattre. Comme en 2013, près de neuf demandeurs d'emploi interrogés sur dix estiment que les discriminations sont fréquentes au moment d'accéder à un emploi (85%, même s'ils sont un peu moins nombreux à considérer qu'elles sont « très fréquentes » : 32%, -5 points).

Une part tout aussi importante juge également que le risque de discrimination à l'embauche est aggravé par le contexte de crise économique et de chômage (85%, +1 point). Sur ce point, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont plus catégoriques : plus de la moitié d'entre eux considèrent que les discriminations sont (« beaucoup ») exacerbées par un contexte économique tendu (57%, +10 points par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi) ; un sentiment qui est également partagé par les 50 ans et plus (63% au sein des demandeurs d'emploi, +16 points par rapport à l'ensemble de cet échantillon) et par les interviewés au profil socio-économique élevé (profession libérale et cadre supérieur 63%, +16 points, CSP+ d'origine étrangère 74%, +17 points).

Dans ce contexte, tous plébiscitent l'importance de lutter contre les discriminations (93%). Les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont *a fortiori* unanimes sur cet enjeu (99%, +6 points par rapport aux demandeurs d'emploi dans leur ensemble) et mobilisés (83% considèrent cette lutte comme « *très importante* », +19 points).

Assez logiquement sur ces trois questions (fréquence, impact de la crise et importance de la lutte contre les discriminations), les personnes interrogées ayant été plusieurs fois victimes de discriminations sont systématiquement plus nombreuses à relayer le sentiment majoritaire.

Une multiplicité de facteurs exposant aux discriminations à l'embauche, les seniors et les femmes enceintes demeurant des cibles privilégiées

La perception des facteurs les plus discriminants pour l'accès à l'emploi, qu'il s'agisse de critères relevant de l'âge, du genre, de l'apparence physique, du handicap, de l'identité sexuelle, mais aussi de la situation sociale comme du lieu d'habitation, révèle un premier clivage entre les demandeurs d'emploi d'origine étrangère et les demandeurs d'emploi pris dans leur ensemble.

Par rapport au reste de l'échantillon, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère semblent moins enclins à percevoir comme discriminatoires les critères et situations proposés (ce qui était également le cas, en 2013, des chômeurs résidant dans un quartier sensible - ZUS). À treize reprises (sur 20 items), cet écart est significatif – les différences de perception s'échelonnant entre 7 points et 21 points – même si le classement des critères susceptibles d'être mobilisés pour discriminer à l'embauche est relativement similaire. Néanmoins, les perceptions se rejoignent sur l'exposition aux discriminations liées au style, à la consonance étrangère du nom (66%), l'accent étranger (64%), la résidence dans un quartier sensible (63%) et aux critères socio-économiques - chômage (56%) et pauvreté (48%).

- Le critère de **l'âge** est perçu comme le critère le plus discriminant (88%) dès lors qu'il renvoie à la séniorité d'un actif (au-delà de 55 ans). À l'inverse, la jeunesse (moins de 26 ans) constitue le deuxième facteur jugé le moins discriminant (28%, -7 points par rapport à 2013) – une part plus élevée des interviewés considérant même qu'être jeune est plutôt un avantage pour être embauché (38%). Les demandeurs d'emploi d'origine étrangère, dans les deux cas, sont un peu moins nombreux à les concevoir comme des inconvénients (76% voient le fait d'avoir plus de 55 ans comme un inconvénient, -12 points par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi, et 20% l'estiment pour le fait d'avoir moins de 26 ans, -8 points).

- Parmi les discriminations liées au genre, la maternité, à savoir être enceinte (85%, -4 points) et le fait d'avoir des enfants (50%) sont les premières situations citées, devant le fait d'être une femme, qui présente tout de même un inconvénient à l'embauche pour plus d'un tiers des personnes interrogées (37%, -5 points depuis 2013). Le ressenti des interviewés d'origine étrangère paraît là encore légèrement moins marqué, avec respectivement 75% (-10 points), 36% (-14 points) pour la maternité et la parentalité, et 19% (-18 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi) pour le critère du sexe. La question du changement de genre et de la transidentité occasionne un écart de perception plus net (-21 points) : 52% des personnes d'origine étrangère voient le fait d'être transsexuel ou transgenre comme un inconvénient à l'embauche contre 73% pour les autres demandeurs d'emploi. Cette différence de perception se retrouve également au sujet de l'orientation sexuelle : les interviewés d'origine étrangère sont moins nombreux que les autres à voir dans l'homosexualité un inconvénient à l'embauche (28%, -13 points), même si les deux échantillons considèrent dans leur majorité que cela n'est ni un avantage ni un inconvénient (respectivement 66% et 55%).
- L'apparence physique** s'installe comme le troisième critère possiblement discriminatoire, qu'elle soit corrélée à un style qui ne correspond pas aux codes du milieu professionnel (81% de l'ensemble des demandeurs d'emploi) ou à une situation d'obésité (75%, -4 points par rapport à 2013), pour laquelle la perception des chômeurs d'origine étrangère est également plus faible (61%, -14 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi). À l'inverse, être physiquement attractif est majoritairement vu comme un avantage (respectivement 65% et 53%) et plus rarement comme un inconvénient (respectivement 11% et 12%).
- Le **handicap**, qu'il soit visible (77%) ou invisible (68%), est très majoritairement jugé comme un inconvénient à l'embauche, mais ce jugement est légèrement moindre auprès des interviewés d'origine étrangère (respectivement 65%, -12 points, et 59%, -9 points). Lors de la précédente enquête en 2013, le handicap, sans distinction entre visible/invisible, avait été considéré par 72% des répondants comme un inconvénient à l'embauche.
- Près de 6 demandeurs d'emploi sur 10 considèrent que **l'origine** et la **couleur de peau** constituent un frein pour accéder à l'emploi. Pour près de deux tiers des demandeurs d'emploi, avoir un nom à consonance étrangère (66%) ou être de nationalité étrangère (66%) peut engendrer une discrimination, tout comme le fait d'avoir un accent étranger (64%) ou d'être une personne de couleur (62%). On notera que la nationalité étrangère et la couleur de peau engendrent un écart significatif de perception avec les interviewés d'origine étrangère (respectivement 59%, - 7 points par rapport à l'ensemble des

demandeurs d'emploi, et 52%, -10 points). En leur sein, il apparaît que les victimes de discrimination sont plus sensibles à ces risques d'inégalité de traitement : avoir un nom à consonance étrangère (81% des victimes d'origine étrangère, +16 points par rapport à l'ensemble de l'échantillon des demandeurs d'emploi d'origine étrangère), avoir un accent étranger (75%, +10 points), être de nationalité étrangère (71%, +12 points) et être une personne de couleur (67%, +15 points). En revanche, le fait d'être originaire des DOM/TOM constitue nettement moins, aux yeux des demandeurs d'emploi, un inconvénient à l'embauche (36%, -5 points par rapport à 2013), ce qui est également vrai auprès de ceux d'origine étrangère (22%, -14 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi).

- Pour les deux **critères de nature socio-économique**, il n'y a pas de différence de perception significative au sein des demandeurs d'emploi. La moitié des répondants s'accordent ainsi sur le fait que la pauvreté, c'est-à-dire le fait de disposer de moins de 987€/mois pour une personne seule (48% des demandeurs d'emploi, 45% de ceux d'origine étrangère), et le fait d'être au chômage (respectivement 56% et 51%) sont plutôt des inconvénients pour les candidats à l'embauche. Conséquence éventuelle des situations de précarité, habiter dans un quartier sensible est également mutuellement reconnu comme pouvant être source de discrimination (respectivement 63%, -5 points par rapport à 2013, et 68%).

Parallèlement à ces perceptions parfois différenciées des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, d'autres observations peuvent être rapportées :

- De manière assez logique, **certains publics perçoivent davantage le critère qui les concerne comme la source d'une potentielle discrimination**. Il s'agit par exemple des femmes, au regard de leur sexe (43%, +6 points) ou de leur situation familiale (le fait d'avoir des enfants, 58%, +8 points par rapport à l'ensemble) ou des jeunes de 18 à 24 ans ou les chômeurs en recherche d'un premier d'emploi qui considèrent plus volontiers qu'avoir moins de 26 ans puisse être un désavantage (respectivement 46%, +18 points et 49%, +21 points). Ces deux derniers groupes sont également légèrement moins enclins à reconnaître les discriminations touchant les plus de 55 ans (82%, -8 points et 78%, -10 points). Les personnes ayant déjà été plusieurs fois victimes de discriminations sont également tendanciellement plus sensibles à la reconnaissance du caractère potentiellement discriminatoire des critères proposés. À quatre reprises elles sont significativement plus nombreuses à y voir un inconvénient : être obèse (81%, +6 points), être au chômage (70%, +14 points), être en situation de pauvreté (56%, +8 points), être une femme (47%, +10 points).

- Indépendamment du fait d'être porteur ou non d'une caractéristique exposant à une différence de traitement, les chômeurs diplômés du supérieur sont plus nombreux (à neuf reprises) à voir le potentiel discriminatoire d'un critère, ce qui témoigne peut-être d'une meilleure information sur leur caractère illégitime.

Depuis l'enquête de 2013, seules six situations sont moins perçues comme des inconvénients pour accéder à l'emploi : être enceinte (-4 points), être une personne obèse (-4 points), habiter dans un quartier sensible (-5 points), être une femme (-5 points), être originaire des DOM-TOM (-5 points) et être âgé de moins de 26 ans (-7 points) : les facteurs qui exposent les chômeurs aux discriminations dans leur recherche d'emploi restent donc multiples ; ils sont toujours davantage perçus par ceux qui déclarent en avoir été victimes.

Un tiers des demandeurs d'emploi affirme avoir déjà été victime de discrimination à l'embauche

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant le sentiment d'avoir été discriminés pour accéder à l'emploi reste élevé : un tiers déclare en avoir déjà été victime (34%, comme en 2013), et plus de la moitié déclare l'avoir vécue de façon répétée (19%). Les 50 ans et plus (43%, +9 points par rapport à l'ensemble) et les CSP+ (42%, +8 points) rapportent plus volontiers ces situations. En moyenne, la discrimination perçue est également importante auprès des chômeurs d'origine étrangère (32%) et une proportion élevée d'entre eux (les deux tiers) considère avoir déjà été plusieurs fois victimes de discrimination.

Les personnes d'origine étrangère témoignent surtout d'une sorte de fatalité : par rapport au reste de l'échantillon, la probabilité d'être discriminé cours de leur recherche d'emploi est vue comme plus élevée. Ceux qui affirment n'avoir encore jamais fait l'objet d'une discrimination à l'embauche sont ainsi deux fois plus nombreux à penser qu'il est certain qu'ils le seront un jour (14% vs 7%) tandis que ceux qui en ont déjà été victimes sont sans illusion sur le fait de ne pouvoir y échapper à nouveau (53% vs 41%). Assez logiquement, les victimes ayant fait l'objet de plusieurs discriminations partagent également plus volontiers ce sentiment (53% des demandeurs d'emploi, +12 points par rapport à l'ensemble de l'échantillon ; 66% des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, +13 points par rapport à l'ensemble de leur échantillon).

Dans la quasi-totalité des cas, l'expérience de ces inégalités est récente : pour 9 victimes sur 10, elle est survenue au cours des cinq dernières années (38% des victimes déclarent qu'elle a eu lieu il y a moins d'un an, 51% entre 1 et 5 ans). Pour la moitié des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, ces situations ont été vécues il y a moins d'un an.

Au cours de la phase de recrutement, l'entretien d'embauche est cité comme une étape clef où s'opèrent (et s'identifient) les discriminations (64%). Corrélativement, le futur responsable hiérarchique est plus souvent désigné comme l'auteur de la discrimination (44%, +8 points par rapport à 2013), ainsi que le service des ressources humaines (25%, -11 points). Une part conséquente des victimes interviewées fait néanmoins état d'une discrimination antérieure aux premiers contacts avec l'employeur, notamment pour bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi (15%) et identifie alors l'intermédiaire de l'emploi comme le responsable de ce manquement à l'égalité de traitement (21%). Si une proportion minime de victimes estime avoir été discriminée au cours des épreuves d'accès à l'emploi public, que ce soit lors d'une épreuve orale de concours administratif (3%) ou par un membre de jury de concours (2%), les écarts avec les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont frappants sur cette question. Ces derniers sont systématiquement plus nombreux à déclarer avoir effectivement connu une différence de traitement pour chacune de ces situations : lors d'un entretien d'embauche (74%, +10 points par rapport aux demandeurs d'emploi), après réception ou examen du CV (54%, +26 points), pour accéder à une formation en vue de trouver un emploi (42%, +21 points), pour bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi (32%, +17 points), lors d'une épreuve orale de concours administratif (21%, +18 points) ou par un membre du jury (7%, +5 points).

L'identification, par les victimes, des fondements de leur discrimination à l'embauche s'accorde avec les critères évoqués comme sources potentielles de désavantages par l'ensemble des demandeurs d'emploi.

- Pour un tiers des victimes (35%), leur **âge** est à la source de la discrimination - score qui est deux fois moins élevé auprès des victimes d'origine étrangère (18%, -17 points). Dans la lignée des résultats évaluant les situations à risque, ce sont essentiellement les seniors qui rapportent ces discriminations liées à l'âge (respectivement +50 et +32 points au sein de chaque échantillon).
- Pour un quart des victimes, **l'apparence physique** a compromis leur tentative d'accès à un emploi (25%). Parmi elles, pour huit personnes sur dix, cette discrimination est liée à une caractéristique relative à leur apparence corporelle (poids, taille, traits du visage ; 60%), plutôt qu'à leur style (20%), sinon les deux (16%). Davantage évoquée par des personnes en situation d'obésité (53%, soit +28 points) ou résidant en Ile-de-France (36%, soit +11 points), ce type de discrimination semble perçue de façon moindre par les demandeurs d'emploi d'origine étrangère (18%).
- Un cinquième des victimes de discrimination à l'embauche observe que le statut de chômeur pose des difficultés pour accéder à l'emploi (20%), ce qui est moins relevé par les

personnes d'origine étrangère (11%, -9 points). La situation de pauvreté est peu citée par les deux publics (respectivement 9% et 6%), attestant que c'est davantage le fait d'être au chômage (parfois durablement) que la faiblesse des revenus en elle-même qui est pénalisant pour l'accès à l'emploi.

- Les discriminations liées à un profil surdimensionné sont rarement rapportées (7% des demandeurs d'emploi, 6% des demandeurs d'emploi d'origine étrangère). Elles concernent davantage les CSP+ (10%), les professions intermédiaires (11%) et les 50 ans et plus (11%), ce qui renvoie aux difficultés qu'ont certains demandeurs d'emploi à accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou à leur expérience.
- Les écarts de perception déjà constatés au sein de l'échantillon au niveau des autres critères se retrouvent sur les questions de genre et de situation familiale : les demandeurs d'emplois d'origine étrangère rapportent ainsi deux fois moins de situations de discrimination fondée sur le sexe (8% vs 19%) ou la situation de famille (6% vs 12%).
- Le lieu de résidence, qui est désormais un critère de discrimination juridiquement prohibé, est cité par 16% des demandeurs d'emploi contre 21% pour ceux d'origine étrangère.
- Le handicap qui statistiquement ne peut concerner qu'une faible partie des victimes interrogées au sein de l'échantillon est tout de même cité par 11% des demandeurs d'emploi et 6% pour ceux d'origine étrangère.
- Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ont concerné respectivement 4% et 1% des victimes. La grossesse, considérée comme un obstacle majeur pour l'obtention d'un emploi, est citée à la marge par 2% des victimes. Comme pour le handicap, ces données doivent être lues en regard de leur faible représentativité au sein de l'échantillon.
- Quant aux opinions politiques (2%) et aux activités syndicales (2%), elles n'ont été évoquées qu'à la marge comme motifs d'une sélectivité illégitime lors du recrutement.

Si l'étude du profil sociodémographique ou de l'ancienneté du statut de demandeur d'emploi des interviewés ne modifient pas significativement la lecture de ces résultats, il convient de souligner la cohérence du constat établi par les victimes d'origine étrangère à propos de l'origine comme facteur de risque et motif principal des discriminations ressenties. Cette perception, tout comme pour les femmes qui affirment davantage que leur sexe (28% des femmes contre 10% des hommes

victimes de discrimination au sein de l'échantillon global, et 14% des femmes contre 2% des hommes au sein des demandeurs d'emploi d'origine étrangère) et leur situation de famille (15% contre 8% pour les hommes au sein de l'échantillon global et respectivement 10% contre 3% auprès de l'autre échantillon) sont des motifs de discriminations subies, ou encore des seniors de plus 50 ans qui en mettent exergue leur âge (75% contre 35% au sein du reste de l'échantillon), prend appui sur l'expérience vécue.

Entretiens d'embauche ou épreuves des concours administratifs : des questions intrusives et illégitimes susceptibles de fonder la discrimination.

Qu'ils aient déclaré avoir été victimes de discriminations lors de leur accès à l'emploi ou non, les interviewés ont dû se prononcer sur le caractère discriminant d'une variété de sujets qui peuvent être abordés lors d'un entretien d'embauche ou d'une épreuve de concours administratif.

- Parmi celles proposées, les trois questions les plus fréquentes adressées lors d'un entretien d'embauche ou d'une épreuve de concours administratif concernent **l'âge** du candidat (58%), sa **situation familiale** et notamment ses projets d'enfants (48%), ainsi que son **lieu de résidence** (41%). Les candidats à l'embauche qui ont déjà été victimes de discriminations sont significativement plus enclins à affirmer à avoir été interrogés sur six sujets : l'âge (72%, +14 points par rapport à l'ensemble), la situation familiale (61%, +13 points), la tenue vestimentaire et le look (32%, +12 points), l'origine du nom de famille (31%, +15 points), la corpulence (17%, +6 points) et la religion (16%, +10 points). Un phénomène que l'on constate au sein de l'échantillon de demandeurs d'emploi d'origine étrangère pour sept sujets sur 15.
- Lorsqu'ils sont abordés, ces sujets ne sont pas toujours perçus comme des discriminations (pour les trois motifs les plus abordés, respectivement 46%, 56% et 66% des personnes ayant été interrogées ne l'ont pas ressenti comme une discrimination) L'âge demeure cependant un sujet très sensible pour les candidats de 50 ans et plus (86%, +28 points par rapport à l'ensemble des candidats ayant eu des questions à ce sujet), plus fréquemment interrogés à ce sujet par ailleurs (68%, +10 points). Notons que les candidats d'origine étrangère semblent avoir moins relevé de questionnements sur leur âge (36%, -22 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi) et leur lieu de résidence (33%, -8 points). Ils sont néanmoins plus nombreux à considérer celui sur le lieu de résidence comme stigmatisant (58% de ceux qui ont été interrogés sur leur lieu de résidence y ont vu une discrimination, +24 points)

- A l'inverse, les sujets les moins abordés en entretien sont la plupart du temps perçus comme discriminants.
 - Il s'agit notamment des interrogations liées à l'origine du candidat : l'origine du nom de famille (16% des personnes déclarent avoir été questionnées à ce sujet et en leur sein, 63% l'ont vécu comme une discrimination), l'accent étranger (6%, 65%), la religion (6%, 64%), la couleur de peau (5%, 83%). Les interviewés d'origine étrangère sont plus souvent interrogés sur ces points et le ressentent comme une discrimination toute aussi grande : l'origine du nom de famille (27% ont déjà été interrogés sur ce sujet, +11 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi et 68% l'ont ressenti comme une discrimination), la religion (22%, +16 points et 81%, +17 points), l'accent étranger (12%, +6 points et 66%), ainsi que la couleur de peau (7%, 70%).
 - L'état de santé est évoqué en entretien dans un tiers des cas (34%) et est, pour la moitié des répondants, considéré comme une potentielle source de discrimination (50%). La corpulence, composante de la santé de l'individu, est peu abordée (11%) mais dans près de huit cas sur dix, cette interrogation est perçue comme discriminante (78%). Ce phénomène se confirme concernant les questions sur le handicap, également composante de la santé du candidat, posées dans seulement 18% des cas mais ressenties comme une discrimination par 62% des personnes qui y ont été soumises.
 - Enfin, troisième sujet le plus perçu comme une discrimination quand il est abordé, les questions sur la tenue vestimentaire, le look, sur lequel un candidat sur cinq a été interviewé (20%) sont ressenties comme discriminatoires par près de deux tiers de ces personnes (65%).
 - Les questions sur les opinions politiques (7%), l'appartenance syndicale (7%), l'orientation sexuelle (4%) ou la transsexualité (2%) des candidats semblent peu abordées mais restent perçues comme illégitimes dans un peu plus de la moitié des cas (respectivement 61%, 54%, 58%, 58%).

Au final, huit candidats à l'embauche sur dix déclarent avoir fait l'objet de remarques ou questions illégales portant sur des caractéristiques personnelles (82%) et pour la moitié d'entre eux, leur réaction à ces questionnements n'a pas influencé la suite de la procédure de recrutement (55%). Les personnes en recherche d'emploi depuis moins de 6 mois (69%, +14 points par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi), tout comme les personnes informées sur leurs droits

(65%, +10 points) tendent davantage à le penser. À l'inverse, ce sentiment est moins fort auprès des demandeurs d'emploi d'origine étrangère (44%, -11 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi).

Des victimes relativement démunies face à la discrimination et en attente de mesures efficaces visant principalement les employeurs et l'encadrement des procédures de recrutement

À la suite d'une discrimination à l'embauche, environ quatre personnes sur dix ont abandonné leurs recherches d'emploi (43% des victimes de discrimination, 41% de celles d'origine étrangère), un constat moins fort auprès des diplômés du supérieur (29%, -14 points). Parallèlement, si un tiers des victimes revoit à la baisse ses exigences en termes de rémunération ou de fonction recherchée (34% des victimes de discrimination), il n'en demeure pas moins que dans la plupart des cas, le réflexe est de faire appel à une aide extérieure, soit en activant son réseau personnel (46%) soit, mais dans une moindre mesure, en demandant l'appui d'un professionnel du recrutement (29%). Si les victimes d'origine étrangère sont alors plus enclines à revoir leurs exigences à la baisse à la suite d'une telle situation (49%, +15 points), elles sont aussi significativement plus nombreuses à déclarer avoir activé leur réseau personnel (64%, +18 points par rapport aux victimes dans leur ensemble) et surtout à avoir demandé l'appui d'un professionnel du recrutement (52%, +23 points). En revanche, la part de celles qui ont entrepris des démarches pour faire valoir leurs droits y est deux fois moins importante (7%, -8 points). Cependant, sur cette action, un semblant d'évolution positive doit être souligné par rapport à juillet 2013 : au global des demandeurs d'emploi, la proportion d'entre eux ayant entrepris des démarches pour faire reconnaître la discrimination est significativement plus forte (15%, +8 points).

Par ailleurs, une personne étant informée sur ses droits sur deux dit avoir entrepris de telles démarches (50%, +35 points par rapport à l'ensemble des victimes) et celles-ci sont également plus nombreuses que les autres à avoir demandé l'appui d'un professionnel du recrutement (41%, +12 points), mais aussi à avoir revu à la baisse leurs exigences (48%, +14 points). Dans l'ensemble, les demandeurs d'emploi demeurent démunis face aux discriminations qui peuvent les toucher.

Dès lors, ils sont en attente de solutions de la part des pouvoirs publics pour pallier les inégalités de traitement dont ils peuvent faire l'objet. Les mesures qui présentent le caractère le plus concret sont particulièrement plébiscitées. Sont ainsi privilégiées les mesures qui s'adressent directement aux employeurs : plus des trois quarts d'entre eux considèrent que le renforcement

des sanctions à l'encontre des auteurs de discriminations dans les recrutements serait efficace pour lutter contre les inégalités de traitement (77%).

Les mesures qui concernent les procédures de recrutement et leurs acteurs sont tout autant appréciées : une part similaire des personnes interrogées estime efficaces les mesures visant à valoriser les professionnels du recrutement engagés dans la lutte contre les discriminations (76%), à instaurer des procédures de recrutement fondées sur des critères objectifs (75%), ou encore à réaliser des tests de discrimination en conditions réelles auprès des recruteurs et rendre les résultats publics (72%).

Si les personnes d'origine étrangère établissent le même classement quant à l'efficacité de ces propositions, elles témoignent néanmoins d'un enthousiasme un peu plus fort concernant les campagnes d'information des candidats à l'emploi sur leurs droits contre les discriminations (78%, +10 points par rapport aux autres demandeurs d'emploi), le renforcement de la formation des recruteurs (77%, +9 points) et l'implication des organisations syndicales et patronales dans les actions de prévention des discriminations à l'embauche (76%, +9 points). La mesure pour laquelle les deux publics semblent les moins séduits relève de la préférence d'embauche, à compétences égales, de personnes habituellement discriminées (65% des demandeurs d'emploi, 71% de ceux d'origine étrangère), en ce qu'elle peut être vue comme une discrimination « positive », le score demeurant somme toute élevé.

Susceptible d'influer le recrutement, la prise en compte de l'apparence physique est jugée illégitime et renvoie à un sentiment d'injustice plus grand lorsqu'elle touche des caractéristiques corporelles

Les quatre principaux critères de refus d'embauche liés à l'apparence physique jugés inacceptables concernent des caractéristiques physiologiques sur lesquelles les candidats n'ont pas ou peu prise. Lors d'un recrutement, prendre en considération la taille (61%), la pilosité (60%), le manque d'attractivité physique (57%) et le poids (55%) provoque ainsi un sentiment d'injustice plus grand que pour des caractéristiques susceptibles d'être adaptées aux codes du milieu professionnel, telles que la coiffure (44%), le maquillage (40%), les tatouages (34%), les piercings (28%) ou la tenue vestimentaire (28%). Seule l'odeur semble faire exception à cette tendance, une disqualification à l'embauche sur ce fondement étant estimée inacceptable par seulement un plus d'un quart des interviewés (27%). Sur ce dernier point, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère se distinguent en ce qu'ils sont près de la moitié à y voir un critère de discrimination (45%), tout comme ils sont plus nombreux à considérer comme tel le maquillage (46%, +6 points), des piercings visibles (35%, +7 points), ou la tenue vestimentaire (34%, +6 points).

Parallèlement, les trois quarts des interviewés s'accordent à dire que l'apparence physique peut influencer le recruteur lors d'une procédure d'embauche (79% des demandeurs d'emploi, 75% de ceux d'origine étrangère). Au sein des deux échantillons, les CSP élevées (respectivement 87%, +8 points, et 93%, +18 points) et les diplômés du supérieur (87%, +8 points, et 83%, +8 points) ainsi que les personnes ayant été plusieurs fois victimes de discriminations (89%, +10 points, et 82%, +7 points) sont plus nombreuses à le penser.

Or, il apparaît qu'environ un tiers des demandeurs d'emploi estiment que leur apparence physique a changé depuis qu'ils sont au chômage (respectivement 34% et 38%), et cela principalement de façon négative (respectivement 26% et 22%). Les personnes connaissant un chômage de longue durée sont d'ailleurs plus pessimistes quant à l'évolution de leur apparence physique (33% des personnes n'ayant pas travaillé au cours des deux dernières années jugent l'évolution négative, +7 points par rapport à l'ensemble de cet échantillon, et 35% de celles qui sont en recherche d'emploi depuis plus de trois ans, +9 points), tout comme celles qui sont en situation d'obésité (36%, +10 points).

Des mesures concrètes plébiscitées pour combattre les discriminations et préjugés qui entravent l'accès des personnes d'origine étrangère à l'emploi

Parmi la liste testée, tous les comportements de recruteurs relatifs à l'origine du candidat sont estimés majoritairement inacceptables, quelle que soit la situation, par les demandeurs d'emploi.

Comme pour les caractéristiques physiques, ce rejet s'avère plus franc lorsque ces critères présentent un caractère immuable (plus des trois quarts des interviewés les jugeant inacceptables) : écarter le CV d'un candidat à cause de son nom à consonance étrangère (84%), ne pas embaucher un candidat d'origine étrangère à cause de sa couleur de sa peau (83%) et informer un candidat qu'il n'est pas recruté parce qu'il ne pourrait pas s'intégrer dans le service (entreprise ou administration) à cause de son origine étrangère (74%). Comparativement, 53% des demandeurs d'emploi ne jugent pas inadmissible le fait de refuser d'embaucher un candidat d'origine étrangère à cause de son accent prononcé, certains pouvant peut-être estimer qu'une expression orale sans accent peut être une compétence nécessaire pour être embauché (43% considèrent en effet que ce refus d'embauche est acceptable dans certains cas).

L'idée de donner une préférence à l'embauche sur le fondement de l'origine divise rigoureusement les interviewés : 50% ne souhaitent pas qu'un traitement discriminatoire en remplace un autre, fût-il positif. Sur ce dernier comportement, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont moins sévères (seuls 32% estiment que ce comportement est inacceptable, -18 points par rapport aux demandeurs d'emploi) alors même que pour les quatre

autres attitudes testées ils ont affiché une tolérance plus faible (l'inadmissibilité de la prise en compte de l'accent recueillant entre 7 points et 12 points de plus qu'auprès des autres demandeurs d'emploi).

Les discriminations et les préjugés dont les personnes d'origine étrangère font l'objet constituent la source la plus identifiée de leurs difficultés à accéder à l'emploi (70% des demandeurs d'emploi), et notamment par les personnes d'origine étrangère elles-mêmes (76%, +6 points). En revanche, ces dernières sont moins affirmatives quant au fait qu'elles puissent être perçues comme ayant des difficultés à s'intégrer dans l'univers de travail. Ainsi les propositions : les recruteurs craignent que les personnes d'origine étrangère ne réussissent pas à s'intégrer à l'équipe de travail » (39%, -12 points), les personnes d'origine étrangère ont des difficultés à s'approprier les codes du monde professionnel (33%, -8 points) ou elles sont moins motivées / elles ne veulent pas vraiment travailler (12%, -18 points) récoltent systématiquement moins leur assentiment. À l'inverse, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère justifient davantage leurs difficultés à trouver un emploi par l'absence d'un réseau professionnel (56%, +10 points), deuxième élément défavorisant à leurs yeux, et notamment parmi les victimes de discriminations (74%, +18 points).

Afin de lutter contre les discriminations à l'embauche liées à l'origine, l'ensemble des personnes interrogées s'avèrent plutôt optimistes quant à la possibilité de prendre des mesures utiles, puisque toutes celles testées sont jugées potentiellement efficaces de façon majoritaire.

Les dispositions les plus concrètes apparaissent en tête de liste, probablement du fait que leurs prises d'effets puissent être plus rapides et davantage quantifiables. Les mesures : rendre obligatoire le CV anonyme des entreprises d'au moins 50 salariés (72%), sensibiliser et former les recruteurs aux risques de discriminations et aux stéréotypes liés à l'origine (71%), réaliser des tests de discrimination liés à l'origine auprès des recruteurs et rendre les résultats publics (testing) (68%) rencontrent ainsi un large assentiment.

Les demandeurs d'emploi d'origine étrangère sont systématiquement plus nombreux à juger ces mesures efficaces pour lutter contre les discriminations liées à l'origine (et à quatre reprises de manière significative, notamment concernant l'accompagnement spécifique qui pourrait leur être destiné, +18 points) sauf pour l'obligation de rendre le CV anonyme (66%, -8 points) qui est pourtant la mesure la plus plébiscitée par les autres demandeurs d'emploi.

Si le fait de favoriser, à compétences égales, l'embauche de personnes d'origine étrangère est une mesure comparativement moins bien accueillie par les demandeurs d'emploi (51%), elle est estimée efficace par trois quarts de ceux dont l'origine est étrangère qui seraient directement

concernés par ce mécanisme d'action positive (73%, +22 points), disposition qui demeure interdite en France à ce jour sur ce critère.

Conclusion

Demandeurs d'emploi, d'origine étrangère ou non, tous s'accordent autour de l'importance de la lutte contre les discriminations à l'embauche. Un consensus d'autant plus fort que ces discriminations sont jugées toutes aussi fréquentes qu'en 2013 et qu'elles seraient exacerbées, selon la quasi-totalité des personnes interrogées, par le contexte de crise économique et de chômage.

La perception des facteurs les plus discriminants pour l'accès à l'emploi évolue peu depuis 2013, mais la nouvelle vague de cette enquête a permis de mettre en lumière des différences de perception entre les demandeurs d'emploi d'origine étrangère et les autres. En effet, on observe que les premiers relativisent de manière tendancielle le caractère discriminant de plusieurs critères et notamment ceux liés à l'âge et au genre.

Dans les faits, la part de personnes disant avoir déjà été victimes d'une discrimination à l'embauche est stable et toujours élevée. Elle concerne environ un tiers des demandeurs d'emploi, quelle que soit leur origine. Si le ressenti des personnes d'origine étrangère n'est pas corroboré par un nombre de victimes déclarées plus conséquent, il l'est en revanche par la part de victimes d'inégalités de traitement qui pointent du doigt leur origine ou leurs convictions religieuses comme étant la source de la discrimination. Ces deux critères cristallisent le sentiment de discrimination de ces candidats à l'embauche : non seulement ils sont bien plus fréquemment identifiés par les victimes d'origine étrangère comme étant le motif de la discrimination subie, mais ils génèrent aussi plus d'interrogations lors des entretiens (des questionnements bien plus réguliers et davantage perçus comme discriminants par ces publics).

De manière plus globale, on observe que les critères estimés les plus discriminatoires présentent un caractère immuable : les traits corporels (taille, pilosité, manque d'attractivité physique et poids) plutôt que stylistiques (coiffure, maquillage, etc.), ainsi que les éléments intrinsèques à l'origine (nom et couleur de peau).

À la suite d'une discrimination, les victimes se retrouvent bien souvent démunies et éprouvent des difficultés à réagir positivement, exception faite des personnes informées sur leurs droits, plus nombreuses qu'en 2013, et qui paraissent mieux armées. À cet égard, les demandeurs d'emploi d'origine étrangère ont davantage le réflexe d'activer un réseau d'aides, qu'il soit personnel ou plus institutionnel par le biais des professionnels du recrutement.

Relativement isolés au final lorsqu'ils sont confrontés à des discriminations au cours de leur recherche d'emploi, l'ensemble des chômeurs partagent une forte attente de mesures concrètes émanant des pouvoirs publics. Plutôt optimistes en ce qu'ils croient en l'efficacité des initiatives

qui leur ont été proposées, ils plébiscitent de manière un peu plus forte les mesures les plus concrètes, aux retombées plus facilement quantifiables. Les personnes d'origine étrangère affichent une conviction un peu plus forte que les autres, notamment en ce qui concerne les mesures informatives visant le recruté et le recruteur. Enfin, la proposition d'établir une « discrimination positive » séduit comparativement moins, tout en étant une piste envisagée par les répondants, bien qu'elle ne soit pas juridiquement autorisée.