DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE?

qualife

Les discriminations à l'embauche peuvent prendre de nombreuses formes, qu'il s'agisse de biais implicites, de stéréotypes ou d'attentes irréalistes. Ces dynamiques non seulement limitent les opportunités pour les candidat·es, mais elles nuisent également à la diversité et à l'innovation au sein des entreprises. Cet atelier aborde différentes manifestations de ces discriminations, leurs impacts sur la recherche d'emploi et les pistes de réflexion à mettre en place pour les combattre.

Atelier proposé par la Fondation Qualife
“Discrimination à l’embauche: Et moi dans tout ça?”
Octobre 2024

DÉFINITION

La discrimination à l'embauche est le **traitement injuste ou inégal** de candidat·es à un emploi ou d'employé·es en raison de **caractéristiques personnelles protégées par la loi**, telles que la race, le sexe, l'âge, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou d'autres attributs similaires.

Action ou décision empêchant d'obtenir un emploi, une promotion, une formation ou tout autre avantage professionnel **sur la base de ces caractéristiques, plutôt que sur les compétences, l'expérience et les qualifications de la personne**.

POURQUOI EST-CE QUE L'ON DISCRIMINE?

BIAIS COGNITIFS

Catégorisation sociale

- Simplifie le traitement cognitif en catégorisant les gens (par race, genre, âge).
- Facilite la compréhension de l'environnement social.
- Peut conduire à des généralisations et des stéréotypes erronés.

Biais d'endogroupe et d'exogroupe

- Favorise les membres de son propre groupe (endogroupe).
- Voit les membres d'autres groupes (exogroupe) de manière plus négative.
- Renforce les préjugés pour se sentir appartenir à un groupe.

POURQUOI EST-CE QUE L'ON DISCRIMINE?

RENFORCEMENT DES PRÉJUGÉS

Apprentissage social

- Préjugés appris par l'observation et l'imitation des attitudes des autres.
- Exposition aux stéréotypes et attitudes discriminatoires dès l'enfance.

Théorie de la dominance sociale

- Sociétés hiérarchiques avec des groupes dominants maintenant leur pouvoir.
- Préjugés justifiant et légitimant les inégalités sociales.

Théorie du bouc émissaire

- Blâmer un autre groupe pour ses propres problèmes ou frustrations.
- Soulager le stress et l'anxiété en attribuant la cause des difficultés à un groupe extérieur.

POURQUOI EST-CE QUE L'ON DISCRIMINE?

LA DISCRIMINATION S'ENTRETIENT DANS LA DURÉE

Théorie de la justification du système

- Besoin de voir le monde comme juste et ordonné.
- Rationalisation des inégalités sociales et économiques pour maintenir cette vision.

Influence des médias

- Les médias diffusent des stéréotypes et représentent certains groupes de manière négative.
- Représentations biaisées influençant les attitudes et croyances des téléspectateurs.

Expérience personnelle

- Les expériences personnelles avec des individus d'autres groupes influencent les attitudes.
- Des expériences négatives peuvent conduire à des généralisations injustes sur tout un groupe.

LA DISCRIMINATION DANS LES FAITS

Impacte de la discrimination à l'embauche et sur le marché du travail

- Privation de talents innovants
- Mauvaise image de marque pour l'employeur
- Coûts juridiques
- Climat de travail négatif

"50% des personnes interrogées ayant subi une discrimination l'ont eu dans l'environnement professionnel"

Source: discrimination raciale en Suisse,
Rapport du service de la lutte contre le racisme, 2018

QU'EST-CE QUE L'INTERSECTIONNALITÉ?

Cette notion est introduite par la professeure **Kimberlé William Crenshaw**.

L'intersectionnalité est une notion sociologique qui désigne la manière dont les différentes formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, le classisme, le validisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres, s'articulent et se renforcent mutuellement.

L'intérêt de l'intersectionnalité réside dans le fait qu'elle permet de comprendre que les expériences ne sont pas uniformes et de penser la complexité des inégalités sociales.

ET SI JE BÉNÉFICIAIS D'UN PRIVILÈGE SANS M'EN RENDRE COMPTE?

Saisir les dynamiques de privilège est crucial pour impulser un changement. Le privilège se manifeste par des avantages invisibles ou implicites que certaines personnes ou groupes obtiennent en raison de leur appartenance à une catégorie sociale donnée, sans effort conscient. Il peut s'agir, par exemple, du privilège lié à la couleur de peau, au genre ou au statut socio-économique.

L'une des grandes barrières à l'égalité est que celles et ceux qui profitent du privilège ne sont souvent pas conscient·es des inégalités qu'ils ou elles ne subissent pas. Reconnaître son privilège peut être inconfortable, mais c'est un passage obligé pour déconstruire les systèmes d'oppression.

Il est important de noter que bénéficier d'un privilège ne signifie pas n'avoir jamais rencontré de défis ou ne pas avoir travaillé dur pour réussir. Cela implique simplement que, dans certains aspects de la vie, des opportunités ou des avantages sont plus facilement accessibles à certain·es en fonction de leur identité ou de leur statut social.

COMMENT DÉCONSTRUIRE?

Contact Interpersonnel

- Contact direct avec les groupes stigmatisés : Favoriser les interactions positives entre les individus de différents groupes sociaux pour réduire les préjugés intergroupes.
- Contact superordinate : Créer des opportunités de collaboration entre membres de différents groupes pour atteindre des objectifs communs.

Persuasion et Modélisation

- Campagnes de sensibilisation et d'éducation : Utiliser des campagnes de communication persuasives pour remettre en question les préjugés et promouvoir des attitudes inclusives.
- Modélisation des comportements non discriminatoires : Mettre en avant des exemples de comportements non discriminatoires dans les médias, la politique et la société

Se rappeler que sans minorité, il n'y a pas d'innovation!

IDENTIFIER LES PIÈGES

Théorie de la Réactance
Les individus ont une forte motivation à préserver leur liberté de choix et d'action.

Lorsqu'ils perçoivent que cette liberté est menacée, ils réagissent en renforçant leurs attitudes et comportements opposés à ceux qu'on leur impose.

Ainsi, lorsque les campagnes anti-préjugés semblent imposer des normes de pensée et de comportement, cela peut déclencher une réaction de réactance, conduisant à un renforcement des préjugés.

ET VOUS, COMMENT ALLEZ-VOUS VOUS Y PRENDRE?

Notre Fondation s'engage pour que tout un chacun puisse être considéré dans la société grâce à son identité professionnelle et atteigne une autonomie économique par le travail.

Par un suivi sur mesure, la Fondation Qualife accompagne des jeunes adultes vers la réussite d'un apprentissage dual et les 50 ans et plus vers un retour à l'emploi. Elle s'appuie sur le travail en réseau, la proximité avec les entreprises, l'innovation et des actions de prévention.

www.qualife.ch