

Jeunesse et discriminations

Si l'on sait peu de choses sur les pratiques discriminatoires visant les jeunes en raison de leur âge, on constate qu'ils sont massivement discriminés sur d'autres critères: genre, origine ethnique ou géographique, etc. Les discriminations en raison de l'âge restent cependant un enjeu scientifique et politique, non seulement parce qu'elles sont vraisemblablement importantes mais aussi parce qu'elles se revêtent une moindre gravité aux yeux des pouvoirs publics et tendent, à ce titre, à être insuffisamment combattues.

Discriminations, de quoi parle-t-on ?

La notion de discrimination ne présente pas de contenu stable : le périmètre de ce qui est considéré comme discriminatoire se transforme au cours du temps.

En effet, les discriminations sont des « inégalités illégitimes déclarées illégales » (Fassin, 2002; Lochack, 1987), et toutes les inégalités ne sont pas perçues, à un moment donné, comme illégitimes (Dubet, 2006). Et même lorsqu'elles sont vues comme injustes, elles n'entrent pas mécaniquement dans le périmètre du droit à la non-discrimination.

Une différence ne devient l'objet d'un traitement juridique antidiscriminatoire, qu'au terme de processus sociaux concourant à la définir comme une inégalité injuste, et incitant ensuite le législateur à l'inclure dans la liste des critères de la loi (Tomei, 2003). Pour un critère donné, le franchissement de ces deux étapes n'est donc ni automatique, ni irréversible.

« La singularité de l'âge »

L'âge illustre remarquablement cette instabilité, au point qu'il est possible d'évoquer une véritable « singularité de l'âge » (Gosseries, 2009).

Critère d'introduction récente, l'âge est longtemps

encadré 1

Ce que dit la loi

« La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés » (Le défenseur des droits, CNIL, 2012). La discrimination est une infraction pénale punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (art. 225-1 du Code pénal). Les critères de discrimination prohibés dans le Code du travail sont :

- l'âge ;
- le sexe ;
- l'origine ;
- la situation de famille ;
- l'orientation sexuelle ;
- les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race ;
- l'apparence physique ;
- le handicap ;
- l'état de grossesse ;
- le nom de famille ;
- les opinions politiques ;
- les convictions religieuses ;
- les activités syndicales ou mutualistes.

resté un critère « légitime » de discrimination, et ne pénètre véritablement les législations européenne et française qu'au début des années 2000 (ibid.), contrairement, par exemple, au sexe, introduit dans le droit communautaire dans le courant des années 1970. Il n'a ainsi été supprimé des critères d'entrée dans la fonction publique qu'en 2005. Dans certains domaines, l'usage de l'âge comme principe de sélection se maintient, par exemple dans la limitation du droit d'accès au revenu de solidarité active (RSA). Et, dans bien des circonstances, il reste un critère parfaitement admis de traitement différentiel : la limitation du droit de vote aux plus de 18 ans, par exemple, n'est pas ou peu contesté.

Sur le plan des débats et des conceptions de la justice sociale, la promotion de l'âge comme critère de discrimination apparaît également problématique. L'examen de la jurisprudence européenne fait ainsi ressortir une « hiérarchie des motifs suspects » de discrimination qui se révèle défavorable à l'âge, les juges accordant la priorité à d'autres critères, comme le sexe ou la « race » (Gosseries, 2009).

D'après le philosophe Axel Gosseries (2009), trois singularités expliqueraient la minoration de l'âge au sein même du droit à l'antidiscrimination :

- Le critère d'âge serait pertinent sur le plan de la productivité du travail : l'expérience ou l'autorité « naturelle » associées à certaines classes d'âge pourraient être « légitimement » recherchées par les recruteurs.
- L'âge n'est pas un motif de discrimination systématique, contrairement au sexe ou à l'origine ethnique. Un âge donné peut se révéler handicapant dans certaines sphères de l'existence mais, dans le même temps, il peut être associé à des bénéfices dans d'autres.
- L'âge est une propriété changeante des personnes, contrairement au sexe ou à la couleur. Il peut ainsi constituer un critère discriminatoire à certaines étapes de la vie et un avantage à d'autres. Sous certaines conditions, avantages et désavantages s'annulent et l'âge n'engendre aucun traitement discriminatoire à l'échelle de la vie entière.

Un phénomène massif et multidimensionnel

Les jeunes sont victimes de discriminations massives. Mais ces discriminations sont de nature multidimensionnelle : d'autres propriétés que l'âge s'additionnent pour aboutir à une sélection défavorable.

Les jeunes connaissent des taux de chômage plus élevés et ils sont plus souvent précaires. Cependant, jusqu'à aujourd'hui, les enquêtes visant à mesurer les pratiques discriminatoires à l'embauche s'intéressent peu à la pénalité spécifiquement attachée à la jeunesse, et l'information manque sur ce point.

On sait en revanche que les jeunes sont massivement discriminés selon d'autres critères. L'origine ethnique, la zone d'habitation et le sexe pèsent fortement sur la probabilité d'être discriminé dans le domaine de l'emploi. L'effet de l'origine ethnique est particulièrement massif. Le risque de chômage des jeunes issus de l'immigration africaine et maghrébine est deux fois plus prononcé que celui des Français d'origine, à caractéristiques individuelles, d'études et de zone d'habitation comparable (Brinbaum, Guégnard, 2012). Le fait d'habiter en zone urbaine sensible (ZUS) est en lui-même un critère de discrimination : à niveau de formation, d'origine sociale, d'origine familiale et d'immigration constante, la probabilité d'être au chômage ou en situation précaire est plus élevée pour les jeunes des quartiers défavorisés (Couppié, Gasquet, 2007). Le sexe influe également. Une femme sans enfant de 25 ans a moins de chance d'être convoquée à l'entretien de recrutement qu'un homme aux caractéristiques similaires (Duguet, Petit, 2005).

Bien sûr, ces caractéristiques peuvent se recouvrir chez un même individu, de telle sorte que les risques de discrimination varient considérablement à l'intérieur même de la classe d'âge la plus jeune : certains groupes voient s'additionner les « pénalités » à l'embauche lorsqu'ils combinent plusieurs caractéristiques à risque. Un *testing* (Petit *et al.*, 2011) mené sur des CV d'informaticiens montre ainsi que le taux de réponse favorable varie d'un à plus de trois selon qu'il s'agit d'une jeune fille d'origine sénégalaise (8,4 % de

réponses favorables) ou d'un jeune homme d'origine française (27,7% de réponses favorables).

L'expérience des discriminations : sensibilité aux discriminations et effets d'assignation identitaire

Les discriminations peuvent aussi être appréhendées à partir du point de vue des victimes.

Certaines enquêtes privilégient par exemple les questions relatives au sentiment d'être discriminé (Primon, 2011). On constate alors qu'« au moins un jeune sur dix a [...] ressenti l'existence de discriminations (toutes causes confondues) en début de vie active » (*ibid.*, p. 128) et que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes adultes entre 25 et 34 ans disent plus souvent être discriminés que les autres classes d'âge (Beauchemin *et al.*, 2010). Ces enquêtes montrent également une surconcentration du sentiment d'être discriminé dans certaines catégories : femmes, enfants d'immigrés, et particulièrement ceux de parents nés en Afrique du Nord ou subsaharienne. Par ailleurs, les sources et circonstances d'expériences discriminatoires débordent la sphère du travail : le sentiment d'être discriminé dans les relations avec la police, la poste, la banque, l'hôpital, les organismes HLM ou encore la justice est fort dans certaines catégories, particulièrement les jeunes issus de l'immigration postcoloniale (Primon, 2011).

Enfin, ces recherches montrent que plus les jeunes se sentent discriminés, plus ils tendent à revendiquer la dimension de leur identité au principe de leur exclusion. On constate ainsi que, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de mettre en avant l'origine parmi différentes saillances identitaires dépend principalement de l'expérience du rejet au nom de cette origine (supposée) par la société dominante (Simon, Tiberj, 2012; Jardin, Tiberj, 2012). Le renforcement actuel des affirmations identitaires des jeunes issus de l'immigration postcoloniale répond ainsi au renforcement des manifestations de rejet qu'ils affrontent. Alors qu'ils manifestent la volonté d'assimilation la plus forte (toutes choses égales par ailleurs, les descendants des migrants plutôt que leurs parents, ainsi que les populations originaires des pays du Maghreb présentent

la plus faible probabilité de se définir par leurs origines), ils sont renvoyés et enfermés vers leur culture et leur religion « différentielles », et n'ont alors d'autre choix que de s'en saisir pour construire leur identité. Ils sont piégés par l'identité à laquelle ils sont assignés (Khosrokhavar, 1997) et les discriminations qu'ils subissent contribuent largement à refermer ce piège.

La nécessité de politiques anti-discriminatoires ciblant les jeunes

L'ampleur de ces discriminations, la gravité de leurs conséquences sociales et politiques plaident en faveur d'une action publique volontariste et déterminée. Celle-ci doit notamment prendre toute la mesure du facteur ethno-racial dans l'expérience discriminatoire des jeunes. Mais elle doit également cibler la jeunesse pour elle-même, malgré la « singularité de l'âge » qui conduit trop facilement à considérer comme justifiées les discriminations dont les jeunes sont victimes en tant que jeunes. Après avoir dessiné les contours de cette singularité, Axel Gosseries défend le principe du maintien de l'âge parmi les « motifs suspects » que l'action antidiscriminatoire doit cibler. Trois raisons plaident pour ce maintien :

- La discrimination fondée sur l'âge a des effets stigmatisants sur ses victimes, et risque à ce titre de contribuer au renforcement des préjugés anti-jeunes.
- L'idée d'une égalité sur une vie entière n'est pas suffisante, l'accès à certains biens (ressources, reconnaissance...) ne pouvant être différé car ils sont nécessaires à la vie et au bon développement à chaque âge. Limiter l'accès des jeunes à certains minima sociaux peut être considéré, si l'on accepte ce point de vue, comme discriminatoire.
- Les conditions pour que les avantages et les désavantages associés aux différents âges de vie s'équilibrent dans les faits ont de fortes chances de n'être jamais atteintes : d'une génération à l'autre, les taux de chômage ou l'espérance de vie, par exemple, se modifient. Au final, la lutte antidiscriminatoire doit donc également s'adosser au principe, parmi d'autres, d'une exigence de justice intergénérationnelle.

Régis Cortesero

Bibliographie

- Beauchemin C., Hamel C., Lesné M. *et al.*, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population & sociétés*, n° 466.
- Brinbaum Y., Guégnard C., 2012, « Des études à l'emploi : parcours et contraintes des jeunes issus de l'immigration », in Labadie F. (dir.), *Inégalités entre jeunes sur fond de crise. Rapport de l'Observatoire de la jeunesse 2012*, La Documentation Française/INJEP.
- Couppié T., Gasquet C., 2007, « L'insertion professionnelle des jeunes originaires de ZUS », in ONZUS, *Rapport 2006*, pp. 210-232.
- Duguet E., Petit P., 2005, « Hiring Discrimination in French Financial Sector : an Econometric Analysis on Field Experiment Data », *Annales d'économie et de statistique*, n° 78, pp. 79-102.
- Fassin D., 2002, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. LII, n° 4, pp. 403-423.
- Gosseries A., 2009, « La singularité de l'âge : réflexions sur la jurisprudence communautaire », *Mouvements*, n° 59, pp. 42-54.
- Jardin A., Tiberj V., 2012, « Des jeunes parmi d'autres ? Les jeunes issus des immigrations », in Galland O., Roudet B. (dir.), *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes Français depuis 30 ans*, Paris, La Documentation française.
- Khosrokhavar F., 1997, *L'Islam des jeunes*, Paris, Flammarion.
- Le défenseur des droits, CNIL, 2012, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*.
- Lochak D., 1987, « Réflexion sur la notion de discrimination », *Droit social*, n° 11.
- Petit P., Duguet E., L'Horty Y. *et al.*, 2011, « Discriminations à l'embauche des jeunes Franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », CEE, *Document de travail*, n° 141.
- Primon J.-L., 2011, « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats/jeunes*, n° 57, pp. 121-134.
- Simon P., Tiberj V., 2012, « Les registres de l'identité. Les immigrés et leurs descendants face à l'identité nationale », INED, *Documents de travail*, n° 176.
- Tomei M., 2003, « Sur les notions de discrimination et d'égalité dans le travail », *Revue internationale du travail*, vol. LXLII, n° 4, pp. 435-452.

Sitographie

- L'Observatoire des discriminations
www.observatoiredesdiscriminations.fr