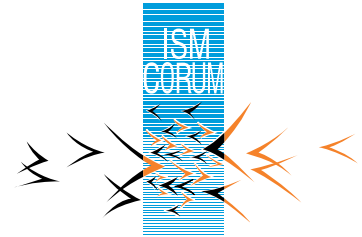


MESURER

Lutte contre les discriminations raciales et sexuelles



Le diagnostic d'entreprise

Enjeux

Un des enjeux majeurs en matière de lutte contre la discrimination réside dans l'appréhension et la mesure des phénomènes discriminatoires. Comment lutter efficacement contre la discrimination si le phénomène est mal apprécié, tant dans son ampleur que dans les lieux où il se manifeste ? Comment sensibiliser et construire de véritables plans d'action en l'absence de toute donnée objectivant les discriminations ? Comment enfin mesurer les effets des actions de lutte contre la discrimination, et par conséquent le chemin parcouru, si l'on ne possède aucune mesure régulière du phénomène ?

Objectifs

Le diagnostic d'entreprise vise à objectiver **les discriminations à raison du sexe et de l'origine**, c'est-à-dire ce que le droit français nomme « l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ». Le diagnostic d'entreprise, en se basant principalement sur une étude patronymique des salariés, entend mesurer les effets ou les conséquences de processus discriminatoires en pointant les écarts dans les embauches ou les progressions de carrières entre les personnes catégorisées « d'origine étrangère » et celles considérées « d'origine française », entre les femmes et les hommes.

Une étude s'appuyant sur le patronyme

Généralement, les études analysant les discriminations « raciales » s'appuient sur la nationalité des personnes enquêtées, sur leur lieu de naissance ou celui de leurs parents. Or, on sait parfaitement que les discriminations ne se fondent que rarement sur le lieu objectif de naissance d'une personne mais procèdent en catégorisant les personnes en fonction de certains attributs stéréotypés (la couleur de peau, le faciès, le patronyme). Pour le dire autrement, la discrimination s'exerce non pas à partir de données objectives mais bien d'une opinion subjective nourrie par des représentations collectives.

Pour pleinement prendre en compte la discrimination qui s'exerce sur les personnes catégorisées étrangères ou d'origine étrangère il faut emprunter aux discriminations les catégories à partir desquelles elles opèrent. Or de nombreux témoignages et testings ont établi que la consonance du nom des personnes pouvait très fréquemment servir de base pour les discriminer au motif de leur « origine » réelle ou supposée. Ainsi, aujourd'hui en France, le patronyme fait pleinement partie des stéréotypes à partir desquels une « origine » supposée est généralement donnée aux personnes – ne serait-ce que « l'origine étrangère ». À tel point que la loi française a inscrit le patronyme, en tant que tel, dans la liste des critères de discrimination condamnés par le droit.

Le patronyme apparaît ainsi comme un indicateur pertinent pour l'analyse des discriminations récurrentes dont sont victimes certaines populations au titre de leur appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race, une nation.

Dans l'analyse patronymique, chaque salarié est considéré sous l'angle de son origine mais également sous l'angle de la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, intérim), du type d'emploi qu'il occupe, de sa progression professionnelle. Sont également pris en compte des informations telles que le sexe, le niveau d'étude et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces différents éléments permettent une mesure « à situation comparable » des différences qui persisteraient en fonction de l'origine réelle ou supposée et du sexe.

L'origine des salariés dans l'entreprise

L'analyse patronymique a été conduite sur la population salariée d'un Entrepôt, d'un Hypermarché et d'un Supermarché d'un grand groupe de distribution, tous trois situés dans la région Rhône-Alpes. Ce sont les résultats de cette analyse que nous proposons ci-dessous.

Photographie transversale et approche dynamique du personnel

Une première approche a consisté à figer la population salariée en observant les personnes employées au 31 mai 2004 dans les trois établissements étudiés. Cette coupe transversale est intéressante en raison de la simplicité de son principe et de sa mise en œuvre, mais aussi parce que la "photographie" obtenue permet d'étudier la structure professionnelle de l'entreprise et la manière dont les employéEs se répartissent entre les différents emplois et niveaux hiérarchiques.

Afin de mieux apprécier l'importance et la composition des mouvements de personnel, une seconde approche a consisté à retrouver toutes les personnes embauchées durant les années 2000 et 2003. Or, les embauches, tant en 2000 qu'en 2003, sont constituées à 96 % de salariéEs employéEs en C.D.D. ou par intérim. A l'inverse de la coupe transversale, l'étude des embauches privilégie les salariéEs temporaires, et permet notamment de mieux prendre en compte ceux et celles qui n'auront fait qu'un bref passage dans l'entreprise.

Tableau 1 Origines réelles ou supposées des personnes embauchées en 2000 et 2003 et structure de la population titulaire de CDI en 2004

Origine réelle ou supposée	Entrepôt			Hypermarché			Supermarché		
	2000	2003	2004	2000	2003	2004	2000	2003	2004
européenne (France inclus) dont Espagne, Italie, Portugal	91 % 13 %	90 % 14 %	96 % 11 %	85 % 21 %	80 % 16 %	93 % 34 %	73 % 20 %	69 % 17 %	79 % 7 %
extra européenne dont Pays arabes & Turquie	9 % 8 %	10 % 6 %	4 % 4 %	15 % 14 %	20 % 18 %	7 % 6 %	27 % 25 %	31 % 26 %	21 % 16 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>nombre de salarié-e-s</i>	712	205	189	285	280	273	55	58	43

En 2004, 4 % des salariéEs de l'Entrepôt titulaires de CDI ont un patronyme d'origine réelle ou supposée extra européenne. A défaut de connaître l'origine patronymique de la population active du bassin d'emploi, on peut retenir le critère de la nationalité. 7 % de la population active, sur la principale zone de recrutement de l'Entrepôt, est de nationalité extra européenne. Sachant que ce chiffre est un seuil de comparaison minimal puisque de nombreuses personnes de nationalité française ont en même temps un patronyme d'origine étrangère. Dans le cas de l'entrepôt, on peut donc conclure à une sous représentation assez nette des personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne parmi les salariéEs en CDI. Le même constat vaut dans une moindre mesure pour les salariéEs en CDI de l'Hypermarché. Seul le Supermarché présente une proportion de titulaires d'origine réelle ou supposée extra européenne (21 %) qui semble a priori en phase avec la population active au sein de laquelle cet établissement peut prétendre recruter

Les embauches en 2000 et 2003 indiquent un recours assez important à des personnes de patronymes extra-européen. Pourtant, afin de mesurer d'éventuels écarts entre les populations d'origine réelle ou supposée européenne et extra-européenne, il importe d'examiner leurs conditions d'embauche et en particulier leur accès à un CDI, un CDD ou de l'intérim (cf. tableau 2).

Types de contrat à l'embauche

Tableau 2 Type de contrat à l'embauche suivant l'origine réelle ou supposée et l'année d'entrée dans l'Hypermarché

	Origine réelle ou supposée	CDI	CDD	Intérim	Ensemble	nombre de salarié-e-s
2000	européenne (France inclus)	7 %	54 %	39 %	100 %	241
	dont Espagne, Italie, Portugal	5 %	62 %	33 %	100 %	60
	extra européenne	7 %	48 %	45 %	100 %	44
	dont Pays arabes & Turquie	5 %	46 %	49 %	100 %	39
	Ensemble	7 %	53 %	40 %	100 %	285
2003	Origine réelle ou supposée	CDI	CDD	Intérim	Ensemble	nombre de salarié-e-s
	européenne (France inclus)	8 %	56 %	36 %	100 %	225
	dont Espagne, Italie, Portugal	2 %	65 %	33 %	100 %	46
	extra européenne	0 %	31 %	69 %	100 %	55
	dont Pays arabes & Turquie	0 %	28 %	72 %	100 %	50
	Ensemble	7 %	51 %	42 %	100 %	280

Pour prendre l'exemple de l'Hypermarché, en 2000, le type de contrat proposé à l'embauche n'a pas dépendu de l'origine réelle ou supposée des personnes. En revanche, les résultats observés en 2003 sont très différents : si l'on compte encore 7 % de salariéEs directement embauchéEs en C.D.I., aucun n'est d'origine réelle ou supposée extra-européenne. Par contre, dans ce même groupe, plus des deux tiers des salariéEs ont été employé-e-s par intérim, les autres étant embauchéEs en C.D.D.

L'analyse des salariés réembauchés

Tableau 3 Taux de réembauches des salariéEs temporaires suivant l'origine réelle ou supposée, l'établissement et l'année d'entrée

Origine réelle ou supposée	Entrepôt		Hypermarché		Supermarché	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003
européenne (France inclus)	37 %	11 %	32 %	39 %	(6 %)	(25 %)
dont Espagne, Italie, Portugal	29 %	(7 %)	28 %	31 %	(0 %)	(40 %)
extra européenne	22 %	(5 %)	(29 %)	25 %	(9 %)	(29 %)
dont Pays arabes & Turquie	20 %	(8 %)	(32 %)	24 %	(0 %)	(29 %)
Ensemble	36 %	10 %	31 %	36 %	(7 %)	26 %

N.B. : les pourcentages obtenus avec moins de 50 individus sont indiqués entre parenthèses

37 % des personnes d'origine réelle ou supposée européenne, ayant obtenu un premier contrat à l'Entrepôt en 2000, y ont été réembauchées par la suite, alors que cette proportion n'est que de 22 % parmi les personnes d'origine réelle ou supposée extra européenne. Il apparaît donc que les salariéEs d'origine réelle ou supposée extra européenne ont en général été moins souvent réembauchéEs que leurs homologues d'origine réelle ou supposée européenne.

L'analyse des titularisations

Tableau 4 Taux de titularisations des salariéEs temporaires suivant l'origine réelle ou supposée, l'établissement et l'année d'entrée

Origine réelle ou supposée	Entrepôt	Hyper	Super
	2000	2000	2000
européenne (France inclus) dont Espagne, Italie, Portugal	11 % 9 %	11 % (11 %)	(15 %) (18 %)
extra européenne dont Pays arabes & Turquie	13 % 14 %	(10 %) (6 %)	(27 %) (30 %)
Ensemble	11 %	11 %	(18 %)

NB : Les % obtenus avec moins de 50 individus sont indiqués (...)

Parmi les personnes embauchées sur un premier contrat temporaire en 2000, la proportion de celles qui sont ensuite passées en CDI est à peu près la même dans les trois établissements étudiés. Ainsi, 11 % des personnes embauchées pour la première fois en 2000 à l'Entrepôt et à l'Hypermarché sur un contrat temporaire ont été titularisées depuis lors. A la différence des réembauches, les taux de titularisations ne varient pas en fonction de l'origine réelle ou supposée. Il apparaît donc que les salariéEs temporaires d'origine réelle ou supposée extra européenne ont été titularisé-e-s dans les mêmes proportions que les salariéEs d'origine réelle ou supposée européenne.

Les progressions de carrière en fonction de l'origine

La faiblesse des effectifs de salariés en CDI d'origine extra-européenne conduit à privilégier la procédure dite du panel. Celle-ci consiste à comparer la carrière d'unE salariéE donnéE A, susceptible d'être discriminéE en raison de son origine réelle ou supposée, avec la carrière des collègues qui lui sont comparables à tout point de vue (établissement, sexe, ancienneté, niveau d'étude, premier poste identique ou comparable), sauf qu'ils ont une origine réelle ou supposée différente.

Tableau 5 Comparaison des progressions de carrières en fonction de l'origine supposée : hommes salariés de l'établissement Y de 10 ans d'ancienneté et sans diplôme

	Individu A	Individu 1	Individu 2	Individu 3
Etablissement	Y	Y	Y	Y
Sexe	homme	homme	homme	homme
Date d'entrée	1995	1995	1995	1995
Niveau d'étude	sans diplôme	sans diplôme	niveau 3 ^{ème}	niveau 3 ^{ème}
Origine supposée	Pays arabes	Europe autre	Esp./It./Port.	Esp./It./Port.
Qualification à l'entrée	coeff. 130	coeff. 140	coeff. 130	?
Qualification en 2004	3	2	3	3

La progression de carrière du salarié d'origine réelle ou supposée arabe est similaire à celle des salariés de même niveau d'étude et d'ancienneté mais d'origine réelle ou supposée européenne.

Tableau 6 Comparaison des progressions de carrières en fonction de l'origine supposée : hommes salariés de l'établissement Y de 15 ans d'ancienneté et de niveau BEP-CAP

	Individu A	Individu 1	Individu 2	Individu 3	Individu 4
Etablissement	Y	Y	Y	Y	Y
Sexe	homme	homme	homme	homme	homme
Date d'entrée	1989	1988	1989	1989	1990
Niveau d'étude	BEP Méca.	BEP	CAP Vente	CAP Méca.	CAP Tourneur
Origine supposée	Pays arabes	Europe autre	Europe autre	Europe autre	Europe autre
Qualification à l'entrée	coeff. 115	coeff. 130	coeff. 120	coeff. 115	coeff. 130
Qualification en 2004	5	3	4	3	3

Dans ce second panel, la progression de carrière du salarié d'origine réelle ou supposée arabe est supérieure à celle des salariés d'origine réelle ou supposée européenne ayant le même niveau d'étude (BEP-CAP) et d'ancienneté (quinze ans). Le premier occupe en effet au 31 mai 2004 une fonction d'agent de maîtrise (niveau 5), alors que les seconds, à la même date, occupent des niveaux d'employés qualifiés (3 et 4), bien que tous soient entrés il y a quinze ans sur des coefficients similaires.

Les progressions de carrière en fonction du sexe

La comparaison des progressions de carrière a révélé d'importants écarts entre les sexes. Ces écarts entre les femmes et les hommes se confirmant quelle que soit la tranche d'ancienneté.

Tableau 7 Niveau de qualification du poste occupé suivant le sexe et à ancienneté égale (salarié-e-s titulaires employés au 31 mai 2004 dans les trois établissements)

Ancienneté	Hommes					nbre de salariés	Femmes					nbre de salariés
	Niveau de qualification						Niveau de qualification					
	1-2	3-4	5-6	7-9	Ens.		1-2	3-4	5-6	7-9	Ens.	
[0-2 ans[68 %	18 %	12 %	2 %	100 %	40	88 %	6 %	6 %		100 %	33
[2-5 ans[22 %	57 %	18 %	3 %	100 %	67	68 %	27 %	4 %	1 %	100 %	75
[5-15 ans[22 %	54 %	21 %	3 %	100 %	63	81 %	13 %	6 %		100 %	53
≥ 15 ans	12 %	64 %	18 %	6 %	100 %	90	64 %	30 %	5 %	1 %	100 %	84
Ensemble	26 %	52 %	18 %	4 %	100 %	260	72 %	22 %	5 %	1 %	100 %	245

N.B. : 1-2 = employé-e non qualifié-e ; 3-4 = employé-e qualifié-e ; 5-6 = agent de maîtrise ; 7-9 = cadre

La lecture de la dernière ligne du tableau montre que la plupart des femmes restent cantonnées sur des postes de faible niveau de qualification, tandis que les hommes accèdent à des postes généralement mieux qualifiés. Ainsi, 72 % des femmes sont concentrées sur des postes de la catégorie « employéES non qualifiéES » (niveaux 1 ou 2) pour 26% des hommes. En revanche, seulement 6 % des femmes, en regard des 22% d'hommes, sont « agents de maîtrise » (niveaux 5 ou 6) ou « cadres » (niveaux 7 à 9).

Conclusions

Le « diagnostic entreprise » présente des résultats contrastés. Si les discriminations à raison de l'origine ne sont pas criantes, il existe toutefois de nombreux indices laissant penser qu'elles sont bien réelles et qu'un travail spécifique doit être envisagé pour y remédier.

Concernant les premières embauches, la proportion de personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne est globalement faible, notamment à l'Entrepôt et ces personnes sont plus souvent recrutées en intérim. Par ailleurs, les personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne sont moins souvent réembauchées que les autres après un premier contrat temporaire. En revanche, celles qui sont réembauchées semblent connaître, au final, un taux de titularisation comparable à celui des personnes d'origine réelle ou supposée européenne.

Concernant les progressions de carrières, les quelques personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne qui entament une carrière connaissent une progression tout à fait comparable à autres personnes de l'entreprise. En revanche, de fortes inégalités peuvent être relevées entre les femmes et les hommes.

Préconisations

Ces éléments de diagnostics indiquent clairement les pans de l'activité où une recherche approfondie d'explication doit être entreprise et une vigilance particulière mise en œuvre afin de lutter contre toutes formes de discrimination sexuelles ou raciales :

- Accès à la première embauche
- Maintien dans l'emploi au-delà du premier contrat
- Accès des personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne à l'Entrepôt
- Progression de carrière des femmes

ISM CORUM

Inter Services Migrants
Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbaine et ses Mutations
32 Cours Lafayette 69 003 Lyon
04 72 84 78 90
dir@ismcorum.org
www.ismcorum.org