

Séance du 2 juin 2017

***Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité :  
cadre légal et enjeux économiques***

**Intervenants :**

**Gwénaële CALVÈS, Yannick L'HORTY, Jean-Christophe SCIBERRAS**

**Plus d'informations : <http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-lemploi>**

# Programme – Déroulé du séminaire

- ▶ **Introduction**
  - ◆ Gilbert Cette
- ▶ **Inégalité et discrimination : de quoi parle-t-on ?**
  - ◆ Gwénaële Calvès et Yannick L'Horty
- ▶ **Le cadre légal**
  - ◆ Gwénaële Calvès
- ▶ **Comment les entreprises luttent-elles contre les discriminations et mettent en œuvre une politique de diversité ?**
  - ◆ Jean-Christophe Sciberras
- ▶ **La diversité en entreprise, facteur de performance économique ?**
  - ◆ Yannick L'Horty
- ▶ **Échanges avec la salle**
- ▶ **Clôture des débats**
  - ◆ Jean-Emmanuel Ray

## *Introduction*

**Gilbert CETTE**

### **Co-président du séminaire**

Professeur d'économie associé à la Faculté de Sciences économiques de l'Université d'Aix-Marseille

Adjoint au Directeur général des études et des relations internationales de la Banque de France

# Qu'est-ce que la discrimination ?

- ❑ Vient du latin *discriminatio* (séparation)
- ❑ *Inequal treatment of equals*
- ❑ Peut résulter de comportement rationnels, liés à des préférences (Becker, 1957 ... ) ou à des 'croyances statistiques (Arrow, 1972 ; Phelps, 1973 ...)
- ❑ Par exemple, selon Heckman (1998), une situation de discrimination apparaît sur le marché du travail lorsqu'un employeur ne réserve pas les mêmes attributs à deux salariés pourvus de caractéristiques productives identiques et d'une caractéristique non productive différente. Ces attributs comprennent l'accès à l'emploi, le salaire, les promotions, l'accès aux formations, etc ...
- ❑ On distingue la discrimination intentionnelle et non intentionnelle, la discrimination directe (explicite) et indirecte (implicite) ...
- ❑ Népotisme : discrimination positive particulière. Tendance de certains supérieurs à favoriser l'ascension des membres de leurs famille et par extension des gens qui leurs ressemble. Les implications économiques peuvent être différentes.

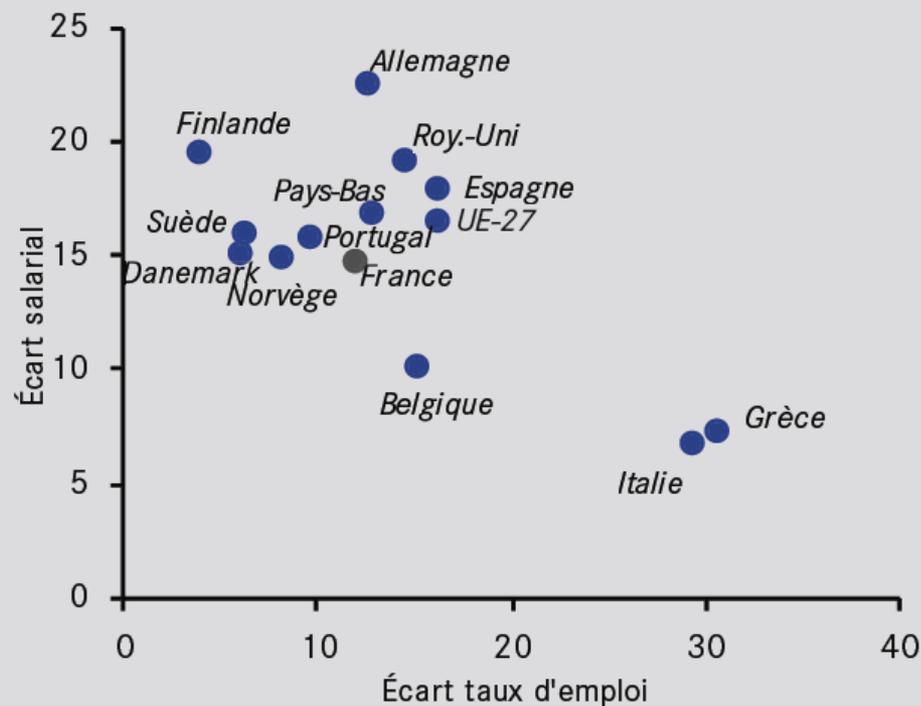
# Les populations et les mesures

- ❑ Populations touchées : selon le sexe, l'origine ethnique ou sociale, l'orientation sexuelle, la localisation, l'âge, le handicap, l'appartenance syndicale, l'apparence...
- ❑ Sur le marché du travail, les domaines de discrimination peuvent être l'embauche, la carrière, le salaire, le licenciement ...
- ❑ Les domaines peuvent s'ajouter, les populations peuvent se recouper...
  - ➔ Les discriminations ne sont pas orthogonales
- ❑ Difficultés du 'toutes choses égales par ailleurs'
  - ➔ Exemple : mesure des écarts de salaires hommes / femmes en 2012 (INSEE,2014)
    - Ecart de salaire mensuel moyen : 24,5%
    - Ecart de salaire horaire moyen : 16%
    - Ecart à durée du travail, âge, niveau d'éducation (effet inverse), CSP identique ... : 6,3%
    - Mais ce 6,3% ignore les discriminations possibles à l'embauche, à l'avancement/carrière, au temps partiel contraint...
- ❑ Françoise Giroud disait en 1983 que "La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente."

# Comparaisons internationales

- ❑ La discrimination n'est pas toujours facilement comparable en raison des critères qui peuvent être locaux (origine, localisation...)
- ❑ En se focalisant sur la discrimination liée au sexe, les comparaisons internationales montrent que la France serait dans la moyenne
- ❑ Graphique (CAE, Bozio *et al.*, 2014) : les écarts salariaux H/F paraissent décroissants avec les écart des taux d'emploi : substitution apparente entre discrimination dans l'accès à l'emploi et discrimination salariale

Les inégalités au travail : comparaison européenne



*Lecture* : Salaire horaire brut, en moyenne pour toute la population salariée hors la fonction publique, travailleurs à temps complet ; données pour 2012, sauf pour la Grèce, 2010. Taux d'emploi calculé pour la population âgée entre 20 et 64 ans ; données pour 2012. L'écart salarial est la différence entre hommes et femmes en % du salaire des hommes. L'écart d'emploi est la différence entre le taux d'emploi des hommes et des femmes en % du taux d'emploi des hommes.

Source : Eurostat.

# En France : quelques jalons d'une abondante littérature

## ► Sexe

- ◆ Un écart de salaire significatif et non expliqué existe entre les hommes et les femmes (Meurs et Ponthieux, 2006 ; Breunig et Rospabe, 2013 ; CAE Note n°17, 2014 ; Chamkhi, 2015)
- ◆ Les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder aux emplois les mieux rémunérés (Gobillon, Meurs et Roux, 2015)
- ◆ Les métiers sont ségrégués (Askenazy, Cohen et Senik, 2017)

## ► Origine

- ◆ Un écart de salaire existe entre les immigrés de seconde génération et les français de plus longue date. L'écart est cependant très faible voire non-significatif lorsqu'on contrôle par les caractéristiques productives (Aeberhardt et Rathelot, 2013; Berson, 2016)
- ◆ Un fort écart d'embauche est observable (Duguet, Leandri, L'Horty et Petit, 2010; Berson, 2012 ; Edo et Jacquemet, 2014 ; Aeberhardt, Rathelot et Safi, 2015 ; Foroni, Ruault et Valat, 2016)

## ► Localisation

- ◆ Les personnes issues de quartier défavorisés obtiennent moins facilement un emploi (Petit, Bunel, Ene et L'Horty, 2016 ; Bunel, L'Horty et Petit, 2016)

## ► Orientation sexuelle

- ◆ Ecart de salaires entre hétéro- et homosexuels (Laurent et Mihoubi, 2017)

# Les politiques menées pour lutter contre la discrimination

- ▶ Deux raisons à ces politiques :
  - ◆ Justice sociale
  - ◆ Coût de la discrimination. France Stratégie (2016) estime que le coût économique de la discrimination en France serait de 150 Md€.
- ▶ Nombreux rapports, dont Belorgey (1999), Sciberras (2015, 2016)
- ▶ ANI du 12 octobre 2006
- ▶ Nombreuses lois : 1972 ; 1975 ; Roudy, 1983 ; Génisson, 2001
- ▶ Les politiques de lutte contre les discriminations prennent différentes formes :
  - ◆ Punitives (dont pénal ...)
  - ◆ Discrimination positive (*affirmative action*) : instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité  
Dès les années 1960 au US ; 1981 en France : ZEP ; ...
  - ◆ Négociation obligatoire (sur l'égalité H/F ...)
  - ◆ CV anonymes ...
  - ◆ *Name and shame*
  - ◆ ...

# Les limites liées à ces politiques

- ▶ **Evaluation** : l'identification de l'effet de ces politiques est difficile et l'effet trouvé n'est pas toujours probant.  
Par ex. : évaluation des CV anonymes et des ZFU
- ▶ **Des risques inhérents à la mise en place de discrimination positive (Garner-Moyer, 2003) :**
  - ◆ Risque d'accoutumance à l'assistance
  - ◆ Rupture de l'égalité des chances (instauration d'inégalités)
  - ◆ Effet boomerang : (ces politiques peuvent générer un sentiment d'exaspération chez les 'dominants')
  - ◆ Effets d'aubaine et risques de détournement
- ▶ **Importance**
  - ◆ De la mesure / quantification des discriminations,
  - ◆ De l'évaluation des politiques

## ***Inégalité et discrimination : de quoi parle t-on ?***

*En droit* **Gwénaële CALVÈS**

Professeure de droit public à l'université de Cergy-Pontoise

*En économie* **Yannick L'HORTY**

Économiste, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée

## Égalité de traitement et non-discrimination : quelles différences ?

- ▶ **La discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère illicite**
- ▶ **Elle peut revêtir plusieurs formes**
  - discrimination directe
  - discrimination indirecte
  - harcèlement discriminatoire

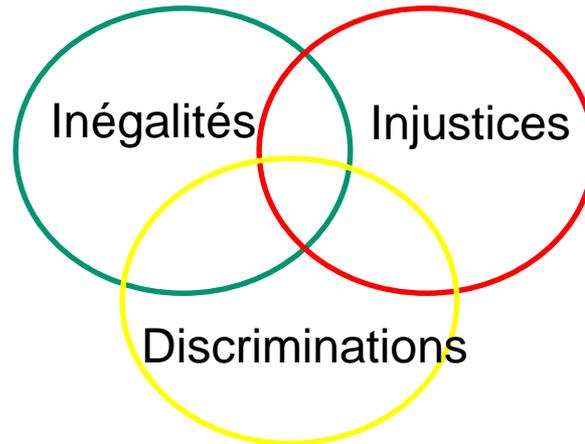
- ▶ **En cas de discrimination, le Défenseur des droits peut être saisi**
  
- ▶ **En cas de discrimination, le Code pénal est parfois applicable**

# En économie : trois registres différents

- ▶ **Inégalité : différence de situation (constat factuel)**
  - ◆ Exemple : écarts de salaires, revenus, d'accès à l'emploi, de patrimoine
- ▶ **Injustice : écart entre une situation effective et une situation jugée juste (point de vue normatif)**
  - ◆ Exemple : écarts de perspectives de carrière, écarts de salaires sans différence de productivité..
- ▶ **Discrimination : différence de traitement entre individus de caractéristiques semblables (pas forcément sur la base d'un critère illicite)**
  - ◆ Une entreprise ne réserve pas les mêmes attributs (accès à l'emploi, à la formation, niveau des salaires, promotions...) à deux travailleurs pourvus de caractéristiques productives semblables et de caractéristiques non productives différentes (J. Heckman, 1998).

**C'est une pathologie de l'offre, sur un marché donné (travail, mais aussi logement, biens et services...), un excès de sélectivité.**

# Les trois entrées ne coïncident pas



## ► Elles mobilisent des appareils de mesure très différents...

- 1) Enquêtes statistiques + sources administratives
- 2) Théorie de la justice (économique ou sociologique) appliquée
- 3) Econométrie fine ou approches expérimentales (*testing*)

## ► ... et ont des débouchés de politique publique variés

- 1) Un simple constat sans nécessairement de politique réparatrice
- 2) Au minimum, une politique publique redistributive
- 3) Des actions plus structurelles, ciblant les causes des discriminations (de la prévention aux sanctions pénales)

## *Le cadre légal*

**Gwénaële CALVÈS**

Professeure de droit public à l'université de Cergy-Pontoise

# **Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité : le cadre juridique**

# **I- La promotion de la diversité : pourquoi, et pour qui ?**

► **2004 : Lancement de la Charte de la Diversité dans l'entreprise**



## ► Les enjeux de la diversité pour l'entreprise

- ◆ Se mettre en conformité avec la loi et se prémunir d'une perte de réputation
- ◆ Démontrer son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable
- ◆ Optimiser sa gestion des ressources humaines
- ◆ Augmenter sa performance économique

Source : site de la Charte - [www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)

► **2006 : L'Accord National Interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise**

## ► **Objet de l'accord (art. 1, titre 1)**

**« Garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'origine vraie ou supposée, ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence »**

- ▶ **2008 : création du Label Diversité**  
(décret n° 2008-134 du 17 décembre 2008)



## ► Les bénéfices du label pour l'entreprise

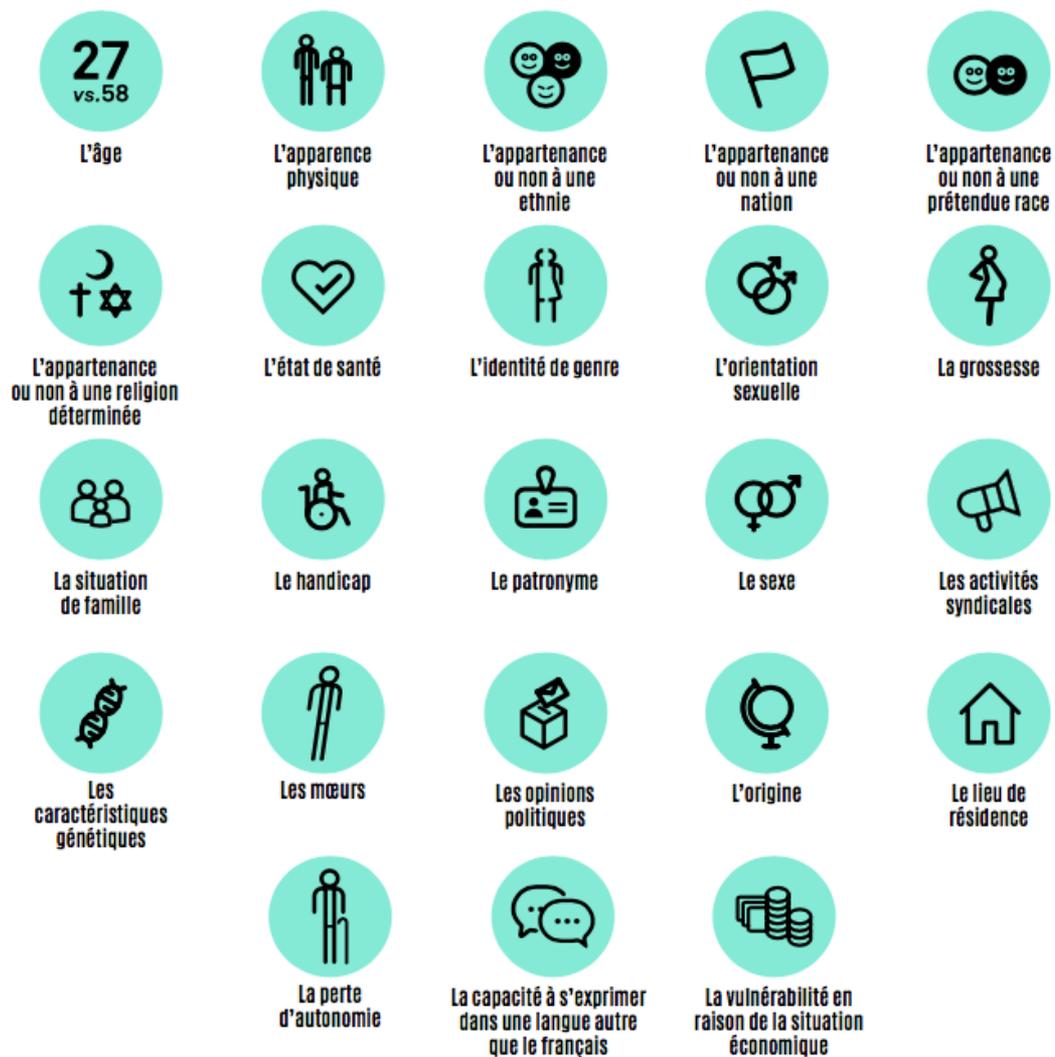
- ◆ Porter l'image d'un organisme socialement innovant
- ◆ Affirmer un ancrage territorial
- ◆ Faciliter et accompagner le dialogue social dans l'entreprise grâce à un projet partagé par tous et apprécié des partenaires sociaux
- ◆ Poursuivre ou initier une démarche de développement durable en s'intéressant au volet social
- ◆ Accroître le volume d'activité en reflétant la diversité des clients
- ◆ Progresser en matière de ressources humaines en appliquant des principes d'amélioration continue

Source : site de l'AFNOR

**« Les critères [de labellisation] concernent la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi, en particulier l'origine des personnes, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'engagement syndical et mutualiste, les opinions politiques, à l'exception du genre, déjà couvert par un label spécifique, le 'label égalité' »**

**Source : circulaire « Besson » du 27 février 2009**

# Les 24 critères illicites communs au code pénal et au code du travail



## ► 2013 : lancement de la Charte d'engagement LGBT



## **II- Diversifier sans discriminer**

- ▶ **Refuser toute discrimination directe**
- ▶ **Recourir à des techniques de « ciblage » indirect**
- ▶ **Créer un environnement inclusif**

# Les engagements des signataires de la Charte de la Diversité dans l'entreprise

- ▶ 1. Sensibiliser et former
- ▶ 2. Respecter et promouvoir le principe de non-discrimination
- ▶ 3. **Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification**
- ▶ 4. Communiquer et informer
- ▶ 5. Dialoguer
- ▶ 6. Évaluer

# **FORUM**

**DE LA DIVERSITÉ**







***Comment les entreprises luttent-elles contre les discriminations et mettent en oeuvre une politique de diversité ?***

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Directeur des ressources humaines France et Directeur des relations sociales chez Solvay,  
Président du groupe de dialogue contre les discriminations

# Comment les entreprises luttent-elles contre les discriminations et mettent en œuvre une politique de diversité ?

- ▶ **Les deux rapports du groupe de dialogue de lutte contre les discriminations dans l'emploi**
  - ❑ **Origine : la Conférence Sociale 2014**
  - ❑ **La méthode de travail**
  - ❑ **Un constat : des discriminations persistantes, un déni assez général**
  - ❑ **L'approche : de la répression à la pédagogie**
  - ❑ **Les principales propositions**
  - ❑ **La mise en œuvre des propositions (second rapport)**

# La lutte contre les discriminations et les politiques de diversité en entreprise

## ► Le traitement des discriminations

- ❑ **Mesure**
- ❑ **Contentieux**
- ❑ **Sensibilisation**
- ❑ **Limites**

## ► Les politiques de diversité

- ❑ **Pourquoi ?**
- ❑ **Quelles diversités ?**
- ❑ **Des quotas ?**
- ❑ **Quels résultats ?**

# Pause

***La diversité en entreprise, facteur de performance économique ?***

**Yannick L'HORTY**

Économiste, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée,  
Directeur de la fédération de recherche du CNRS "Travail, Emploi  
et politiques publiques"

# L'économie des discriminations

- ▶ **Les économistes peuvent apporter trois types de contributions dans le champ des discriminations**
- **Mesure et développement de méthodes de mesure**
  - ◆ **Expérimentale avec le Testing (depuis Daniel, 1968, cité par Riach et Rich, 2002) et non expérimentale avec les décompositions à la Blinder (1973) et Oaxaca (1973)**
- **Interprétations**
  - ◆ **Choix rationnel lié aux préférences (Becker, 1957) ou à l'information (Arrow, 1973 ; Phelps, 1972) ; ou discriminations liées à des stéréotypes implicites (Bertrand et al., 2005).**
- **Évaluation d'actions de lutte contre les discriminations (LCD)**
  - ◆ **Avec des approches non expérimentales (Coate et Loury, 1993) et expérimentales (Goldin et Rouse, 2000 ; Fryer et al. 2008, )**

# Applicable à une grande variété de questions

- ▶ On peut étudier les discriminations selon un grand nombre de motifs (âge, origine, sexe...), qui correspondent aussi à des populations de potentiels discriminés
  - ◆ Les discriminés sont des minorités dont l'addition constitue la grande majorité de la population (voir la totalité en considérant le critère de l'âge dans une perspective dynamique).
- ▶ On peut aussi étudier les effets des croisements de ces motifs
  - ◆ Exemple : la thématique de l'intersectionnalité, Kimberlé Crenshaw
- ▶ On peut les étudier dans une grande variété de domaines
  - ◆ Accès à l'emploi, promotions, carrières salariales, accès au logement, à la formation, aux services publics (école et égalité des chances, accès au soin, accès aux droits...)
- ▶ On peut aussi évaluer l'action publique dans toutes ces dimensions
  - ◆ Actions préventives, actions répressives...
  - ◆ => Une grande variété de sujets
  - ◆ Illustration : si 23 motifs, 2 croisements, 10 domaines = 460 questions et toutes les actions publiques correspondantes.

# Difficultés de mesure : le cas de l'accès à l'emploi

- ▶ Pour mesurer une discrimination, il faut pouvoir comparer l'accès à l'emploi d'individus semblables en tous points, à l'exception du critère d'intérêt. Les candidats doivent partager par ailleurs
  - ◆ les mêmes caractéristiques individuelles (sexe, origine, âge, situation familiale, mobilité, activités extraprofessionnelles),
  - ◆ le même parcours (diplômes, expérience, compétences techniques et linguistiques),
  - ◆ les mêmes efforts de recherche d'emploi,
  - ◆ la même motivation,
  - ◆ prospecter les mêmes entreprises, au même moment, pour les mêmes postes, etc.

On ne peut utiliser ni des données d'entreprise, ni des données d'enquêtes auprès des ménages. La seule méthode est le testing. Mais les tests doivent être répétés un grand nombre de fois pour construire un indicateur fiable.

=> Le testing statistique n'est pas un testing judiciaire

En pratique, on se limite à quelques professions. Le testing apporte une mesure partielle, ponctuelle et localisée (Heckman, 1998). Il ne s'agit pas de données « représentatives », même si elles sont « significatives ».

# Discriminations dans l'accès aux marchés : l'état de la recherche en France

## ► Un tout petit nombre de domaines

- ◆ Emploi privé : essentiel des références
- ◆ Emploi public : Meurs et Puhani, 2015 ; Bréda et Son, 2015 ; Greenan et al., 2016 ; Petit et al. 2016
- ◆ Logement : Bonnet et al. 2015, Acolin et al. , 2016, Bunel et al. 2017
- ◆ Éducation : du Parquet, 2013

## ► Un tout petit nombre de motifs

- ◆ Sexe : Duguet et Petit, 2005 ; Petit, 2007
- ◆ Origine : Berson, 2011
- ◆ Réputation du lieu de résidence : Bunel et al., 2013
- ◆ Religion : Adida et al., 2010 ; Pierné, 2013 ; Valfort, 2015
- ◆ Et leurs effets croisés : Duguet et al., 2010 ; L'Horty et al., 2011 ; Jacquemet et Edo, 2013 ; Petit et al., 2014

## ► Peu d'interprétations

- ◆ Préférences, informations, combinaison des deux mécanismes

## ► Très peu d'évaluations de politiques publiques

- ◆ CV anonyme : Behaghel et al., 2015

# Accès à l'emploi : des résultats convergents

- ▶ Les études par testing sont partielles, ponctuelles et localisées. Il faut donc les répéter pour produire des connaissances robustes
- ▶ Sur le marché du travail, près d'une vingtaine de campagne de testing scientifiques ont été réalisées au total en France depuis quinze ans (avec des résultats publiés dans des revues scientifiques de références)
- ▶ Ces travaux concluent de façon uniforme à des discriminations :
  - ◆ Fortes dans toutes les professions testées selon l'origine
  - ◆ Fortes dans toutes les professions testées selon la religion
  - ◆ Fortes aussi selon le sexe mais variables selon les professions
  - ◆ Importantes également selon le lieu de résidence, sans que l'effet quartier recoupe l'effet origine

Exemple :  
Petit et al. (2016)

[www.tepp.eu](http://www.tepp.eu)

	Responsable administratif		Technicien de Maintenance		Aide soignante	
	Ecart de taux d'accès à un entretien	Probabilité critique	Ecart de taux d'accès à un entretien	Probabilité critique	Ecart de taux d'accès à un entretien	Probabilité critique
<b>Fonction Publique (Réf)</b>	29,82		21,81		39,76	
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	<b>-7,60**</b>	0,013	0,00	1,000	<b>-8,43*</b>	0,068
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	<b>-8,19**</b>	0,011	<b>-5,85**</b>	0,020	<b>-12,05***</b>	0,002

# Questions ouvertes (1): Les discriminations orphelines

## ► Explorer de nouveaux domaines

- ◆ Emploi : développer les comparaisons publics/privés
- ◆ Logement : cartographier les discriminations
- ◆ Autres marchés de biens et services
- ◆ Accès aux services publics...

## ► Explorer de nouveaux critères

- ◆ Âge, état de santé, handicap, orientation sexuelle, précarité sociale, activité syndicale...

## ► Explorer de nouveaux espaces

- ◆ Différences inter-régionales ?
- ◆ Différences internationales ?

## ► Suivre les discriminations dans le temps ?

- ◆ Comment évoluent les discriminations ?

**Les discriminations : un champ très ouvert pour la recherche, dans toutes les disciplines**

# Questions ouvertes (2): Le coût macro des discriminations

Deux registres pour l'action : Justice / Efficacité. Les discriminations, en tant que ruptures au principe d'égalité évoquent le premier, mais on peut les considérer aussi sous le deuxième angle.

C'est le point de départ de la contribution de France Stratégie (Bon-Maury, Bruneau, Dherbécourt, Diallo, Flamand, Gilles, Trannoy, 2016)

**Hypothèses fortes :**

- ◆ Scénarii de convergence vers la moyenne des salaires, des taux d'emploi, des durées du travail, des niveaux de diplômes des populations discriminés, sans altération de la situation des non discriminés.

**Mais conclusions semblent robustes :**

- ◆ Effets potentiellement massifs, de 3,6 à 14,1 points de PIB selon les scénarios, soit un gain moyen de l'ordre de 150 milliards d'€.

D'autant que le champ considéré peut sembler restrictif : seulement quatre critères (sexe, origine, lieu de résidence, handicap), et deux domaines (travail, éducation).

**Les gains économiques de la LCD sont potentiellement massifs !**

# Questions ouvertes (3): Le coût micro des discriminations

**Cette estimation macro mériterait d'être complétée par des simulations micro, sur données d'entreprises, pour encadrer les effets potentiels de l'absence de discriminations sur les performances des entreprises.**

**En théorie, le signe des effets ne fait pas de doute : discriminations abaissent les performances, car elles réduisent l'espace de choix des employeurs.**

⇒ Effets négatifs sur la productivité, la compétitivité, la croissance des firmes, etc.

**Pour Becker (1957), les entreprises discriminantes doivent disparaître à long terme dans un cadre de concurrence.**

**Pourquoi discriminent-elles quand même ?**

- ◆ Parce que la discrimination vient de leur clientèle (cf; Neumark, 2012)
- ◆ Parce que la concurrence est imparfaite
- ◆ Parce que les discriminations se font à l'insu des décideurs, de façon implicite.

**Des études de cas d'entreprises mériteraient d'être développées pour encadrer les effets de la LCD sur les performances micro.**

# Questions ouvertes (4): Quelles actions de LCD ?

- ▶ L'approche économique : adéquation objectif/instrument
- Si discrimination à la Becker => changer les préférences => actions de sensibilisation,
  - ◆ Exemple : expérimentation « Nos quartiers ont du talent »
- Si discrimination par l'information => agir sur les gains et les coûts (parfois cachés) subis par l'employeur => incitations monétaires
  - ◆ Exemple 1 : pénalités financières en cas de non respect de l'OETH
  - ◆ Exemple 2 : pénalités en cas de non respect de la parité dans les conseils d'administration des grandes entreprises
- Si discrimination implicite => prévenir les pièges des stéréotypes => former les recruteurs, normaliser les procédures de recrutement, ...
  - ◆ Exemple 1 : label égalité, label diversité
  - ◆ Exemple 2 : actions de formation des jurys de recrutement dans la fonction publique d'État, généralisation des grilles d'évaluation

## Questions ouvertes (4): Quelles actions de LCD ?

- ▶ **Mettre en œuvre cette approche implique de ...**
  - ◆ **Mesurer les discriminations : pour déterminer l'ampleur de l'action**
  - ◆ **Et d'en interpréter les causes : pour déterminer la nature de l'action**
  
- ▶ **Dans tous les cas, durcir la rigueur de la règle de droit n'est pas nécessairement le moyen le plus efficace**
  - ◆ **Mieux vaut agir à deux mains, en combinant le volet préventif et le volet dissuasif , en mixant incitations et contraintes légales,**
  - ◆ **En matière de LCD, il y a lieu de discuter l'effectivité du droit**

# Questions ouvertes (4): Quelles actions de LCD ?

**Surtout, il importe d'évaluer les actions**

Le nombre et la diversité des actions publiques et privées de LCD contrastent très fortement avec l'absence quasi-totale d'évaluations des effets de ces actions.

**Illustration : l'action de Name and Shame lancée par le Ministère du Travail en 2016 auprès de 40 entreprises de 1000 salariés et plus (*Dares Analyse, 2016*).**

- ♦ Ce travail confirme l'ampleur des discriminations à l'embauche à l'encontre des maghrébins , sans véritablement apporter de connaissances supplémentaires sur l'état des discriminations et leurs déterminants.
- ♦ Son originalité est de constituer une véritable politique publique de LCD : portage politique fort, menace de publicité négative à l'encontre des entreprises discriminantes;

**Or, cette action n'a pas été assortie d'un dispositif d'évaluation permettant d'en mesurer les effets.**

# Conclusions

- ❑ Les actions de LCD mériteraient d'être mieux fondées sur les résultats de la recherche, à la fois pour déterminer les cibles et l'intensité des actions, y compris dans l'ensemble des domaines inexplorés.
- ❑ La nouvelle frontière pour l'action publique et privée, comme pour la recherche, réside dans l'évaluation des dispositifs permettant d'établir ce qui marche et ce qui ne marche pas.
- ❑ Cette évaluation permettrait de mieux cibler les actions et pourrait sans doute permettre d'économiser les ressources des acteurs.
- ❑ L'enjeu est de se donner les moyens de prévenir les discriminations et de fonder une véritable politique d'égalité, sur le marché du travail comme dans de nombreux autres domaines.

# Échanges avec la salle

*Clôture des débats*  
**Jean-Emmanuel RAY**

Co-président du séminaire  
Professeur à l'École de Droit de Paris 1 Sorbonne  
et à Sciences Po Paris

## Prochaine séance au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017

Plus d'informations : <http://www.tresor.economie.gouv.fr/Seminaire-Politiques-de-lemploi>