

Écoutez les podcasts du « Soir »

Retrouvez le podcast quotidien du *Soir* pour s'informer, décrypter et s'inspirer. « À propos », c'est l'information comme vous l'entendez, avec des sujets racontés et analysés par les journalistes de la rédaction pour mieux comprendre l'actualité.



Pas de pause pour À Propos ! Pendant les vacances, on vous propose une série de rétrospectives sur l'actualité qui a marqué cette année. La formule reste identique : des journalistes de la rédaction racontent, analysent et donnent des clés pour mieux comprendre. À Propos de 2022, c'est l'opportunité de jeter un œil dans le rétro sur les faits marquants de l'année écoulée (guerre en Ukraine, prix de l'énergie, bouleversement climatique). C'est aussi un micro ouvert à des personnalités comme Pierre Kroll, Marius Gilbert ou Béatrice Delvaux pour avoir leurs impressions sur les douze derniers mois.

À Propos de 2022, c'est du lundi au vendredi, du 26 décembre au 6 janvier, sur notre site, notre application et toutes vos plateformes de podcast préférées.



Découvrez « À propos » et tous les podcasts sur : *Le Soir* (podcasts.lesoir.be) ou via l'application, « Podcast Addict », « Apple Podcasts », « Google Podcasts », Spotify et Amazon Music.

EMPLOI

Le handicap, premier facteur de discrimination à l'embauche

Deux chercheurs de l'Université de Gand ont recensé les grands facteurs d'exclusion du marché du travail, basés sur 900.000 tests à l'aveugle pendant quinze ans. Conclusion : les discriminations ne sont pas seulement ethniques et, malgré les campagnes, elles ne reculent pas.

BERNARD DEMONTY

Selon que vous soyez une personne jeune, plus âgée, handicapée ou non, d'origine européenne ou étrangère, au physique considéré comme attractif ou non, vos chances de succès sur le marché du travail seront très différentes, à niveau de qualification égal.

Ce constat, souvent ressenti, deux chercheurs de l'Université de Gand, Louis Lippens et Stijn Baert, viennent de l'objectiver davantage en compilant de très nombreuses études scientifiques parues en Belgique et dans le reste du monde sur le sujet. « Nous nous sommes basés uniquement sur les travaux ayant recours aux tests à l'aveugle, avec l'envoi de faux curriculum vitae », précise Louis Lippens. « Au total, nos constats découlent de 900.000 de ces tests. »

Les facteurs d'exclusion les plus déterminants

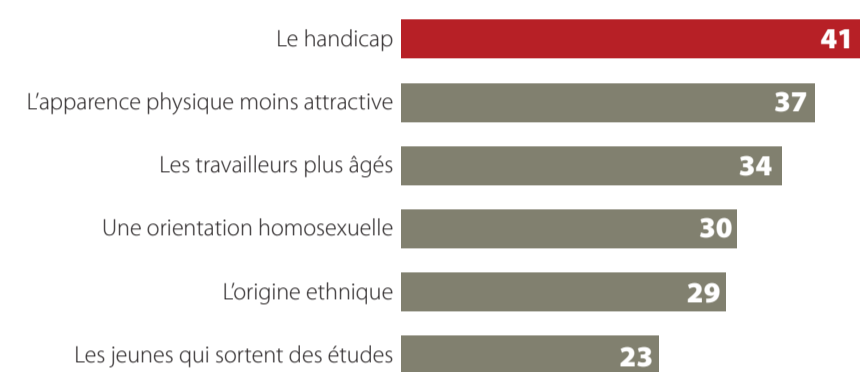
Sur cette base, les auteurs ont identifié les facteurs d'exclusion les plus déterminants. Premier constat : la discrimination ethnique n'est non seulement pas le seul motif, mais ce n'est non plus le plus fréquent, même si son poids ne doit pas être sous-estimé.

Ainsi, les personnes dont les chances d'obtenir un entretien d'embauche sont les plus affectées sont celles qui présentent un handicap. Elles sont réduites de 41 %. « Il peut s'agir d'un handicap physique, comme la surdité ou la cécité, de l'autisme ou d'autres formes de handicap, par exemple mental », précise Louis Lippens.

Arrivent, juste derrière, les personnes dont le physique est considéré comme moins attractif, qui perdent 37 % de chances. Une notion éminemment subjective, rétorquera-t-on. « Pour éviter ce biais, les études présélectionnent les photos d'individus considérés comme

Des chances réduites d'obtenir un entretien d'embauche

Pourcentage de chances en moins qu'a une personne de se faire embaucher



Les personnes les plus touchées par la discrimination à l'embauche sont celles qui présentent un handicap physique, mental ou de l'autisme. © DR.

KROLL

PROCÈS DES ATTENTATS, JANVIER 2024...



moins attractifs sur la base d'autres études », précise le chercheur.

La discrimination la plus forte, après les deux premières, est celle liée à l'âge, et particulièrement pour celles et ceux qui ont plus de 50 ans. Ces personnes auront 34 % de chances en moins d'être conviées à un entretien d'embauche. On constatera toutefois des différences régionales importantes. « En Europe, la proportion atteint 48 %, contre 31 % aux États-Unis. » Une différence qui ne trouve pas d'explication scientifique. « Mais on peut supposer que des facteurs culturels ou réglementaires jouent », estime Louis Lippens. « Aux États-Unis, il n'y a pas de prise de pension obligatoire ni de filets sociaux comme en Europe et on peut considérer qu'il est culturellement plus accepté de voir des personnes plus âgées au travail. »

Origines maghrébines, arabes et africaines

La discrimination ethnique est également présente mais, avec de chances réduites à hauteur de 29 %, cette forme de rejet arrive derrière les autres. On notera que ce sont les personnes d'origine maghrébine ou arabe qui sont les plus touchées. Au sein de ces 29 %, on

compte que leurs chances d'entretien sont réduites de 41 %. « On constate à cet égard aussi des différences régionales », poursuit Louis Lippens. « En Europe, la discrimination touche davantage les personnes d'origine maghrébine ou arabe, aux États-Unis, les personnes d'ascendance africaine sont plus pénalisées. »

Citons, enfin, parmi les personnes victimes d'exclusions, celles qui font état d'une orientation homosexuelle (30 % de chances en moins).

Les auteurs s'avancent moins concernant les discriminations concernant les femmes. « Certaines études les confirment largement, mais d'autres identifient des chances d'embauche renforcées pour les femmes, amoindries pour les hommes », indique Louis Lippens.

Sur la base de la richesse de leur échantillon et de son étalement dans le temps, les deux universitaires ont tenté de savoir si les discriminations étaient en baisse. Ils n'ont, hélas, pas d'éléments qui le démontrent. « Nous n'avons pas identifié de croissance, mais pas de repli non plus malgré les réglementations mises en place et les campagnes de sensibilisation menées dans de nombreux pays. »