



D



ÉTUDES & RÉSULTATS

14<sup>E</sup> BAROMÈTRE

# La perception des discriminations dans l'emploi

ÉDITION CONSACRÉE À LA JEUNESSE  
DÉC. 2021

Face au droit, nous sommes tous égaux

**Défenseur des droits**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



---

# RÉSUMÉ

---

Depuis plus de dix ans, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) réalisent une enquête annuelle sur la perception des discriminations dans l'emploi auprès d'un échantillon représentatif de la population active.

La crise sanitaire a révélé la particulière vulnérabilité d'une catégorie de la population active sur le marché de l'emploi : la jeunesse. Son taux d'emploi a diminué quatre fois plus que le reste de la population active<sup>1</sup> et les discriminations qu'elle subit dans l'emploi ont augmenté au cours de cette période.

Dans ce contexte, le Défenseur des droits et l'OIT, après consultation des mandants français de cette organisation, partenaires sociaux et ministère du Travail, ont souhaité consacrer cette 14<sup>e</sup> édition de leur Baromètre aux discriminations dans l'emploi perçues et vécues par les jeunes âgés de 18 à 34 ans, afin de mieux comprendre les difficultés particulières auxquelles ils sont confrontés, que ce soit dans leur recherche d'emploi ou au début de leur carrière.

Ce baromètre, réalisé pour la première fois en ligne, vise à rendre compte de l'ampleur et de la complexité de ces discriminations, en soulignant à la fois :

- Leur caractère multidimensionnel et systémique, puisque les discriminations subies par les jeunes dans la sphère professionnelle s'imbriquent et se cumulent avec d'autres formes d'attitudes hostiles, de discriminations et d'inégalités socioéconomiques qui structurent la société et les touchent plus particulièrement ;
- Et leurs conséquences durables (professionnelles, émotionnelles, psychologiques et sociales) sur celles et ceux qui en sont victimes.

Cette enquête a ainsi pour but de contribuer à améliorer l'état des savoirs sur les discriminations vécues par les jeunes de 18 à 34 ans dans l'emploi et de mettre ce sujet au cœur du débat public, afin que soient proposés des leviers d'action à la hauteur des enjeux soulevés.

# PRINCIPAUX RÉSULTATS

## LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE PAR LES JEUNES DE 18 À 34 ANS

### PERCEPTION GÉNÉRALE DES DISCRIMINATIONS

Les jeunes âgés de 18 à 34 ans considèrent que les discriminations constituent un **phénomène massif** dans la société française et semblent davantage conscients de l'ampleur des discriminations en France, par comparaison avec l'ensemble de la population active. Certains motifs de discriminations sont particulièrement identifiés par les 18-34 ans : l'origine, la couleur de peau ou la nationalité, l'apparence physique, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Contrairement à la population globale qui identifie principalement les discriminations dans les sphères de l'emploi et du logement, les personnes âgées de 18 à 34 ans considèrent que les discriminations se produisent souvent ou très souvent dans **l'ensemble des domaines de la vie sociale** : lors de la recherche d'un emploi (56 %), de contrôles de police (54 %), de la recherche d'un logement (53 %), du déroulement de la carrière (48 %), de la recherche d'un stage (47 %), à l'école ou l'université (45 %) et lors d'une demande de crédit ou d'assurance (42 %).

### TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS

Un jeune sur deux (49 %) déclare avoir été personnellement, au moins une fois, témoin de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de ses activités professionnelles ; et parmi eux, près de la moitié l'a été à plusieurs reprises. L'origine ou la couleur de peau, l'apparence physique et le sexe sont cités comme principaux motifs de ces discriminations.

## UN CONTINUUM D'ATTITUDES HOSTILES

### DISCRIMINATIONS ET HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Plus d'un jeune sur trois (37 %) déclare avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière ; et près d'un jeune sur cinq (18 %) rapporte y avoir été confronté à plusieurs reprises. Les critères de discriminations les plus cités sont le sexe (27 % des jeunes ayant déclaré une discrimination ou un harcèlement discriminatoire), l'âge (23 %), l'apparence physique (22 %) et l'origine (16 %).

### PROPOS STIGMATISANTS ET EXIGENCES PROFESSIONNELLES DISCRIMINATOIRES

En 2021, 60 % des jeunes ont déjà été confrontés à des propos stigmatisants ou des demandes discriminatoires lors d'un entretien pour un poste ou une promotion ; et 40 % ont déjà vécu ces deux types de situations.

### LES SITUATIONS DE DÉVALORISATION AU TRAVAIL

En France métropolitaine, près de 90 % des 18-34 ans déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle ; près d'un tiers (31 %) des jeunes rapporte avoir connu l'ensemble des huit situations suivantes : dévalorisation injuste du travail ; sous-estimation des compétences ; attribution de tâches inutiles, ingrates ou dévalorisantes ; pression pour en faire plus ; volonté d'isoler, de « placardiser » ou de faire démissionner ; tentative d'humilier ou de ridiculiser ; empêchement d'exercer correctement son travail ou de s'exprimer ; sabotage du travail.

## DES ATTITUDES HOSTILES AU TRAVAIL QUI SE CUMULENT

38 % des individus âgés de 18 à 34 ans ayant déclaré une attitude hostile au travail rapportent avoir été confrontés à la fois à des formes de dévalorisation au travail, à des propos déplacés ou des exigences discriminatoires lors d'un entretien et à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire au cours de leur vie professionnelle.

---

## DES RÉPERCUSSIONS DURABLES ET DÉLÉTÈRES SUR LES INDIVIDUS ET LEUR PARCOURS DE VIE

### CONSÉQUENCES PROFESSIONNELLES

Les discriminations vécues par les personnes âgées de 18 à 34 ans se traduisent souvent par une rupture du contrat de travail, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou de la personne victime : 20 % d'entre elles ont décidé de démissionner ou de négocier une rupture conventionnelle et 15 % ont été licenciées ou ont vu leur contrat non renouvelé à la suite des faits.

### RÉPERCUSSIONS ÉMOTIONNELLES ET PSYCHOLOGIQUES

Les sentiments de colère, de peur, de tristesse et de honte affectent également les individus, parfois longtemps après les faits : 85 % des personnes ayant vécu une discrimination ressentent de la colère au moment des faits, et la moitié d'entre elles éprouve ce ressentiment durablement. À l'issue d'un traitement discriminatoire, 70 % des jeunes reconnaissent avoir traversé une période de démotivation ou de décrochage (perte de motivation, tristesse, fatigue, dépression, isolement ou peur, sentiment d'isolement). Environ la moitié d'entre eux subit ces répercussions émotionnelles et psychologiques sur le long terme (entre 30 et 34 % des jeunes selon les situations).

## ANTICIPATION DES DISCRIMINATIONS À VENIR

Plus des deux tiers des jeunes ayant été victimes de discrimination dans l'emploi pensent qu'il est probable ou certain qu'ils le soient à nouveau à l'avenir.

### AUTOCENSURE ET PERTE DE CONFIANCE

Plus de la moitié (55 %) des jeunes interrogés, qu'ils aient été discriminés ou non, se sont déjà autocensurés lors de la recherche d'un emploi, en ne répondant pas à des offres d'emploi qui correspondaient pourtant à leurs compétences.

### ET L'AVENIR ?

Un peu plus de la moitié des jeunes seulement déclarent être confiants dans leur avenir professionnel proche (entrée sur le marché du travail, évolution de carrière) et plus d'un tiers dit l'être peu ou pas du tout.

---

## UN RECOURS TROP FAIBLE À LEURS DROITS

Plus de la moitié (58 %) des jeunes victimes de discrimination ont entrepris des démarches à la suite des faits. Ils ont alerté en priorité la direction ou l'encadrement (20 % d'entre eux) ou les syndicats et représentants du personnel (17 %).

Cependant, plus de 4 jeunes sur 10 n'ont rien dit à la suite des faits, et principalement des femmes. Ce non-recours s'explique notamment par le fait que les victimes pensaient que cela n'aurait rien changé (50 % d'entre elles), ne savaient pas quoi faire (34 % d'entre elles) ou avaient peur des représailles (26 %).

---

# MÉTHODOLOGIE

---

La 14<sup>e</sup> édition du Baromètre est issue d'une enquête menée auprès de la population active âgée de 18 à 34 ans, afin de connaître la perception et les expériences des discriminations vécues par les jeunes dans l'emploi en France métropolitaine, ainsi que les conséquences éventuelles de ces discriminations sur leur parcours.

---

## UNE ENQUÊTE REPRÉSENTATIVE EN POPULATION ACTIVE

L'enquête a été conduite en ligne, par l'institut Ipsos, du 7 au 26 juillet 2021, sur invitation mail auprès d'un panel représentatif de 3 201 individus actifs âgés de 18 à 34 ans. L'échantillon a été constitué par la méthode des quotas avec pour variables : le sexe, l'âge, la région d'habitation et la catégorie socioprofessionnelle du répondant.

---

## UN QUESTIONNAIRE APPROFONDI

Après avoir collecté les caractéristiques sociodémographiques (âge, genre, situation professionnelle, profession, diplôme, département de résidence, etc.), le questionnaire recueille l'opinion des individus sur l'ampleur et les caractéristiques des discriminations existant en France métropolitaine.

Plusieurs parties sont ensuite consacrées à l'expérience des discriminations vécues dans l'emploi, en tant que victimes ou témoins, par les personnes enquêtées (fréquence, critère de discrimination, contexte, auteur, réactions et démarches) et aux conséquences que ces discriminations ont pu avoir sur leur santé ou parcours. Une attention particulière est portée aux propos et comportements stigmatisants survenus lors d'un entretien d'embauche, ainsi qu'aux différentes formes de harcèlement discriminatoire susceptibles d'être vécues au travail.

Les personnes sont également interrogées sur les discriminations qu'elles ont pu subir dans d'autres domaines que l'emploi (scolarité, accès au logement et aux loisirs, contrôles d'identité, relations avec les administrations et services publics, etc.). D'autres questions permettent d'appréhender la perception que les jeunes se font de leur avenir (confiance dans leur avenir professionnel proche, anticipation de potentielles discriminations futures), ainsi que les conséquences éventuelles de la pandémie actuelle de Covid-19 sur leur emploi.

Une dernière partie permet enfin de caractériser plus finement l'appartenance des individus interrogés à certains groupes sociaux pertinents au regard des critères de discrimination retenus par la loi française (catégorie socioprofessionnelle des parents, lieu de naissance et nationalité, statut professionnel, type de logement, montant des revenus, orientation sexuelle, perception des autres sur leur origine ou religion supposée, situation de santé ou de handicap, IMC, etc.).

---

## PRISE EN CONSIDÉRATION DES CARACTÉRISTIQUES

### SOCIODÉMOGRAPHIQUES EXPOSANT AUX DISCRIMINATIONS

Les individus interrogés ont pu s'identifier comme femme, homme ou préciser dans une réponse ouverte leur identité de genre.

Les données relatives à l'orientation sexuelle ont été obtenues en interrogeant les personnes sur la façon dont elles définissent leur sexualité (hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle ou autre). La possibilité était laissée de ne pas répondre à cette question, et les individus ayant répondu « autre » pouvaient préciser leur réponse.

Les discriminations directes liées à l'origine et/ou à la religion, réelles ou supposées, sont généralement fondées sur les caractéristiques apparentes d'une personne et sur les préjugés

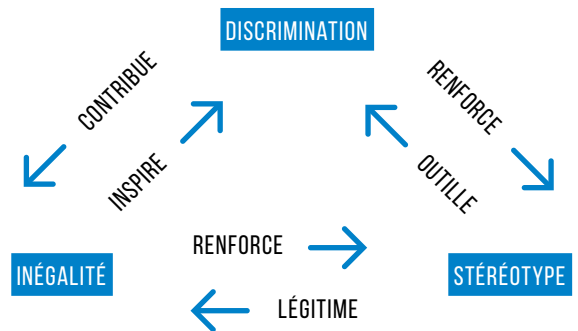
qui y sont associés. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes pensent être vues par les autres plutôt que de leur demander à quelle(s) origine(s) et religion(s) elles s'identifient. Les répondants avaient la possibilité de ne pas se prononcer. Les personnes déclarant être perçues comme étant noires, arabes, métisses ou asiatiques sont, pour les besoins de l'étude, regroupées sous l'appellation « personnes perçues comme non-blanches ».

Concernant les personnes en situation de handicap, l'analyse a retenu la définition de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) aux termes de laquelle « par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Cette définition ne s'applique pas exclusivement aux travailleurs et travailleuses handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi, visés à l'article L.5212-13 du Code du travail. Elle permet, notamment, de tenir compte des personnes qui ne justifient pas d'une reconnaissance administrative du handicap mais dont l'état de santé entraîne une limitation de longue durée dans leur vie professionnelle.

De nouvelles questions ont été incluses afin d'appréhender la « grossophobie » dans l'emploi, c'est-à-dire la mesure des stigmatisations et discriminations vécues par les individus en raison de leur corpulence. À l'image des précédents baromètres, les répondants pouvaient déclarer avoir vécu des discriminations dans l'emploi en raison de leur apparence physique<sup>2</sup>. Cependant, le critère de l'apparence physique renvoie non seulement à la corpulence, mais également aux vêtements, à la coiffure, à la barbe, aux tatouages et piercings. Pour cette 14<sup>e</sup> édition, plusieurs questions ont ainsi été ajoutées afin de rendre visibles les discriminations spécifiques liées au poids dans l'emploi, notamment lors d'un recrutement.

Une batterie de questions similaires avait enfin pour objet de rendre visibles les discriminations vécues par les jeunes dans le monde professionnel en raison de leur accent (sentiment d'avoir un accent particulièrement marqué ; remarques désobligeantes sur leur accent lors d'un entretien d'embauche ; incitation à gommer leur accent lors d'un entretien pour un poste ou une promotion).

### DÉFINITIONS JURIDIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES



Ce 14<sup>e</sup> baromètre a pour but, non seulement de rendre compte de l'ampleur des discriminations vécues par les jeunes de 18 à 34 ans, mais également de **mieux comprendre comment ces discriminations se construisent, se maintiennent ou se renforcent, et influencent durablement leur parcours de vie.**

À l'instar du 13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, cette nouvelle édition s'efforce d'appréhender les discriminations vécues par les jeunes dans leur **dimension systémique**, autrement dit non pas comme des actes individuels, mais comme le produit du fonctionnement global et inégal de la société. Les discriminations ne surviennent pas isolément ; elles résultent d'un ensemble de processus complexes, impliquant :

- Des représentations sociales (préjugés, stéréotypes, normes stigmatisantes) ;
- Des rapports de domination et des interactions spécifiques au domaine de l'emploi ;
- Et des inégalités collectives, durables et cumulatives, qui structurent les différentes sphères de la vie sociale.

## DÉFINITION

Une **discrimination** dans l'emploi est définie par la loi comme un traitement défavorable subi dans le cadre professionnel (lors de la recherche d'un emploi ou au cours de la carrière) en lien avec au moins l'un des 25 critères de discrimination prohibés par la loi.

D'un point de vue juridique, le **harcèlement discriminatoire** est une forme de discrimination et se définit comme : « Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »<sup>3</sup>.

D'un point de vue méthodologique, cette étude analyse les **discriminations professionnelles vécues par les jeunes dans un cadre plus large**, en adoptant une double approche :

- Une approche microsociale<sup>4</sup> s'intéressant aux comportements stigmatisants, aux « micro-agressions » et aux discriminations routinières et répétitives vécues au travail ;
- Et une approche globale, replaçant les discriminations vécues par les jeunes dans le cadre des inégalités socioéconomiques et discriminations qui structurent l'ensemble de la société et qui les affectent plus particulièrement.

Comme l'ont montré les précédents Baromètres, les **discriminations se conjuguent avec d'autres formes d'attitudes hostiles** au travail, notamment :

- Des « propos ou comportements stigmatisants », fondés sur des représentations sociales dévalorisantes (stéréotypes, préjugés) à l'encontre d'un groupe social ;
- Des comportements et situations de « dévalorisation du travail », regroupant des situations de dépréciation ou de déni de reconnaissance du travail ou des compétences.

Les discriminations dans l'emploi s'inscrivent ainsi « dans un **continuum d'attitudes hostiles** (...), pouvant *in fine* constituer un harcèlement discriminatoire au travail »<sup>5</sup>.

Les discriminations dans l'emploi s'imbriquent également avec des inégalités qui structurent l'ensemble de la société. Si les discriminations et les inégalités ne se recoupent pas totalement, elles peuvent se cumuler et se consolider les unes et les autres. Comme le souligne le rapport *Discriminations et origines : l'urgence d'agir* du Défenseur des droits, « dans une logique systémique, les **discriminations et inégalités vécues dans un domaine renforcent celles subies dans d'autres sphères** »<sup>6</sup>. Par exemple, les jeunes d'origine étrangère (ou perçus comme tels) orientés dès leur scolarité vers des filières dévalorisées et résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, risquent d'être ultérieurement surreprésentés parmi les personnes en situation de précarité ou de chômage.

À l'instar de leurs précédents baromètres, le Défenseur des droits et l'OIT privilégient dans cette étude **une approche intersectionnelle des discriminations dans l'emploi**. Certains groupes sociaux sont particulièrement exposés aux processus de stigmatisation et d'exclusion dans l'emploi, du fait de l'interaction entre différentes caractéristiques socioéconomiques qui leur sont propres (sexe, âge, statut dans l'emploi, niveau d'éducation, religion, lieu de résidence, vulnérabilité économique). Par exemple, les discriminations vécues par les personnes non-blanches en raison de leur origine ou nationalité peuvent se conjuguer ou se cumuler avec d'autres discriminations fondées sur l'âge, le sexe, la religion ou l'orientation sexuelle.

Par ailleurs, l'ampleur des discriminations ne se mesure pas seulement à leur fréquence, mais également aux effets à long terme sur les jeunes et leur parcours. Les discriminations, du fait de leur caractère systémique et répété, produisent des **effets durables et délétères sur la carrière, la santé et les relations sociales des individus** (perte de confiance en soi, autocensure, démissions ou licenciements, mesures de rétorsion, altération de la santé mentale et des relations avec les proches, etc.).



En situation de recherche d'emploi par exemple, les discriminations représentent un « coût » concret pour les personnes concernées : il faut multiplier les candidatures, faire face à davantage de refus, accepter des emplois ne correspondant pas à ses compétences, être confronté à de plus longues périodes de chômage et de précarité. Ces conséquences peuvent conduire à une mise à l'écart du marché du travail, un déclassement social et à des répercussions graves sur la santé et le bien-être.

Cette 14<sup>e</sup> édition du Baromètre alerte ainsi sur le caractère massif et systémique des discriminations vécues par les jeunes âgés de 18 à 34 ans dans l'emploi, en mettant en lumière leur ampleur, la façon dont elles vont se cumuler avec d'autres formes d'inégalités et de discriminations, et leurs conséquences à long terme sur la vie de celles et ceux qui en sont victimes.

---

### UNE JEUNESSE OU DES JEUNESSES ?

Cette enquête s'intéresse aux discriminations vécues par les personnes âgées de 18 à 34 ans. La plupart du temps, les études sur les « jeunes » ciblent ceux âgés de 18 à 24 ans ou parfois, de 18 à 29 ans. L'échantillon choisi pour ce Baromètre est donc plus large afin de rendre visibles non seulement les discriminations vécues lors de leur recherche d'emploi, mais également celles subies au cours de leur début de carrière, les jeunes entrant de plus en plus tard sur le marché de l'emploi.

L'analyse précisera cependant lorsqu'on observe une différence significative entre les jeunes âgés de 18 à 24 ans et ceux de 25 à 34 ans. Pour des raisons de lisibilité, les termes « jeunes » et « jeunesse » seront donc utilisés, même s'ils recouvrent, comme nous le verrons, des réalités parfois hétérogènes.

---



---

# 1. LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS EN FRANCE

---

Phénomène d'ampleur qui concerne l'ensemble des domaines de la vie sociale (éducation, emploi, logement, loisirs), la discrimination est présente dans le débat public à la faveur de fortes mobilisations sociales et d'une certaine médiatisation (lutte contre le racisme, le sexisme et les lgbtphobies). Chez les 18-34 ans, les discriminations à l'encontre des personnes du fait de leur origine, de leur apparence physique, de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle sont considérées comme fréquentes en France.

Cette perception est nourrie par les observations ou les expériences de discriminations qu'ils ont pu connaître au cours de leurs propres parcours professionnels et de vie : alors qu'ils et elles ne sont pour la plupart qu'au début de leur vie active, la moitié des jeunes en France métropolitaine déclare avoir été témoin de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de l'emploi.

---

## LES DISCRIMINATIONS DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE : UN PHÉNOMÈNE PERÇU COMME MASSIF PAR LES JEUNES

---

Les jeunes âgés de 18 à 34 ans considèrent que les discriminations constituent un **phénomène massif** dans la société française et semblent davantage conscients de l'ampleur des discriminations en France, par comparaison avec l'ensemble de la population active.

Certains motifs de discriminations sont particulièrement identifiés par les 18-34 ans. Les jeunes apparaissent plus convaincus que le reste de la population de l'ampleur des discriminations liées à l'origine en France :

plus de 2 jeunes sur 3 (68 %) considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur nationalité, contre 46 % pour la population active globale<sup>7</sup>.

Les critères socio-culturels qui peuvent être apparentés au critère de l'origine sont également fréquemment identifiés (57 % d'entre eux considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur religion<sup>8</sup> ; 56 % en raison de leurs difficultés à s'exprimer en français).

D'autres formes de discriminations sont jugées par les jeunes très répandues dans la société française, notamment celles en raison de l'apparence physique (63 % des jeunes interrogés considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées pour ce motif, contre 38 % pour l'ensemble de la population active), de l'identité de genre (61 %)<sup>9</sup>, de l'orientation sexuelle (60 %, contre 26 %), de l'état de santé ou handicap (54 %, contre 40 %) et du sexe (46 %)<sup>10</sup>.

Pour les quatre critères les plus cités (origine, apparence physique, identité de genre et orientation sexuelle), cette perception est largement partagée par l'ensemble des jeunes, qu'ils soient susceptibles ou non d'être confrontés à ce type de discrimination.

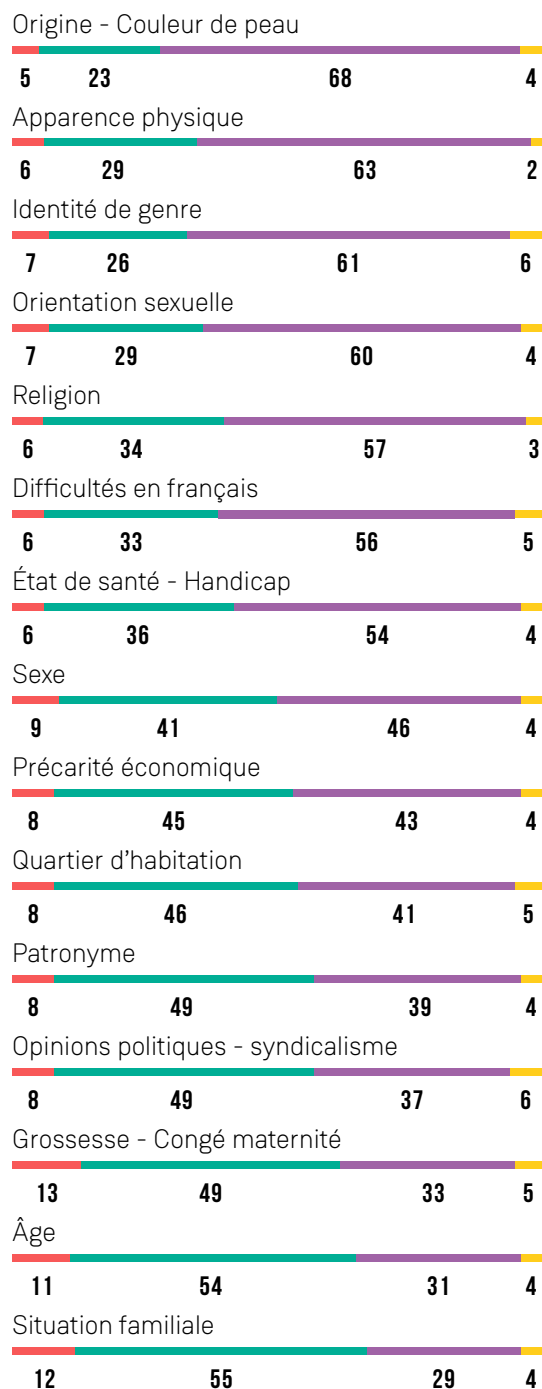
Si l'on prend en considération l'ensemble des critères, la perception des discriminations dans la société française reste toutefois plus vive chez les femmes (53 % d'entre elles considèrent que les individus sont souvent ou très souvent discriminés, tous critères confondus) que chez les hommes (44 %).

Contrairement à la population globale qui identifie massivement les discriminations dans les sphères de l'emploi et du logement,

GRAPHIQUE 1

Perception de la fréquence des discriminations dans la société française par motif (%)

Jamais Rarement/Parfois Souvent/Très souvent NSP/Refus



**Question :** Pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes soient discriminées en raison de leur (...) ?

**Lecture :** 68 % des personnes interrogées considèrent que des personnes sont souvent ou très souvent discriminées en France du fait de leur origine ou couleur de peau.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

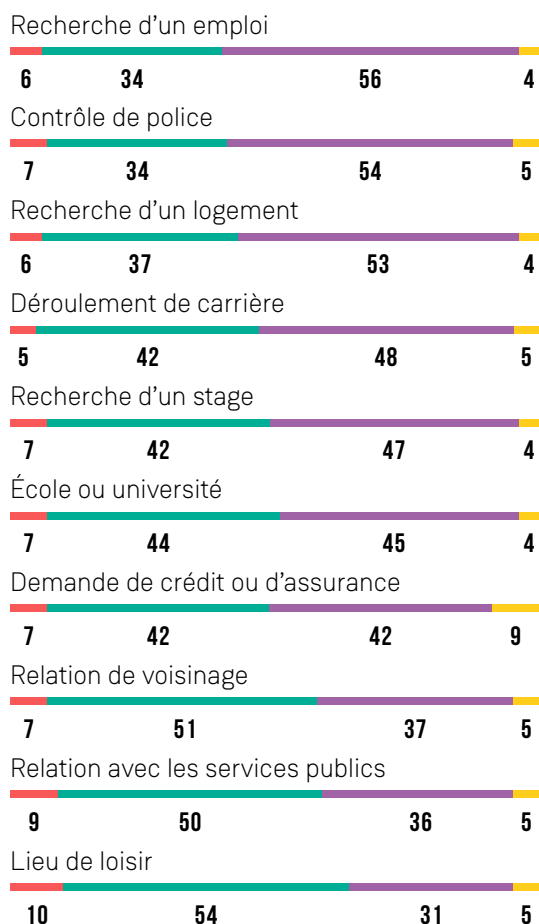
**Note :** Plusieurs réponses possibles.

les personnes âgées de 18 à 34 ans considèrent davantage que les discriminations se produisent souvent ou très souvent dans **l'ensemble des domaines de la vie sociale** : lors de la recherche d'un emploi (56 %), de contrôles de police (54 %), de la recherche d'un logement (53 %), du déroulement de la carrière (48 %), de la recherche d'un stage (47 %), à l'école ou l'université (45 %) et lors d'une demande de crédit ou d'assurance (42 %).

GRAPHIQUE 2

Perception de la fréquence des discriminations dans la société française par domaine (%)

Jamais Rarement/Parfois Souvent/Très souvent NSP/Refus



**Question :** Pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes soient discriminées dans ces situations ou contextes (...) ?

**Lecture :** 56 % des personnes interrogées considèrent que des personnes sont souvent ou très souvent discriminées en France métropolitaine lors de la recherche d'un emploi.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

## LA MOITIÉ DES JEUNES

### ONT ÉTÉ TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

La perception que les jeunes se font des discriminations dans la société française semble refléter les situations dont ces derniers et dernières ont pu être témoins dans le domaine professionnel : un jeune sur deux (49 %) déclare avoir été témoin de discriminations dans l'emploi, et parmi eux, près de la moitié l'a été à plusieurs reprises.

Celles et ceux qui ont été témoins de discriminations dans l'emploi rapportent principalement des discriminations en raison de l'origine ou de la couleur de peau (35 %) ou de critères apparentés (24 % pour la nationalité, 23 % pour la religion, 17 % pour les difficultés à s'exprimer en français), de l'apparence physique (31 %), du sexe (26 %), et de l'orientation sexuelle (21 %).

Les 18-34 ans semblent davantage être témoins de discriminations dans l'emploi que la population globale : en 2021, 42 % de la population active a déclaré avoir été témoin de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre d'activités professionnelles<sup>11</sup>.

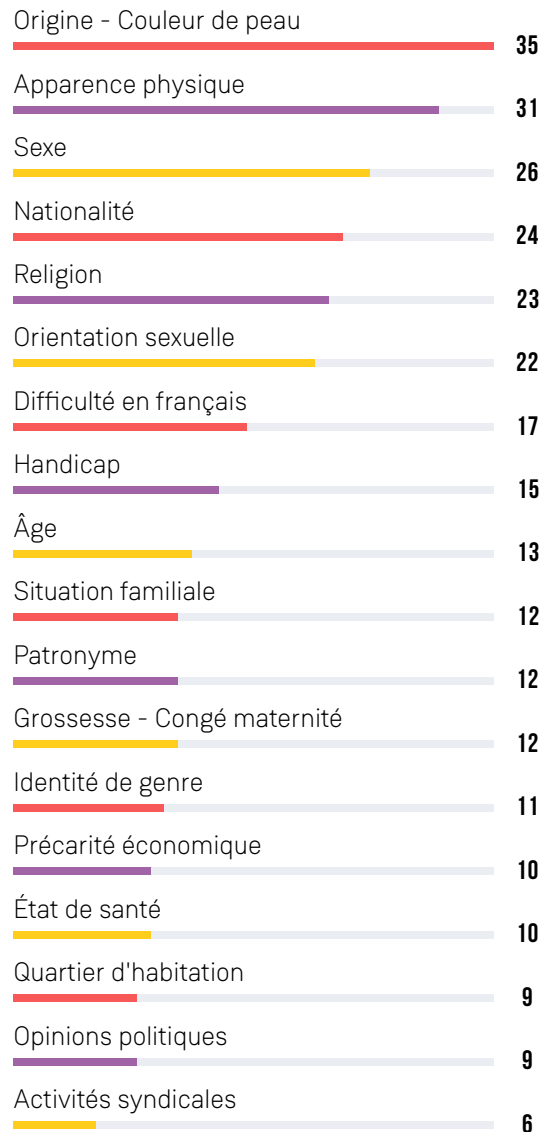
### TÉMOIGNAGE

« J'ai été témoin d'une manager qui a dit à un collègue noir alors que l'électricité était coupée qu'il fallait qu'il sourie pour, qu'avec ses dents, elle le voie. Une collègue s'est faite virer en période d'essai quand ils ont appris qu'elle était enceinte. Ce genre de choses... »

Ces discriminations ont pour la majorité été observées dans le cadre du travail au quotidien (40 % des témoins de discrimination) et dans une moindre mesure lors d'un recrutement (20 %), pour accéder à une promotion professionnelle (18 %), en matière de niveau de salaire (18 %) ou au retour d'un congé de longue durée lié à la maternité ou à une maladie (17 %). L'accès au stage ne fait pas exception : 17 % des jeunes ont été témoins de discriminations lors d'un recrutement pour un stage.

## GRAPHIQUE 3

Part des personnes enquêtées déclarant avoir été témoins d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire au travail, par motif (%)



**Question :** Selon vous, quels étaient les critères de la (des) discrimination(s) ou du (des) harcèlement(s) dont vous avez été témoin dans le cadre de vos activités professionnelles ? Etaient-ils liés à...

**Lecture :** 35 % des personnes interrogées rapportent avoir été déjà témoins d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire en raison de l'origine ou de la couleur de peau dans l'emploi.

**Champ :** Ensemble de la population ayant été témoin d'au moins une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans le cadre professionnel (n=1 578).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

## 2. UN PHÉNOMÈNE MASSIF ET MULTIDIMENSIONNEL

Dans un contexte de flexibilisation du travail et de forte précarité sociale des jeunes, les discriminations vécues dans la sphère de l'emploi sont massives ; elles s'imbriquent et se cumulent à d'autres discriminations vécues dans d'autres domaines de la vie sociale, et ce parfois dès le plus jeune âge.

### **DISCRIMINATIONS ET HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE DANS L'EMPLOI : PLUS D'UN JEUNE SUR TROIS CONCERNÉ**

Plus d'un jeune sur trois (37 %) rapporte avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière ; et près d'un jeune sur cinq (18 %) déclare y avoir été confronté à plusieurs reprises. Les 18-34 ans semblent donc plus discriminés dans l'emploi que la population globale.

À titre indicatif, en 2020, 23 % des personnes actives en France métropolitaine ont déclaré avoir été victimes de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi<sup>12</sup>. Cet écart avec l'ensemble de la population active renvoie probablement à deux phénomènes indissociables : une surexposition des jeunes âgés de 18 à 34 ans aux discriminations dans l'emploi et une meilleure identification de leur part des traitements défavorables qu'ils subissent dans la société.

Les critères de discriminations les plus cités sont le sexe (27 % des jeunes ayant déclaré une discrimination ou un harcèlement discriminatoire), l'âge (23 %), l'apparence physique (22 %) et l'origine (16 %).

### **TÉMOIGNAGES**

« Je cherchais un apprentissage chez un tailleur homme et il m'a fait comprendre que c'était un univers masculin et qu'il ne prenait pas d'apprentie fille. »

« Fraichement diplômée en licence en industries chimique et pharmaceutique (majore de ma promo), j'ai recherché du travail, j'ai essayé énormément de refus. Cela était dû à mon patronyme car avec une amie ayant un patronyme français, nous avons envoyé mon CV mais avec son nom et ses coordonnées et elle a été rappelée, pas moi... »

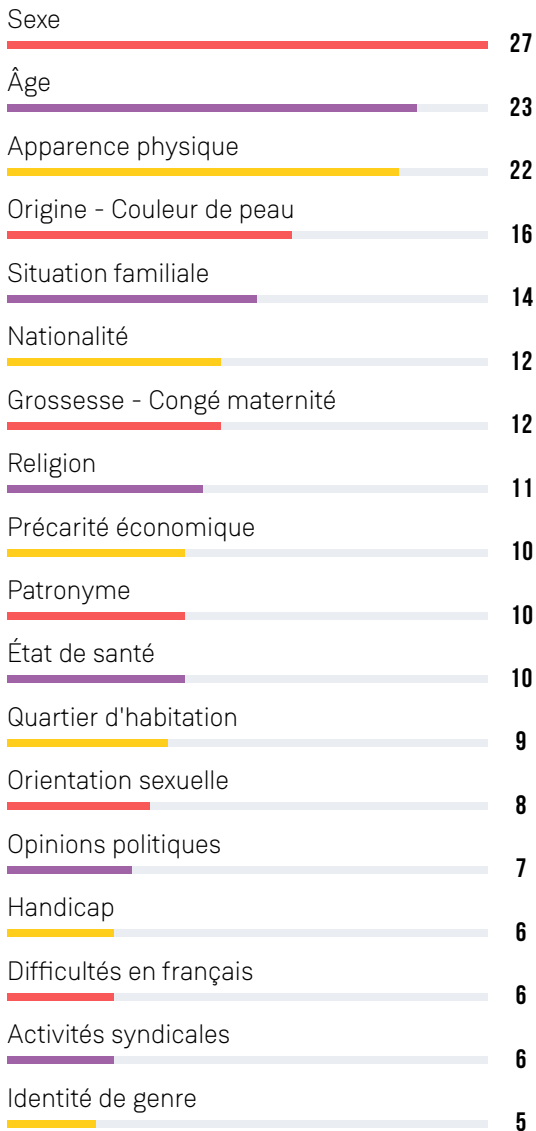
« Lors du 3<sup>e</sup> entretien dans la même entreprise pour y entrer (en théorie le dernier), le directeur m'a demandé de quel équipement j'aurais besoin. Je lui ai dit que je devais rester en position assise, donc d'une chaise. On m'a répondu qu'ils cherchaient une personne handicapée, mais moins que cela. »

« Une dame après un entretien d'embauche téléphonique a dit à sa collègue que ça n'allait pas le faire car j'avais un accent. Elle pensait avoir raccroché mais ce n'était pas le cas. »

« Étant délégué du personnel, j'ai été amené à défendre plusieurs salariés ce qui me vaut de ne pas évoluer (on m'a proposé une évolution si je quittais mon poste de délégué) et d'être souvent convoqué et attaqué de façon verbale par ma direction pour différents motifs souvent non justifiés. »

#### GRAPHIQUE 4

##### Critères de discriminations cités par les jeunes victimes de discriminations (%)



**Question :** Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ou du harcèlement discriminatoire que vous avez vécu dans le cadre professionnel ?

**Lecture :** En 2021, 27 % des personnes interrogées déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de leur sexe dans le cadre professionnel.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire (n=1 164). Pour le critère grossesse - congé maternité, seules les femmes ont répondu (n=554)

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

« Un emploi m'a été refusé à cause d'un tatouage que j'ai sur le poignet, donc trop visible d'après la personne qui m'a reçue. »

« On redéfinissait mon portefeuille-clients au gré des préjugés de certains clients vis-à-vis de mes origine et religion supposées. »

« Je me suis rendu compte dans un autre travail que l'employé homme touchait plus que moi alors que nous faisons le même travail. »

Le fait d'avoir eu un ou plusieurs enfant(s) surexpose particulièrement les femmes à des comportements discriminatoires dans l'emploi. Alors que, de prime abord, les femmes et les hommes déclarent un niveau assez proche de situations discriminatoires subies, respectivement 38 % et 36 %, pour les femmes, le fait d'avoir au moins un enfant augmente significativement le risque de déclarer une discrimination dans l'emploi (+10.5 points de pourcentage)<sup>13</sup>.

#### TÉMOIGNAGES

« Lors d'un entretien d'embauche pour un poste cadre, après un process de près de 4 mois et la rencontre des différents responsables, le poste m'a été refusé au prétexte que j'étais trop jeune et sans enfant (donc risque de faire un congé mat peu de temps après l'embauche). J'ai appris ça par l'un des salariés que je connaissais. »

« On refusait de m'attribuer des tâches à cause de ma grossesse. Lors d'un entretien sur mes envies d'évolution de carrière, la 1<sup>re</sup> question a été : est-ce que vous voulez un second enfant ? »

« On m'a refusé une formation pour le concours d'attaché parce que je venais de tomber enceinte ce qui est strictement illégal. Idem pour l'augmentation, ce qui fait que je suis aujourd'hui payée moins en tant que contractuelle qu'un fonctionnaire à expérience égale. Et dernièrement un poste m'est passé

sous le nez parce que je suis en 80 % de droit. Tout le problème réside dans la preuve et je sais de quoi je parle, je suis juriste ! D'ailleurs ce n'est pas pour rien que j'ai embrassé cette carrière. »

### DISCRIMINATIONS MULTIPLES, SITUATION DANS L'EMPLOI ET PRÉCARITÉ SOCIALE

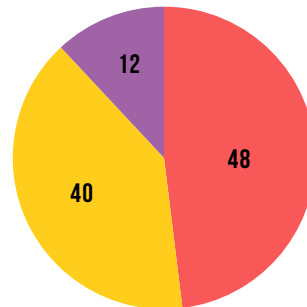
L'analyse intersectionnelle permet de tenir compte des différentes facettes de l'appartenance sociale des personnes interrogées (sexe, âge, orientation sexuelle, couleur de peau, revenus, etc.) pour identifier leurs effets d'interaction et de cumul. Au croisement de différents types de discriminations et d'inégalités, certaines catégories de la jeunesse se trouvent surexposées aux phénomènes de discrimination, de harcèlement discriminatoire et d'exclusion du marché du travail. Par exemple, les jeunes femmes perçues comme non-blanches, ayant des revenus nets mensuels inférieurs à 1 300 euros par mois, déclarent deux fois plus de discriminations dans l'emploi que la population générale des jeunes du même âge (70 % contre 37 %) et presque trois fois plus que les jeunes hommes perçus comme blancs et en bonne santé (70 % contre 24 %).

On observe également au sein des 18-34 ans, des taux de déclaration de discrimination significativement différents selon les catégories d'âge (près de 40 % des 18-29 ans ont rapporté une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, contre 33 % pour les 30-34 ans). Les jeunes de moins de 30 ans sont surexposés aux discriminations à l'embauche à l'occasion de leur entrée sur le marché du travail, et au harcèlement discriminatoire dans le cadre de leur emploi. De nombreux témoignages reflètent les comportements suspicieux et stigmatisants à l'encontre de jeunes femmes qualifiées recrutées à des postes haut-placés et les stéréotypes de genre dévalorisants qui y restent associés (incompétence supposée, sous-entendus relatifs au fait d'avoir eu recours à des « pistons » ou répondu à des « avances sexuelles » pour obtenir un poste, etc.).

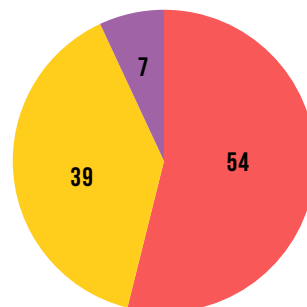
### GRAPHIQUE 5

Part des personnes enquêtées ayant été victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, par catégorie d'âge (en %)

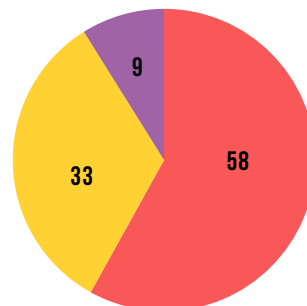
■ Non ■ Oui ■ NSP/Refus



18-24 ANS



25-29 ANS



30-34 ANS

**Question :** Avez-vous personnellement déjà été ou déjà eu le sentiment d'être victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos recherches d'emploi ou de vos activités professionnelles ?

**Lecture :** En 2021, 40 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs recherches d'emploi ou de leurs activités professionnelles.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

## TÉMOIGNAGE

« J'ai commencé à enseigner l'anglais en université à 22 ans. Mes collègues ne me prenaient pas au sérieux et refusaient de travailler avec moi à cause de mon âge. Ils étaient persuadés que j'avais couché avec quelqu'un pour obtenir ce poste. J'ai pourtant obtenu ce poste après avoir eu ma licence avec 16 de moyenne aux partiels et entre 18 et 20 dans les matières en anglais. »

Les discriminations s'imbriquent également de façon complexe et parfois ambivalente dans l'écheveau des inégalités socioéconomiques. Les personnes âgées de 18 à 34 ans ayant de faibles revenus subissent davantage de discriminations et de harcèlement discriminatoire dans l'emploi, notamment celles dont le revenu mensuel net se trouve en dessous de 1 300 euros par mois (43 % d'entre elles déclarent des faits de discrimination ou de harcèlement discriminatoire, contre 35 % pour celles ayant un revenu supérieur à 1 800 euros par mois). Le type de contrat semble également être décisif, les contrats précaires ou courts surexposant les jeunes aux discriminations et au harcèlement discriminatoire, que ce soit à l'embauche ou dans le cadre de leur emploi. Les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi touchent prioritairement les jeunes en intérim (58 % d'entre eux), en contrat de formation, en apprentissage ou en emploi en alternance (55 %) ou en contrat à durée déterminée (46 %). À l'inverse, le contrat à durée indéterminée et la fonction publique jouent un rôle plus protecteur : respectivement 30 % et 32 % des jeunes embauchés sous ce type de contrat ont fait l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans l'emploi.

Le niveau d'études et la catégorie socioprofessionnelle semblent avoir des effets plus contrastés : les jeunes ayant arrêté les études à la fin du collège et ceux ayant un diplôme équivalent bac+5 ont des taux de déclaration de discrimination dans l'emploi supérieurs (respectivement 43 % et 41 %), notamment au regard des jeunes ayant obtenu un CAP ou un BEP (29 %).

En ce qui concerne la catégorie socioprofessionnelle, les professions indépendantes et les cadres supérieurs rapportent davantage de discriminations ou de situations de harcèlement discriminatoire dans l'emploi (respectivement 54 % et 46 %), que les employés (36 %), les ouvriers (34 %) et les professions intermédiaires (32 %). Comme l'ont déjà souligné d'autres études, les salariés intermédiaires de l'enseignement, de la santé ou de la culture, les ouvriers qualifiés et les employés de grands établissements rapportent moins de discriminations à l'embauche, probablement du fait de trajectoires professionnelles plus linéaires et moins marquées par des périodes d'interruption ou de changement d'emploi. Il faut également ici considérer les différences de rapport au droit et à la justice des différents groupes sociaux : le capital économique et culturel pèse sur la perception et la dénonciation des injustices et le droit au recours.

## PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE : DES RISQUES DE DISCRIMINATIONS À TOUTES LES ÉTAPES

### TÉMOIGNAGE

« Mon directeur de stage faisait souvent des remarques en m'appelant 'la p'tite mignonne', ce que j'ai pris pour un truc de grand-père gâteau, puis il a fait une remarque sur un agitateur magnétique en disant 'tiens ça va te plaire un truc qui vibre' (ce qui est acceptable de la part d'un ami, là c'était bizarre). Puis un jour il m'a plaquée contre une porte de placard au labo et j'ai senti son érection et sa main sur ma hanche. J'étais choquée, d'autant que c'est arrivé peu après une agression dans la rue. »

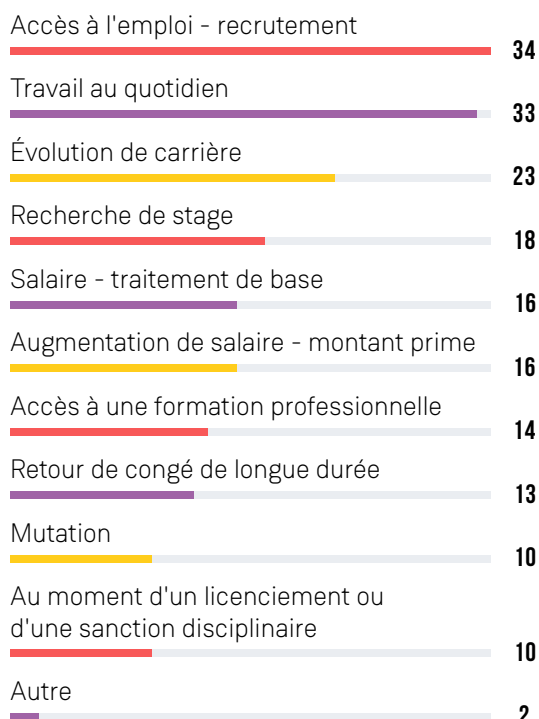
Les discriminations rapportées se sont produites dans une grande variété de contextes : lors d'un recrutement (34 % des répondants ayant déclaré une discrimination), dans le travail au quotidien (33 % d'entre eux) ou lors d'une évolution dans la carrière (23 %)<sup>14</sup>. Elles commencent souvent à l'orée de la vie professionnelle, lors de l'étape décisive des premiers stages en entreprise, pendant ou à la fin des études : 18 % des jeunes ayant rapporté une discrimination déclarent l'avoir



vécue lors de l'accès à un stage. Une fois le stage obtenu, cette première confrontation avec le monde du travail peut être source de nombreuses difficultés, notamment pour les étudiants les plus précaires (revenus faibles ou inexistant, tâches ingrates et peu formatrices, faible encadrement, etc.). Ce statut particulier et précaire dans l'emploi peut ainsi favoriser l'exposition à des situations de harcèlement (moral, sexuel et/ou discriminatoire).

### GRAPHIQUE 6

Part des personnes enquêtées déclarant avoir fait l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, par contexte (%)



**Question :** Dans quelle(s) situation(s) avez-vous été victime de cette (ces) discrimination(s) ou de ce harcèlement discriminatoire au travail ? Était-ce... ?

**Lecture :** 34 % des personnes interrogées déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'accès à l'emploi, lors du recrutement ou lors d'un concours de la fonction publique.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire (n=1 164).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

Les femmes ont été davantage confrontées à des discriminations lors de l'accès à l'emploi (37 % des femmes ayant vécu une discrimination, contre 31 % pour les hommes), dans le travail au quotidien (37 % contre 30 %) ou lors d'un retour d'un congé de longue durée comme le congé maternité (16 % contre 11 %). Les hommes rapportent plus avoir été discriminés lorsqu'ils souhaitaient évoluer dans leur carrière (26 % contre 21 %) ou accéder à une formation professionnelle (18 % contre 10 %).

Les personnes interrogées identifient une grande variété d'auteurs responsables de la ou des discriminations qu'elles ont subies. Si dans la moitié des cas (49 %), l'auteur de la discrimination est désigné comme le ou la supérieure hiérarchique, les collègues de travail (40 %) et la direction de l'entreprise (37 %) sont également largement cités. 10 % des jeunes déclarent également avoir été discriminés par des clients, usagers ou fournisseurs. Comme l'a rappelé à de nombreuses reprises le Défenseur des droits, il est important que les organisations puissent former et sensibiliser aux discriminations non seulement les managers, mais également tous les échelons de l'entreprise ou de l'administration (personnel RH, direction, syndicats et représentants du personnel, personnes salariées).

### UN CONTINUUM D'ATTITUDES HOSTILES

Comme l'a rappelé le 13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi<sup>15</sup>, les discriminations au travail s'inscrivent dans un *continuum* d'attitudes hostiles, allant de propos et comportements stigmatisants à tout un éventail de situations de dévalorisation, qui peuvent *in fine* être constitutives d'un harcèlement discriminatoire.

Les jeunes âgés de 18 à 34 ans paraissent y être particulièrement exposés : les propos stigmatisants et les exigences professionnelles discriminatoires lors des entretiens pour un poste ou une promotion et les situations de dévalorisation au travail et de sous-estimation des compétences, sont fréquemment rapportés.

### PROPOS STIGMATISANTS ET EXIGENCES DISCRIMINATOIRES : FOCUS SUR L'ENTRETIEN POUR UN POSTE OU UNE PROMOTION

Cette nouvelle édition s'intéresse davantage à ce qui se met en jeu lors des entretiens de recrutement ou des premières demandes de promotion, au travers de propos stigmatisants et/ou d'exigences discriminatoires qui peuvent avoir été formulés à ces occasions. Si le test de discrimination peut constituer un moyen de preuve de discrimination à l'embauche, il ne permet pas de saisir les biais éventuels susceptibles d'influencer la perception du recruteur lors d'un entretien et de le conduire à fonder son évaluation sur la base de motifs discriminatoires.

L'employeur mobilise, parfois inconsciemment, des préjugés et des jugements de valeur à l'encontre de différents groupes sociaux qui peuvent se traduire, lors de l'entretien d'embauche ou d'évaluation professionnelle, par des remarques stigmatisantes à l'encontre du candidat supposé y appartenir ou par des injonctions discriminatoires.

En France métropolitaine, **près d'un jeune sur deux (54 %) a déjà fait l'objet de propos déplacés ou de remarques désobligeantes lors d'un entretien d'embauche**, que ce soit sur son âge (16 % d'entre eux), son apparence physique (10 %), son parcours scolaire ou professionnel (10 %), son statut parental (7 %), son prénom ou son nom (7 %), sur le fait d'être une femme ou un homme (7 %), sa corpulence (7 %), sa région, commune ou quartier d'habitation (6 %) ou ses origines (6 %).

#### TÉMOIGNAGES

« On m'a refusé des emplois sur le prétexte 'd'habiter loin' après avoir vu que j'habitais dans un quartier prioritaire, chose que je mettais en avant pour indiquer aux employeurs que j'étais employable avec les contrats francs avantageux pour eux... Ils ne me demandaient même pas exactement l'adresse... »

« La seule expérience de discrimination que j'ai subie était lors d'un entretien pour postuler à un emploi. J'ai été jugée sur mon jeune âge, on m'a demandé de teindre mes cheveux

pour paraître plus vieille, dit que je faisais trop jeune, on m'a demandé si je souhaitais avoir des enfants et on a critiqué ma coupe de cheveux en faisant venir une tierce personne en lui demandant son avis. Je n'ai pas été prise et heureusement, je n'y serais pas allée. On m'a dit que l'on préférerait prendre quelqu'un qui n'avait pas mon diplôme ni le diplôme requis pour le poste mais un physique plus avantageux. »

« Je suis allé à l'entretien qui s'est bien passé jusqu'à ce qu'il me fasse la remarque que mon tatouage et ma coupe de cheveux (mi-longs) faisait plouc. Je me suis énervé puis je suis parti. »

« Lors d'un entretien dans un cabinet dentaire pour un poste d'assistante dentaire en contrat de professionnalisation, la dentiste m'a regardée de haut en bas lorsqu'elle m'a vu arriver et me présenter. Elle ne s'est pas tellement intéressée à mon dossier de candidature, m'a seulement fait comprendre de façon assez explicite que mon poids était plutôt incompatible car c'était un travail très actif et que je n'arriverais pas à suivre le rythme. Bien que je lui aie expliqué que j'étais habituée à être très active dans mes précédents emplois, elle n'en a pas tenu compte et a très rapidement mis fin à l'entretien sans vraiment vouloir en savoir plus sur moi, mon parcours ou ma personnalité. »

Ces « micro-agressions » peuvent se doubler d'incitations ou de pressions illicites de la part de l'employeur conditionnant l'obtention d'un poste ou d'une promotion à certaines exigences discriminatoires. En France métropolitaine, **près de la moitié des jeunes (46 %) ont ainsi déjà été incités, lors d'un entretien, à modifier leur apparence** (changer leur coiffure, barbe ou maquillage, porter des tenues plus sobres ou sexy ou ne pas afficher de signe d'appartenance religieuse, prendre ou perdre du poids) ou **adopter un certain comportement** (répondre à des avances sexuelles, cesser leurs engagements politiques ou syndicaux, renoncer ou différer un projet

de grossesse, adopter un prénom ou nom d'usage au travail ou gommer leur accent) afin d'obtenir un poste ou une promotion.

### TÉMOIGNAGES

« Lors d'un entretien d'embauche, l'employeur a été étonné que je sois mariée à 25 ans et m'a demandé si je comptais avoir des enfants. À ma réponse affirmative, il m'a fait comprendre à demi-mot que ce projet devrait attendre. Une fois embauchée, j'ai compris qu'une évolution et que les primes dépendaient en effet des projets maternité des salariées. »

« Le PDG d'une des sociétés où je travaillais me faisait des avances très lourdes, sms à l'appui. Il a mis fin à ma période d'essai, en me disant que cela n'avait rien de personnel. »

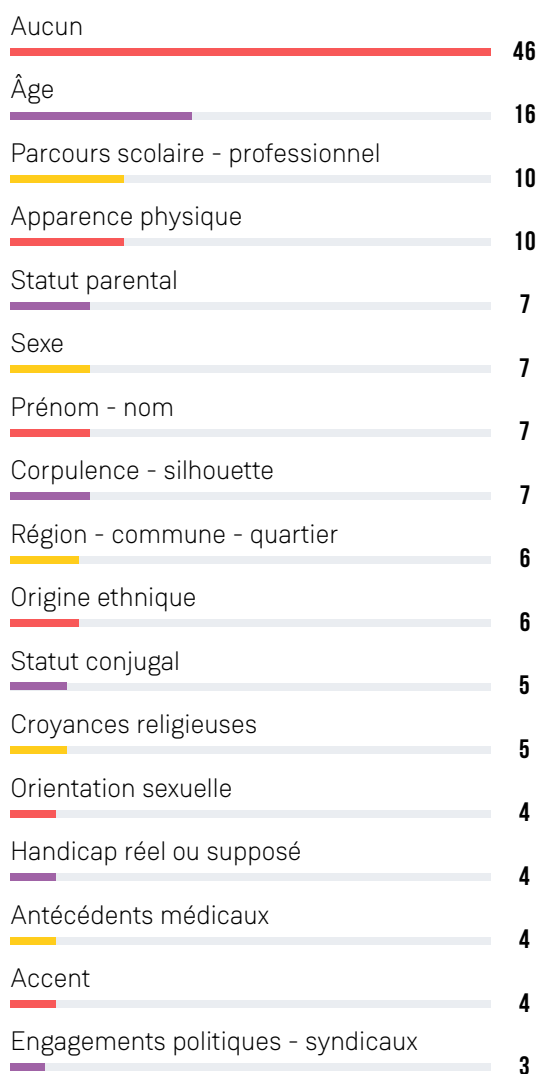
« Le monde du travail est très difficile d'accès quand on est une femme qui porte le voile. Pour travailler, je devais l'enlever et je me sentais très mal. Les signes religieux autres que le voile ne posent pas de problème pour la direction comme les croix. La France devrait prendre exemple sur d'autres pays d'Europe comme la Belgique ou les Pays-Bas. Les gens devraient être libres de porter ce qu'ils veulent. »

Cette proportion augmente de façon spectaculaire pour certains groupes sociaux minoritaires particulièrement exposés aux discriminations, notamment les jeunes perçus comme non-blancs (69 % d'entre eux ont été l'objet de telles incitations, contre 40 % des jeunes perçus comme blancs), les jeunes homosexuels et bisexuels (59 % contre 44 % pour les jeunes hétérosexuels) et les jeunes ayant un problème de santé ou de handicap (67 % contre 41 %).

Les personnes rapportant ces exigences discriminatoires font principalement état **d'incitations à changer leur apparence physique, à dissimuler leurs signes d'appartenance religieuse ou à modifier leur projet de grossesse** : 18 % des jeunes ont été incités à changer la manière dont ils se

### GRAPHIQUE 7

Part des personnes enquêtées déclarant avoir fait l'objet de propos déplacés ou de remarques désobligeantes lors d'un entretien d'embauche, par critères (%)



**Question** : Au cours d'un entretien d'embauche, avez-vous déjà fait l'objet de propos déplacés ou de remarques désobligeantes liés à... ?

**Lecture** : 16 % des personnes interrogées déclarent avoir fait l'objet de propos déplacés ou de remarques désobligeantes liés à leur âge lors d'un entretien d'embauche.

**Champ** : Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

**Note** : Plusieurs réponses possibles.

### GRAPHIQUE 8

Part des personnes enquêtées déclarant avoir fait l'objet d'incitations à motif discriminatoire (%)



**Question :** Pour obtenir un poste ou une promotion, vous a-t-on déjà fait comprendre que vous devriez... ?

**Lecture :** 18 % des personnes interrogées déclarent qu'on leur a déjà fait comprendre qu'elles devraient changer la manière dont elles se présentent (coiffure, maquillage, barbe, épilation) pour obtenir un poste ou une promotion.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

présentaient (coiffure, maquillage, barbe), 11 % à ne plus afficher au travail des signes d'appartenance religieuse (croix, kippa, voile, etc.), 11 % à renoncer ou différer un projet d'enfant, 10 % à porter des tenues plus sobres et 9 % à prendre ou perdre du poids.

Au total, **60 % des jeunes ont été confrontés à des propos stigmatisants ou des exigences discriminatoires lors d'un entretien** et 40 % ont déjà vécu ces deux types de situations illégales. Au-delà du fait que ces propos ou exigences peuvent constituer ou laisser présumer une discrimination, ils révèlent surtout l'ampleur des préjugés et stéréotypes à l'œuvre dans les processus de recrutement et l'importance de l'apparence physique dans

les mécanismes de dévaluation des jeunes en recherche d'emploi (grossophobie, normes de présentation sexistes et/ou racistes, etc.).

### LA DÉVALORISATION AU TRAVAIL : UN PHÉNOMÈNE MASSIF QUI A DÉJÀ TOUCHÉ PRÈS DE 90 % DES JEUNES DE 18 À 34 ANS

En 2021, lorsqu'on les interroge sur leurs conditions de travail, près de 90 % des jeunes âgés de 18 à 34 ans en France métropolitaine déclarent avoir déjà connu au moins une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle, parmi les huit situations proposées dans l'enquête : dévalorisation injuste du travail ; sous-estimation des compétences ; attribution de tâches inutiles, ingrates ou dévalorisantes ; pression pour en faire plus ; volonté d'isoler, de « placardiser » ou de faire démissionner ; tentative d'humilier ou de ridiculiser ; empêchement d'exercer correctement son travail ou de s'exprimer ; sabotage du travail. Près de 31 % déclarent avoir été victimes de l'ensemble de ces huit situations de dévalorisation au travail.

Les jeunes font principalement face à trois situations hostiles : la sous-estimation de leurs compétences (28 % d'entre eux ont eu le sentiment d'être souvent ou très souvent sous-estimés dans leurs compétences), la mise sous pression pour en faire toujours plus (27 % d'entre eux), l'attribution de tâches inutiles et ingrates (21 %).

### TÉMOIGNAGES

« J'ai eu des remarques d'un collègue qui se fichait de moi parce que j'ai l'air discrète et sérieuse, il imitait une voix de fille aigüe par moment, et n'a arrêté que quand la qualité de mon travail lui a prouvé que je méritais son respect au même titre que les autres. En présentant un projet monté avec un ami, le maire d'une petite commune ne s'adressait qu'à lui, ne me mentionnant que pour dire 'ah oui les écolières proposent souvent ce type de design'. À 22 ans, le terme écolière et la condescendance associée m'ont gonflée. ».

**GRAPHIQUE 9**

Part des personnes enquêtées déclarant avoir fait l'objet d'une situation de dévalorisation dans l'emploi (%)

■ Jamais ■ Rarement/Parfois ■ Souvent/Très souvent ■ NSP/Refus



**Question :** Au cours de votre vie professionnelle, avez-vous déjà eu le sentiment que l'on... ?

**Lecture :** 28 % des personnes interrogées déclarent avoir eu le sentiment que leurs compétences étaient sous-estimées dans le cadre professionnel.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

« Chez mon précédent employeur, après 3 années d'ancienneté, un nouveau directeur est arrivé. Il tenait sans cesse des propos désobligeants envers les femmes et ne supportait pas qu'elles soient à des postes d'encadrement. Moi-même, jeune responsable RH de 30 ans, il ne me voyait pas comme crédible et me rabaisait devant les collègues. J'ai fini par démissionner face à ce comportement qui était toléré par la direction du groupe ».

« La façon de s'adresser à moi était clairement irrespectueuse, même à l'égard d'une subordonnée : pas de bonjour, ton cavalier, pas de formules de politesse. Le pire est le refus de communiquer ou de partager des informations utiles ou essentielles pour réaliser les tâches demandées (ce qui revient à refuser de déléguer le travail). »

« Un collègue se trompait en permanence sur mon prénom m'indiquant qu'il est trop difficile à prononcer. Un supérieur se targuait quand il me croisait de n'avoir jamais fréquenté intimement de 'noire'. »

**DES ATTITUDES HOSTILES AU TRAVAIL QUI SE CUMULENT**

Au-delà de ces données préoccupantes, les personnes âgées de 18 à 34 ans sont souvent confrontées dans l'emploi à un cumul de situations hostiles : 38 % de celles ayant déclaré une attitude hostile au travail rapportent avoir été confrontées à la fois à des formes de dévalorisation au travail, à des propos déplacés ou des exigences discriminatoires lors d'un entretien et à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire au cours de leur vie professionnelle.

Comme l'a déjà montré le 13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, « les discriminations ne surviennent jamais isolément » : parmi les jeunes ayant vécu au moins une attitude hostile au travail, seuls 0,1% ont déclaré avoir été victimes de discriminations ou de harcèlement discriminatoire sans mentionner d'autres faits. Les discriminations s'inscrivent ainsi dans un contexte de dévalorisation et d'hostilité plus large.

**TÉMOIGNAGES**

« Je fais physiquement très jeune. On me prend souvent de haut ou bien, on me parle comme à une adolescente. »

« J'ai annoncé à mon patron que j'étais enceinte de 3 mois, il l'a très mal pris (...), il m'a fait du chantage aux horaires, des petites menaces, et m'envoyait des pics verbaux, il n'a pas apprécié que je prenne 2 ans pour m'occuper de ma fille. Quand j'ai repris le travail, il me modifiait constamment mon planning en dernière minute pour m'embêter. »

« Si les personnes connaissent mon lieu d'habitation, elles ont tendance à être dénigrantes, expliquer les choses plusieurs fois, s'assurer que j'ai compris, etc. Puis leur vision change radicalement quand elles se rendent compte que je suis bien plus capable qu'elles de résoudre un problème donné et elles peuvent au contraire me trouver plus méritant. »

Si les situations de dévalorisation au travail accompagnent souvent les discriminations, elles ne s'y réduisent pas pour autant : près d'un jeune sur trois (29 %) rapporte avoir vécu une ou des situation(s) de dévalorisation dans l'emploi, sans avoir été confronté par ailleurs à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire. La prévalence des situations de dévalorisation dans l'emploi reflète ainsi également une insatisfaction générale des jeunes vis-à-vis de leurs conditions de travail (déqualification, travail prescrit, perte de sens, faible utilité des emplois occupés, etc.).

### DES DISCRIMINATIONS DANS L'INTÉGRALITÉ DES SPHÈRES DE LA VIE SOCIALE

Les discriminations vécues par les jeunes ne s'étendent pas seulement au domaine de l'emploi, elles se conjuguent et s'imbriquent avec celles subies dans d'autres sphères de la vie sociale. Pour certains individus, la discrimination constitue une expérience répétée et douloureuse qui entrave leur accès à de nombreux droits fondamentaux : l'accès au logement (13 % des jeunes déclarent avoir été victimes de discrimination lors de la recherche d'un logement), aux loisirs (13 %) et aux administrations et services publics (10 %).

### TÉMOIGNAGE

« Lors de recherches de logement auprès d'agences, il y avait un clair malaise à l'idée de louer à un couple de femmes (insistance pour nous faire visiter des logements de deux chambres, pour nous enregistrer comme colocataires plutôt que couple), *idem* auprès de particuliers (questions intrusives, demande de documents inhabituelle, pas de re-contact malgré nos relances et un avis favorable lors de la visite, préférence pour louer 'à une famille' ou indication que ce n'est 'peut-être pas l'endroit' pour nous, gêne manifeste à s'adresser à nous comme un couple même après les présentations faites ('votre sœur', 'votre amie', 'votre mère', 'c'est qui par rapport à vous déjà ?'), présomption systématique que seule l'une d'entre nous vivra dans l'appartement, etc.). »

### GRAPHIQUE 10

Part des personnes enquêtées rapportant avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans d'autres domaines de la vie sociale (%)



**Question :** Avez-vous déjà été victime de discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans d'autres domaines que l'emploi ?

**Lecture :** 13 % des personnes interrogées déclarent avoir été victime de discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire lors de leur recherche de logement.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=3 201).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

Par ailleurs, 10 % des jeunes rapportent avoir déjà fait l'expérience de contrôles d'identité discriminatoires, les jeunes hommes, et plus particulièrement les jeunes hommes perçus comme non-blancs, y étant largement surexposés (15 % des hommes contre 6 % pour les femmes, 32 % pour les hommes perçus comme non-blancs contre 9 % pour les hommes perçus comme blancs).

L'enquête *Accès aux droits*, réalisée par le Défenseur des droits en 2016, avait déjà mis en lumière la fréquence importante des contrôles d'identité auprès de la jeunesse et de certaines catégories de la population, les jeunes de 18 à 25 ans étant 7 fois plus contrôlés que l'ensemble de la population française, les jeunes hommes de 18 à 25 ans perçus comme noirs ou arabes 20 fois plus.

Les discriminations et comportements stigmatisants peuvent également être vécus dès le plus jeune âge dans le cadre de la scolarité, que ce soit dans la notation, lors des décisions d'orientation, dans la discipline et les sanctions ou dans la façon dont l'on s'adressait à eux. Comme le souligne Jean-Luc Primon, « en plus d'une expérience peu valorisante du marché du travail en début de vie active symbolisée par une relégation ou une sélection négative, le ressenti des discriminations repose aussi sur une expérience scolaire souvent négative »<sup>16</sup>.

Près d'un quart des jeunes interrogés (23 %) ont le sentiment d'avoir été moins bien traités lors de leur scolarité par rapport aux autres élèves du fait d'un motif discriminatoire : 25 % en raison de leur apparence physique, 16 % de leur origine, 16 % du fait d'être une femme et 12 % en raison de leur nationalité. La précarité économique, le quartier d'habitation et le patronyme sont cités respectivement par 11 % d'entre eux.

## TÉMOIGNAGES

« On m'a fait redoubler ma seconde au lycée parce que je venais du 93, on me l'a dit droit dans les yeux : il y a des quotas et je vous fais redoubler vous parce que vous venez du 93 ! Je ne l'ai jamais digéré. »

« En prépa mathématiques, les logements des filles étaient partagés à 4 dans une petite pièce avec des meubles bancals et de l'amiante dans les plafonds, et le papier peint tombait, alors que ceux des garçons étaient spacieux, individuels, refaits à neuf avec un tableau blanc et une télé (...) On sentait une différence notable dans le traitement. »

« Au collège, j'ai été malmené car c'était en campagne et les gens étaient assez racistes, je suis d'origine algérienne. »

« En 3<sup>e</sup>, la proviseure de mon collège a appris que j'étais juive et a monté tous mes professeurs contre moi. Elle a essayé de m'empêcher de passer au lycée, et essayé de carrément me virer de l'établissement pour aucune raison. J'étais une élève qui ne causait pas de problèmes, qui avait la moyenne et qui travaillait. Pendant ce temps, un autre élève qui avait les mêmes notes que moi mais causait beaucoup de problèmes, et était athée, a pu passer au lycée sans aucun problème ».

---

# 3. DES RÉPERCUSSIONS À LONG TERME SUR LES JEUNES ET LEUR PARCOURS DE VIE

---

La discrimination peut avoir des conséquences durables sur les jeunes, leur santé et leur parcours de vie. Lorsqu'elle se produit, la discrimination représente toujours un « coût » important pour les individus, qui peut se traduire non seulement par la perte du poste, de la promotion ou de l'augmentation de salaire refusée, mais également par le poids des démarches à entreprendre pour dénoncer la discrimination et obtenir réparation, et plus largement par les conséquences délétères de cette discrimination sur le parcours professionnel (obtention de postes en dessous des compétences, déclassement social, carrières « amputées » avec de longues périodes de chômage ou de travail précaire), et/ou sur la santé et le bien-être (découragement, perte de confiance en soi, altération de la santé mentale et des relations sociales, etc.).

Les répercussions d'une ou plusieurs discrimination(s) peuvent bouleverser profondément la carrière et la santé psychique des jeunes qui en sont victimes et entamer durablement leur confiance en eux-mêmes et dans leur avenir professionnel.

---

## **DES CONSÉQUENCES DÉLÉTÈRES SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL**

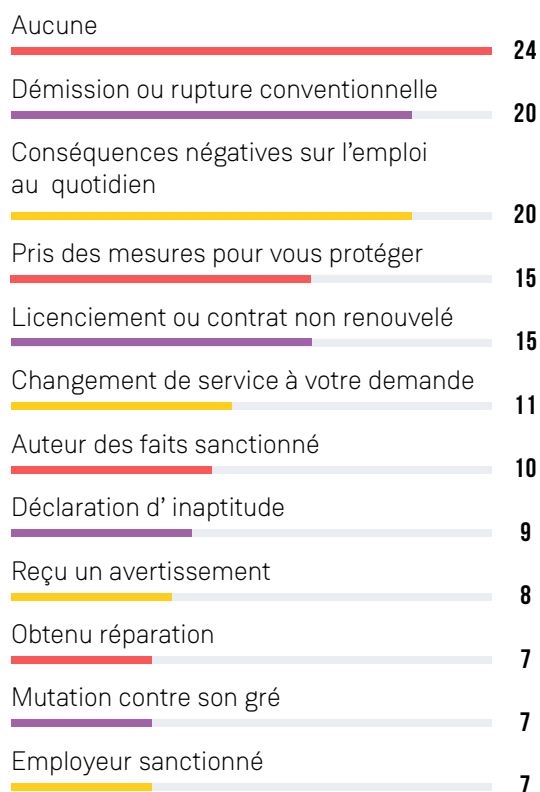
Les situations de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au cours de la carrière peuvent conduire à des conséquences négatives multiples sur l'emploi. Les discriminations vécues par les personnes âgées de 18 à 34 ans se traduisent souvent par une rupture du contrat de travail, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou de la personne victime : 20 % d'entre elles ont décidé de démissionner ou de négocier une rupture conventionnelle et 15 % ont été licenciées ou ont vu leur contrat non renouvelé à la suite des faits. Les conditions ou relations de travail peuvent également se dégrader : un jeune sur cinq déclare ainsi avoir subi des conséquences négatives sur son emploi au quotidien à la suite d'une discrimination ou d'un harcèlement. Certains subissent également des sanctions ou mesures de représailles suite à la dénonciation de tels faits : 8 % des personnes se déclarant victimes de discrimination ont reçu un avertissement et 7 % d'entre elles ont été mutées contre leur gré.

Seule une minorité des jeunes ayant vécu une discrimination a pu engager des démarches pour garantir sa sécurité : 15 % ont pris des mesures pour se protéger et 11 % ont changé de service à leur demande. Plus rarement encore, l'auteur des faits ou l'employeur a été sanctionné (10 % des cas de discriminations déclarées dans le premier cas, 7 % dans le second) ou la victime a obtenu une forme de réparation (7 % des cas).



**GRAPHIQUE 11**

Conséquences des discriminations sur la vie professionnelle (en % des personnes enquêtées ayant rapporté une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi)



**Question :** Ce(s) fait(s) de discrimination ou de harcèlement discriminatoire a-t-il (ont-ils) eu les conséquences suivantes sur votre vie professionnelle ?

**Lecture :** 20 % des personnes interrogées qui ont vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire ont subi des conséquences négatives sur leur emploi au quotidien.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant déclaré avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (n=1 164).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.

---

## **DES RÉPERCUSSIONS ÉMOTIONNELLES ET PSYCHOLOGIQUES DURABLES**

Au-delà des conséquences sur la carrière, les discriminations ont également des effets néfastes et durables sur la santé mentale des jeunes qui en sont victimes. 85 % des personnes ayant vécu une discrimination ressentent de la colère au moment des faits, et la moitié d'entre elles en fait l'expérience durablement.

Les sentiments de peur, de tristesse et de honte affectent également les individus, parfois longtemps après les faits : sur le moment, 70 % des jeunes victimes de discrimination n'ont plus eu envie ou peur d'aller travailler, se sont sentis tristes, fatigués ou déprimés et ont eu le sentiment d'être seuls et isolés. Environ la moitié d'entre eux a subi ces répercussions émotionnelles et psychologiques sur le long terme (entre 30 et 34 % des jeunes selon les situations). Plus de la moitié d'entre eux ont également eu du mal à se concentrer (dont un tiers des jeunes durablement).

Les relations avec l'entourage proche ont également pu être perturbées, que ce soit avec la famille (49 % des jeunes victimes de discrimination sur le moment, 24 % durablement) ou avec les amis (44 % sur le moment, 23 % durablement).

---

### **TÉMOIGNAGES**

« Je l'ai très mal vécu au point de tomber dans une forte dépression. »

---

« Cette expérience a été très difficile à vivre mais j'ai pu rencontrer un psychologue et au fur et à mesure, je me sens actuellement mieux. »

---

« Cette expérience m'a poussée à être plus forte et surtout à ne pas me laisser faire. »

---

« J'ai appris à me valoriser et j'ai appris que je pouvais me défendre par les mots. »

---

« Alors intérimaire, j'ai dû subir une intervention chirurgicale programmée impliquant un arrêt de travail entre 1 et 3 mois. Ma n+2 a d'abord refusé que je m'absente à la date souhaitée et j'ai dû décaler l'opération d'un mois. Je suis revenue après un mois d'arrêt (je mangeais encore uniquement des liquides) et ma supérieure m'a fait plusieurs fois des réflexions sur mon opération qui 'aurait pu attendre finalement' et ma soudaine perte de poids qui 'n'est pas plus mal'. Peu de temps après, elle a fait une faute professionnelle qu'elle m'a imputée publiquement et j'ai alors été marginalisée par tout mon service. Un matin, j'ai fait une crise de panique et n'ai pas pu aller travailler. J'ai ensuite fait une dépression et j'ai été arrêtée jusqu'à la quasi-fin de mon contrat. Quand je suis revenue, j'ai été convoquée par ma chef qui m'a informée qu'entre mes longues absences, mes fautes et mon manque d'implication, il était évidemment hors de question de prolonger mon contrat. J'ai terminé ma mission en me sentant comme une moins que rien et j'ai ensuite eu beaucoup de mal à me sentir à nouveau en confiance dans le milieu professionnel. »

---

---

## **AUTOCENSURE ET PERTE DE CONFIANCE DANS SON AVENIR PROFESSIONNEL**

Par ailleurs, l'anticipation de discriminations éventuelles peut conduire à des comportements d'autocensure ou se traduire par une perte de confiance dans son avenir professionnel. Plus des deux tiers des jeunes qui ont déjà été victimes de discrimination dans l'emploi pensent qu'il est probable ou certain qu'ils le soient à nouveau à l'avenir. De même, 30 % des jeunes qui n'ont jamais vécu de discriminations dans l'emploi considèrent qu'il est probable ou certain qu'ils y soient confrontés un jour, principalement du fait de leur sexe (25 % d'entre eux), de leur apparence physique (17 %), de leur âge (14 %) ou de leur situation familiale (12 %).

Par conséquent, plus de la moitié (55 %) des jeunes interrogés se sont déjà autocensurés lors de la recherche d'un emploi, en ne répondant pas à des offres

d'emploi qui correspondaient pourtant à leurs compétences, plus particulièrement les jeunes perçus comme non-blancs (53 % se sont déjà autocensurés contre 33 % des jeunes perçus comme blancs) ou ceux en situation de handicap ou ayant une maladie chronique ou durable (50 % contre 34 % pour le reste de la population interrogée). Les refus successifs d'embauche, de renouvellement de contrat ou de promotion pour des motifs discriminatoires peuvent décourager et conduire les jeunes concernés à se réorienter professionnellement ou à accepter des emplois qui ne leur conviennent pas.

Au-delà de l'expérience de la discrimination, d'autres facteurs peuvent expliquer ce découragement et renforcer la déqualification des jeunes sur le marché du travail : tensions sur le marché du travail, surexposition au chômage<sup>17</sup> et à la précarité de l'emploi<sup>18</sup>, taux important de non réponse aux candidatures spontanées, absence d'expériences professionnelles souvent opposée aux jeunes par les employeurs, etc.

## TÉMOIGNAGES

« Lors d'un entretien d'embauche on m'a demandé si j'avais des enfants et si j'envisageais d'en avoir dans les prochaines années en précisant que ce ne serait pas bien pour l'entreprise. J'ai enchaîné les CDD dans cette entreprise pendant 2 ans, une place s'est libérée en CDI pour mon poste mais elle a été attribuée à un homme. Ensuite je suis tombée enceinte et mon contrat n'a pas été renouvelé. *Idem* pour les stages avant cela, énormément de refus, pour certains très clairement en raison de mon sexe (métier plutôt masculin). J'ai changé d'orientation suite à cela. »

« L'entrée sur le marché du travail est très compliquée en France, les employeurs veulent de l'expérience mais sans la payer, et quand on démarre, si personne ne nous donne notre chance, on ne peut avoir de l'expérience. C'est ce qui s'est passé pour moi, j'ai dû me résigner à choisir des emplois qui ne me plaisaient pas, faute de mieux. »

« J'ai fait des études pour être conductrice *offset* (pour travailler dans une imprimerie), sauf que c'est un métier d'homme, il y a très peu de femmes. J'ai eu beaucoup de mal à faire ma place car je suis une femme, ça n'a pas été facile et du coup j'ai dû changer de voie pour trouver un autre métier. »

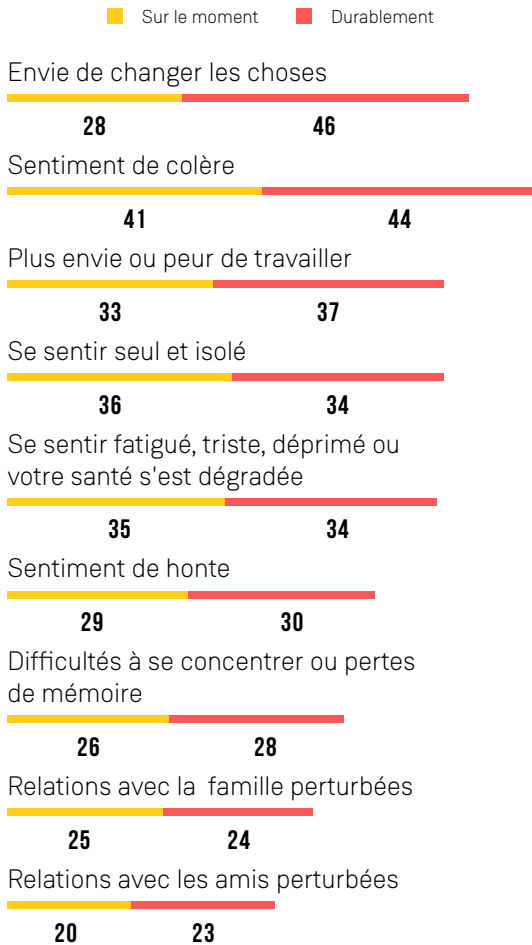
« J'ai recherché un emploi à la sortie de mes études. Avec mes camarades d'école, malgré le même niveau d'étude, j'ai été une des seuls à ne pas avoir eu d'emploi. Pendant une année entière, j'ai fait des demandes nombreuses, sans succès. Alors que mes camarades ont tous trouvé un emploi, cela m'a déprimée, j'ai fini par passer les concours de la fonction publique (car anonymat aux écrits et jury de 2 personnes, paritaire). Concours réussi. »

Un peu plus de la moitié des jeunes seulement déclare ainsi être confiante dans son avenir professionnel proche (entrée sur le marché du travail, évolution de carrière) et plus d'un tiers dit l'être peu ou pas du tout. Le contexte de la crise sanitaire du Covid-19 et ses conséquences sur l'emploi des jeunes ont probablement renforcé ces craintes face à un avenir professionnel incertain : 20 % des jeunes interrogés ont ressenti davantage de fatigue au travail, 16 % ont connu des conditions de travail dégradées, 15 % ont eu plus de difficultés à trouver un emploi, 14 % ont trouvé qu'il était moins facile de concilier la vie privée et professionnelle et 12 % ont souffert d'isolement dans leur travail.

Pendant cette période de crise sanitaire, les jeunes perçus comme non-blancs ont été environ deux fois plus nombreux que le reste de la population interrogée à avoir eu des difficultés à trouver un emploi (23 % contre 13 %), à avoir une proposition d'emploi qui a été annulée ou décalée (13 % contre 7 %) ou à avoir perdu leur emploi ou contrat de travail (13 % contre 7 %). Les jeunes en situation de handicap ou de maladie chronique ont connu davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et privée (20 % contre 12 % pour le reste de la population âgée de 18 à 34 ans).

**GRAPHIQUE 12**

Conséquences émotionnelles des discriminations (en % des personnes enquêtées ayant rapporté une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi)



**Question :** Au moment des faits ou durablement, ce(s) fait(s) a-t-il (ont-ils) eu les répercussions suivantes sur vous ?

**Lecture :** 41 % des personnes ayant déclaré avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi ont ressenti de la colère sur le moment, 44 % durablement.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (n=1 164).

**Note :** Plusieurs réponses possibles.



# 4. UN RECOURS ENCORE TROP FAIBLE À LEURS DROITS

Plus de la moitié (58 %) des jeunes victimes de discrimination ont entrepris des démarches à la suite des faits. Ils ont alerté en priorité la direction ou l'encadrement (20 % d'entre eux) ou les syndicats et représentants du personnel (17 %). Une plus faible proportion d'entre eux a pris contact avec le Défenseur des droits (12 %), l'inspection du travail (11 %), un avocat ou une association (10 %) et/ou décidé d'engager une procédure contentieuse (11 %).

## TÉMOIGNAGES

« Cette malheureuse expérience m'a complètement anéantie et surtout salie, je me suis effondrée dès lors que je me suis retrouvée seule. Pour une robe un peu trop courte au goût de mes collègues, ils m'ont prise en photo et l'ont diffusée sur les réseaux sociaux où tous les commentaires étaient plus que sales et déplacés. Je me suis isolée après les avoir avertis que j'étais au courant de ce qui se passait derrière mon dos. Ma hiérarchie a réagi comme il fallait, elle a été à l'écoute et extrêmement rapide à agir auprès desdits collègues. »

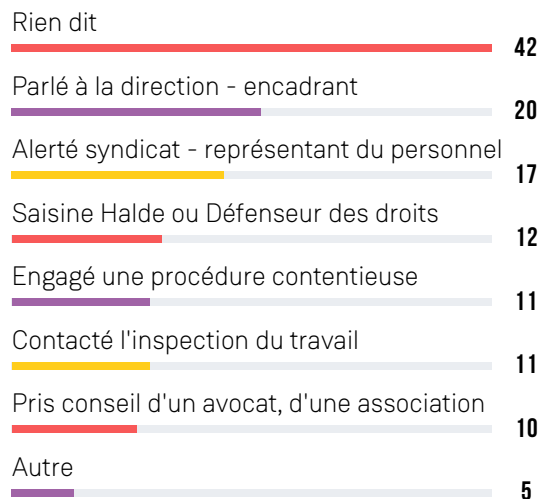
« J'ai refusé de céder aux avances de mon patron d'apprentissage. J'ai été accusée de faute grave 15 jours plus tard avec souhait de licenciement. J'ai pris contact avec l'inspection du travail, il a eu peur et m'a proposé une rupture conventionnelle. »

Cependant, plus de 4 jeunes sur 10 n'ont rien dit à la suite des faits, et principalement des femmes (51 % des femmes déclarant des discriminations n'ont entrepris aucune démarche contre 33 % pour les hommes). Ce non-recours s'explique principalement par le

fait que les victimes pensent que cela n'aurait rien changé (50 % d'entre elles), ne savaient pas quoi faire (34 % d'entre elles) ou avaient peur des représailles (26 %). Dans près d'un cas sur quatre (24 %), la personne victime déclare n'avoir pas eu conscience au moment des faits qu'il s'agissait d'une discrimination, notamment lorsqu'il s'agit d'une femme (28 % des femmes qui n'ont rien dit invoquent cette raison contre 18 % pour les hommes).

## GRAPHIQUE 13

Démarches entreprises à la suite de la ou des discrimination(s) ou du harcèlement discriminatoire (en % des personnes enquêtées ayant rapporté une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi)



**Question :** Lorsque vous avez été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au travail, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ?

**Lecture :** 42 % des personnes victimes de discriminations ou de harcèlement discriminatoire n'ont rien dit à la suite des faits.

**Champ :** Ensemble de la population enquêtée ayant déclaré avoir été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi (n=1 164).

**Note :** Plusieurs réponses possibles pour les personnes qui ont réagi.

---

# CONCLUSION

---

Dans un contexte de précarisation sociale et de difficultés majeures pour s'insérer sur le marché de l'emploi, les jeunes sont davantage confrontés aux expériences de stigmatisation et de discrimination que la population globale. L'âge n'est pas le seul motif de discrimination évoqué ; il se combine le plus souvent avec d'autres critères tels que l'apparence physique, l'origine ou la couleur de peau, le sexe, etc.

L'ampleur des discriminations vécues par les jeunes, leur dimension systémique et la gravité de leurs conséquences sur les personnes concernées et leurs parcours plaident en faveur d'une **politique globale publique de lutte contre les discriminations**.

Dans le cadre du renforcement général des obligations et des plans d'actions, les entreprises et les administrations se doivent d'élaborer des actions de prévention et de lutte contre les discriminations, et de prévoir dans ce cadre des **mesures spécifiques ciblant les jeunes actifs et actives**. Si les initiatives se multiplient, le véritable enjeu est de décliner les engagements en actions concrètes et pérennes et de prendre en considération la spécificité de la situation des jeunes dans l'emploi et des difficultés et discriminations auxquelles ils sont confrontés.

Dans le cadre des politiques de responsabilité sociétale (ou sociale) des entreprises (RSE), les engagements doivent se traduire par des dispositifs qui s'inscrivent dans **des plans d'action structurés**, pluriannuels et évalués périodiquement, prévoyant un calendrier, des objectifs clairs, de véritables diagnostics et des méthodes d'action concrètes et transversales ciblant les jeunes. L'élaboration et la mise en œuvre des plans de prévention des discriminations en entreprise et dans les administrations doivent être fondés sur le dialogue social et associer les représentants du personnel.

Afin de mieux identifier les risques discriminatoires à l'encontre des jeunes salariés, il est tout d'abord essentiel de mettre en œuvre une **phase de diagnostic** et d'enquête au sein de l'organisation. Dans ce cadre, la mise en place d'indicateurs non financiers représente un enjeu majeur qui doit permettre de mieux valoriser les politiques de RSE et leur volet « lutte contre les discriminations », *a fortiori* lorsqu'elles s'efforcent de prévenir les discriminations raciales. Par ailleurs, des enquêtes ou *testings* spécifiques doivent être menés dans les secteurs et/ou contextes où les jeunes sont les plus exposés aux discriminations, comme l'intérim, les stages, l'apprentissage ou les emplois avec des contrats courts<sup>19</sup>.

Cette édition met également en lumière l'ampleur des discriminations à l'embauche vécues par les jeunes, et les stéréotypes et préjugés qui les sous-tendent, notamment lors de la phase déterminante de l'entretien de recrutement. L'entreprise ou l'administration doit ainsi **interroger l'ensemble de ses processus et critères de décision en matière de ressources humaines**, afin que les procédures de recrutement et d'évolution de carrière soient fondées sur des critères non discriminatoires et guidées par les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité. Les organisations doivent notamment faire preuve d'une grande vigilance pour éviter toutes décisions discriminatoires fondées sur la grossesse et la situation de famille dont cette étude et les saisines du Défenseur des droits montrent qu'elles restent trop fréquentes.

Pour cela, **l'ensemble du personnel doit être formé et sensibilisé à la non-discrimination**, notamment aux stéréotypes liés au jeune âge (manque de compétences ou de maturité, etc.) et aux formes de discrimination qui touchent particulièrement les jeunes (notamment celles liées à l'apparence physique, à l'âge, au sexe et à l'origine).



Cette étude montre la grande variété des auteurs des discriminations rapportées par les jeunes (supérieur hiérarchique, direction de l'entreprise, collègues). Il est donc nécessaire de sensibiliser aux discriminations non seulement les managers, mais également l'ensemble des échelons de l'organisation (ressources humaines, direction, syndicats et représentants du personnels, personnes salariées). L'obligation de former l'ensemble des recruteurs à la lutte contre les discriminations a constitué une première avancée. Depuis la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017, toutes les personnes en charge du recrutement dans les entreprises de 300 salariés et plus mais aussi tous les collaborateurs de cabinets ou entreprises spécialisés, doivent se former à la non-discrimination à l'embauche tous les cinq ans. Inscrite dans un nouvel article L 1131-2 du Code du travail, cette obligation mériterait cependant de faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation afin de veiller à sa mise en œuvre concrète dans les entreprises concernées.

L'employeur ou employeuse doit aussi **prévenir et sanctionner toutes les situations de harcèlement** discriminatoire au titre de son obligation de prévention et de sécurité et réagir aux cas portés à sa connaissance et, le cas échéant, prendre des mesures à caractère disciplinaire contre les auteurs sans attendre une décision des juridictions. Dans le cadre de la prévention du harcèlement, une attention particulière doit être apportée aux environnements de travail peu diversifiés (sexe, âge, origine, etc.) dans lesquels le risque de harcèlement est plus élevé à l'égard des personnes minoritaires. S'agissant du harcèlement sexuel, les signalements doivent être mieux et systématiquement accompagnés pour ne pas décourager le mouvement de libération de la parole. Au vu des répercussions délétères des discriminations sur la santé des jeunes, les plans d'actions de lutte contre les discriminations doivent privilégier une approche globale et intégrer la prévention des risques psychosociaux et du harcèlement discriminatoire.

---

# ANNEXES

---

---

## ANNEXE 1

### PRÉCISIONS SUR LES ANALYSES STATISTIQUES

L'analyse des résultats repose sur des différences de proportions, dont la significativité est mesurée à l'aide de tests statistiques. Ces tests reposent sur la prise en compte d'une probable erreur liée à l'utilisation d'observations échantillonnées, et permettent de mesurer via l'obtention d'une probabilité, un risque que les résultats présentés dans l'étude ne sont pas dus au hasard, et peuvent donc être généralisés. Pour les tests simples d'égalité des proportions, les résultats ont été considérés comme significatifs lorsque cette probabilité de se « tromper » est inférieure à 5 %. Toutes les analyses présentées dans cette étude sont pondérées.

Certains résultats, reproduits en annexe, reposent sur un modèle de régression probabiliste qui consiste à neutraliser tous les éléments de comparaison pour mesurer séparément l'incidence de chaque facteur sur la probabilité de déclarer des expériences de discrimination. Ainsi, l'effet moyen d'une variable s'apprécie « toutes choses égales par ailleurs » en neutralisant toutes les autres différences comme l'âge, le niveau de diplôme etc.

---

## ANNEXE 2

### L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE

L'échantillon représentatif, sur lequel est fondée cette étude, est constitué de 48 % de femmes et de 51 % d'hommes. Les jeunes interrogés appartiennent aux catégories d'âge suivantes : 28 % des répondants et répondantes sont âgés de 18 à 24 ans, 29 % de 25 à 29 ans et 44 % de 30 à 34 ans. Dans cet échantillon, 75 % des répondants et répondantes travaillent à temps plein, 12 % à temps partiel, 5 % à leur compte et 8 % sont au chômage. Parmi les jeunes interrogés, 41 % ont déjà un ou plusieurs enfants et 70 % se déclarent en couple. En ce qui concerne le pays de naissance, 87,2 % sont nés en France, dont 5 % dans les départements et régions d'outre-mer, et 9 % le reste dans un autre pays que la France. Au regard de l'orientation sexuelle, 86 % des jeunes interrogés se déclarent hétérosexuels, 5 % homosexuels, 4 % bisexuels et 1 % précisent une autre orientation sexuelle (pansexuel.le, asexuel.le, etc.). Enfin, 17 % rapportent être en situation de handicap ou avoir un problème de santé chronique ou durable, tandis que 78 % déclarent n'en avoir aucun.



## CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DE L'ÉCHANTILLON (% PONDÉRÉS)

Variables	Modalités	%
Sexe	Hommes	51.6
	Femmes	48.4
Âge	18-24 ans	27.6
	25-29 ans	28.6
	30-34 ans	43.8
Région	Nord-Est	22.0
	Nord-Ouest	21.8
	Région parisienne	21.9
	Sud-Est	23.9
	Sud-Ouest	10.4
Csp	Agriculteur	0.6
	Professions Indépendantes	3.5
	Cadres	13.9
	Professions Intermédiaires	26.6
	Employés	31.5
	Ouvriers	24.0
Formation initiale	Collège	2.8
	CAP-BEP	10.6
	Baccalauréat	24.9
	Bac +2	21.4
	Bac +3-4	19.9
	Bac +5 et plus	20.3
Couple	Non	28.9
	Oui séparément	9.4
	Oui ensemble	61.0
	Ne sait pas-Refus	0.7

Variables	Modalités	%
Enfant	Non	57.9
	Oui	41.4
	Ne sait pas-Refus	0.7
Pays de naissance	France métropolitaine	82.4
	France Drom	4.8
	Europe	5.0
	Hors Europe	4.4
	Ne sait pas-Refus	3.4
Niveau de revenu	Moins de 1 300 euros	23.7
	1 300-1 800 euros	26.2
	1 800-2 500 euros	21.5
	2 500 euros et plus	22.6
	Ne sait pas-Refus	6.0
Difficultés financières	Doit s'endetter	4.4
	Difficile	14.7
	C'est juste	25.2
	Ça va	38.2
	À l'aise	15.1
	Ne sait pas-Refus	2.4
Couleur perçue	Blanche	75.7
	Non blanche	19.4
	Ne sait pas-Refus	4.9
Orientation sexuelle	Hétérosexuelle	86.1
	Homo-bi-Autres	9.4
	Ne sait pas-Refus	4.5
Problème santé/ handicap	Non	78.1
	Oui	17.4
	Ne sait pas-Refus	4.5

ANNEXE 3

MODÈLES LOGISTIQUES UTILISÉS POUR MESURER LA PROBABILITÉ DE DÉCLARER UNE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

MODÈLE 1 : PROBABILITÉ DE DÉCLARER UNE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

MODÈLE LOGISTIQUE : ÉCARTS MARGINAUX MOYENS (EN POINTS DE %)

Modèles - Comparaisons	Femme/Homme	Non-blanc/blanc	Homo-bi-autres/ hétérosexuelle	Problème santé - handicap / pas de problème
Ensemble (N=2502)	+4.82**	+18.9***	+12.9***	+20.2***
Hommes (N=1191)		+20.6***	+8.9**	+24.5***
Femmes (N=1311)		+16.5***	+16.5***	+17.5***
Blanc (N=1986)	+5.9**		+12.7***	+21.8***
Non-blanc (N=516)	+2.0		+14.2*	+17.3***
Hétérosexuel (N=2253)	+4.1*	+19.4***		+23.2***
Homo-bi-Autres (N=225)	+2.3	+16.6*		+0.4
Pas de problème (N=2037)	+5.6**	+20.2***	+18.3***	
Problème santé-handicap (N=452)	+0.9	+13.9**	+2.3	

Lecture :

- \* p-value<10 %, \*\* p-value<5 %, \*\*\* p-value<1 %. Modèles pondérés avec estimation robuste de la variance.
- « Toutes choses égales par ailleurs » la probabilité prédite, exprimée en pourcentage, de déclarer avoir subi une discrimination dans l'emploi ou dans la recherche d'emploi est supérieure de +18.9 points pour les personnes perçues comme « non blanche » par rapport à celles perçues comme « blanche ».
- Autres variables introduites dans le modèle : la catégorie d'âge, la catégorie socio-professionnelle, le niveau de formation initiale, le fait de vivre en couple, d'avoir un enfant, la région de résidence, le niveau de revenu, la fragilité financière, le pays de naissance.

MODÈLE 2 : PROBABILITÉ DE DÉCLARER UNE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

MODÈLE LOGISTIQUE : ÉCARTS MARGINAUX MOYEN (EN POINTS DE %)

	Homme sans enfant / femme sans enfant	Homme avec enfant / femme sans enfant	Femme avec enfant / femme sans enfant
Ensemble (N=2502)	-0.4	-0.2	+10.6***

Lecture :

- \* p-value<10 %, \*\* p-value<5 %, \*\*\* p-value<1 %. Modèles pondérés avec estimation robuste de la variance.
- « Toutes choses égales par ailleurs » la probabilité, exprimée en pourcentage, de déclarer avoir subi une discrimination dans l'emploi ou dans la recherche d'emploi est supérieure de +10.6 points pour les femmes ayant déjà eu au moins un enfant par rapport à celles n'en ayant pas au moment de l'enquête.
- Les autres variables introduites dans le modèle sont celles du modèle précédent, à l'exception du sexe et du fait d'avoir un enfant dont les modalités ont été croisées pour obtenir une seule variable.

# NOTES

- <sup>1</sup> Ces chiffres concernent les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Pour plus de détails, voir : Insee, Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail, *Insee Informations Rapides*, n°2020-287, 10 novembre 2020.
- <sup>2</sup> Le critère de l'apparence physique fait partie des 25 critères de discrimination prohibés par la loi en France.
- <sup>3</sup> Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014.
- <sup>4</sup> Voir notamment : Primon, J.-L., La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques, *Agora Débats Jeunesses*, 2011/1, n°57, pp. 121-134.
- <sup>5</sup> Défenseur des droits, *13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2020.
- <sup>6</sup> Défenseur des droits, *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, 2020.
- <sup>7</sup> Ces comparaisons doivent cependant être considérées avec prudence, les protocoles de collecte n'étant pas similaires. Voir Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2020.
- <sup>8</sup> Au sein des témoignages et des saisines reçues par le Défenseur des droits, le terme « musulman » est souvent mobilisé dans les représentations pour désigner, de fait, les personnes immigrées ou perçues comme arabes, quelle que soit leur réelle religion d'appartenance, confirmant la nécessaire prise en compte du marqueur religieux dans l'analyse des discriminations fondées sur l'origine.
- <sup>9</sup> Cette donnée n'est pas disponible dans la 13<sup>e</sup> édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi de 2019.
- <sup>10</sup> Cette donnée n'est pas disponible dans la 13<sup>e</sup> édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi de 2019.
- <sup>11</sup> Ces comparaisons doivent cependant être considérées avec prudence, les protocoles de collectes n'étant pas similaires. Voir Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2020.
- <sup>12</sup> Ces comparaisons doivent être considérées avec prudence, les protocoles de collectes n'étant pas similaires. Voir Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2020.
- <sup>13</sup> Voir annexe 3 – modèle 2.
- <sup>14</sup> Les personnes enquêtées pouvaient choisir plusieurs contextes lorsqu'elles avaient déclaré avoir vécu des discriminations ou un harcèlement discriminatoire à plusieurs reprises dans l'emploi.
- <sup>15</sup> Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, *13<sup>e</sup> Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2020.
- <sup>16</sup> Primon, J.-L., La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques, *Agora Débats Jeunesses*, 2011/1, n°57, pp. 121-134.
- <sup>17</sup> Le taux de chômage des jeunes est nettement supérieur à celui du reste de la population. En 2020, il atteint 20,2 % en moyenne sur l'année chez les 15-24 ans, contre 7,4 % chez les 25-49 ans et 5,4 % chez les 50 ans ou plus. Voir Insee, *Enquête Emploi*, 2020.
- <sup>18</sup> 3,7 millions de personnes occupent un emploi précaire en France 1, soit 13,7 % de l'emploi total, selon les données 2018 de l'Insee, principalement des contrats à durée déterminée, du privé comme du public, mais aussi des intérimaires, des contrats aidés et des apprentis. L'âge constitue un critère déterminant. Les 15-29 ans forment à eux seuls la moitié des précaires. Parmi les salariés, 38 % de cette tranche d'âge est employée en contrat précaire. Voir Insee, *Enquête Emploi*, 2018.
- <sup>19</sup> Les derniers *testings* menés par SOS Racisme ont ainsi mis à jour les discriminations massives dans les entreprises d'intérim, notamment dans la restauration et dans le bâtiment.

—  
Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00  
—

[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)



**D**  
**Défenseur des droits**  
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —