

ÉTUDES & RÉSULTATS

| février 2016

9^e édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi

« Le physique de l'emploi »

Résumé

L'objectif du 9^e Baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la « Perception des discriminations dans l'emploi » est de mieux connaître ce que recouvre la notion d'apparence physique telle que perçue par les chômeurs, tant dans leurs représentations que dans les expériences de discriminations à l'embauche dont ils font état.

Les résultats mettent en évidence la place importante qu'occupe dans les recrutements la conformité des candidats aux normes socialement admises, tant pour les codes vestimentaires, plus facilement modifiables, que pour les caractéristiques physiques, pourtant inaltérables. Avoir un style ou une corpulence « hors normes » constitue ainsi un inconvénient majeur pour être embauché et peut inciter les employeurs à questionner les candidats sur ces attributs lors des entretiens d'embauche.

Au-delà des opinions exprimées par les chômeurs, les expériences de discriminations rapportées corroborent cette perception et permettent de mieux caractériser les populations les plus exposées à ces inégalités de traitement. La discrimination à l'embauche liée à l'apparence physique est ainsi plus fréquemment rapportée par les personnes obèses ou celles ayant un style vestimentaire atypique, mais surtout par les femmes. Le surpoids est également vu comme un facteur augmentant la discrimination, mais uniquement pour les femmes.

Selon les résultats de cette étude, près de 15 ans après son introduction dans la loi et alors que la jurisprudence est encore rare, le critère de l'apparence physique apparaît bien comme un critère à part entière qui a pleinement sa place parmi les motifs de discrimination juridiquement prohibés.

Méthodologie

L'étude a porté sur un échantillon de 998 demandeurs d'emploi âgés de 18 à 65 ans, représentatifs de la population des demandeurs d'emploi (méthode des quotas), interrogés par questionnaire auto-administré en ligne du 27 octobre au 18 novembre 2014. Les demandeurs d'emploi sont des personnes ayant déclaré être en recherche d'emploi et inscrites à Pôle emploi au moment de l'enquête.

Le caractère significatif des données de cette étude est souligné par la légende suivante :

* signifie $p < 0.05$; ** signifie $p < 0.01$; *** signifie $p < 0.001$

Composition de l'échantillon

	Femmes n=498	Hommes n=500	Total	Effectifs
	%	%	%	n
Âge ***				
18-24	31	17	24	242
25-34	26	28	27	269
35-49	29	34	32	316
50-65	14	21	17	171
Niveau d'études ***				
≤Bac	77	85	81	809
> Bac	23	15	19	189
IMC ***				
Maigre <18,5[5	2	4	38
Normal [18,5-25[58	45	51	512
Surpoids [25-30[20	32	26	263
Obèse [30-plus	17	21	19	185
Style vestimentaire ***				
Classique	62	50	56	564
Décontracté	31	45	38	377
Atypique	7	5	6	58
Importance de l'apparence physique pour le métier ¹				
Oui	32	25	28	281
Non	68	75	72	717
Total	100	100	100	998

Lire : 31% des femmes de l'échantillon ont entre 18-24 ans contre 17% des hommes et 24% en moyenne (quel que soit le sexe).

IMC : Indice de masse corporelle

L'objectif de cette étude est de chercher à mieux connaître les discriminations à l'embauche liées à l'apparence physique tant au niveau de leur caractérisation que des personnes qui rapportent y avoir été confrontées dans leur parcours d'accès à l'emploi.

Si la loi ne précise pas les contours de la notion d'apparence physique, celle-ci peut être définie comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs propres à une personne. En ce sens, il est pertinent de distinguer, pour chaque individu, les **caractéristiques** dites « **inaltérables** » qui relèvent de l'apparence corporelle - les traits du visage, la corpulence, la couleur

de la peau... - de celles, « **modifiables** », qui constituent l'apparence vestimentaire et le « style » d'une personne : vêtements, coiffure, tatouages, piercings...

Le critère de l'apparence physique fait partie des motifs de discrimination introduits par la loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 en même temps que d'autres tels que l'âge, le patronyme ou l'orientation sexuelle. Ce motif, qui n'apparaît ni dans la législation européenne ni dans celle d'autres États de l'UE (sauf en Belgique), figure aujourd'hui parmi les 20 critères en vertu desquels une différence de traitement, notamment dans l'emploi, est interdite en France.

Près de 15 ans après son adoption, ce critère spécifique a encore du mal à trouver sa place dans le paysage juridique français : rarement invoqué devant les juges ou le Défenseur des droits (4,2% des réclamations pour discriminations dans l'emploi en 2015), ses contours et sa portée sont mal connus. Le Baromètre de la « Perception des discriminations dans l'emploi » montre pourtant, depuis sa 7^e édition, la place grandissante de ce critère tant dans les représentations que dans les expériences des actifs. En ce sens, cette 9^e édition confirme que pour les 33% de chômeurs (36% des femmes et 31% des hommes) qui déclarent avoir été discriminés à l'embauche, **l'apparence physique est le deuxième critère cité** (29% par les femmes et 20% par les hommes).

de la peau... - de celles, « **modifiables** », qui constituent l'apparence vestimentaire et le « style » d'une personne : vêtements, coiffure, tatouages, piercings...

Cette définition duale de l'apparence physique se retrouve dans l'analyse de la perception des discriminations, tant au niveau des représentations (I) que des expériences de discriminations à l'embauche rapportées par les demandeurs d'emploi (II).

¹ La question exacte était : « Pensez-vous que votre apparence physique peut influencer le recruteur ? ». Une réponse au choix parmi trois propositions : oui, l'apparence est importante dans le métier que je recherche (codée : oui) ; oui, même si l'apparence n'est pas importante dans le métier que je recherche (codée : non) ; non (codée : non).

1. Les représentations liées à l'apparence physique

Une apparence physique « hors normes » constitue un inconvénient à l'embauche

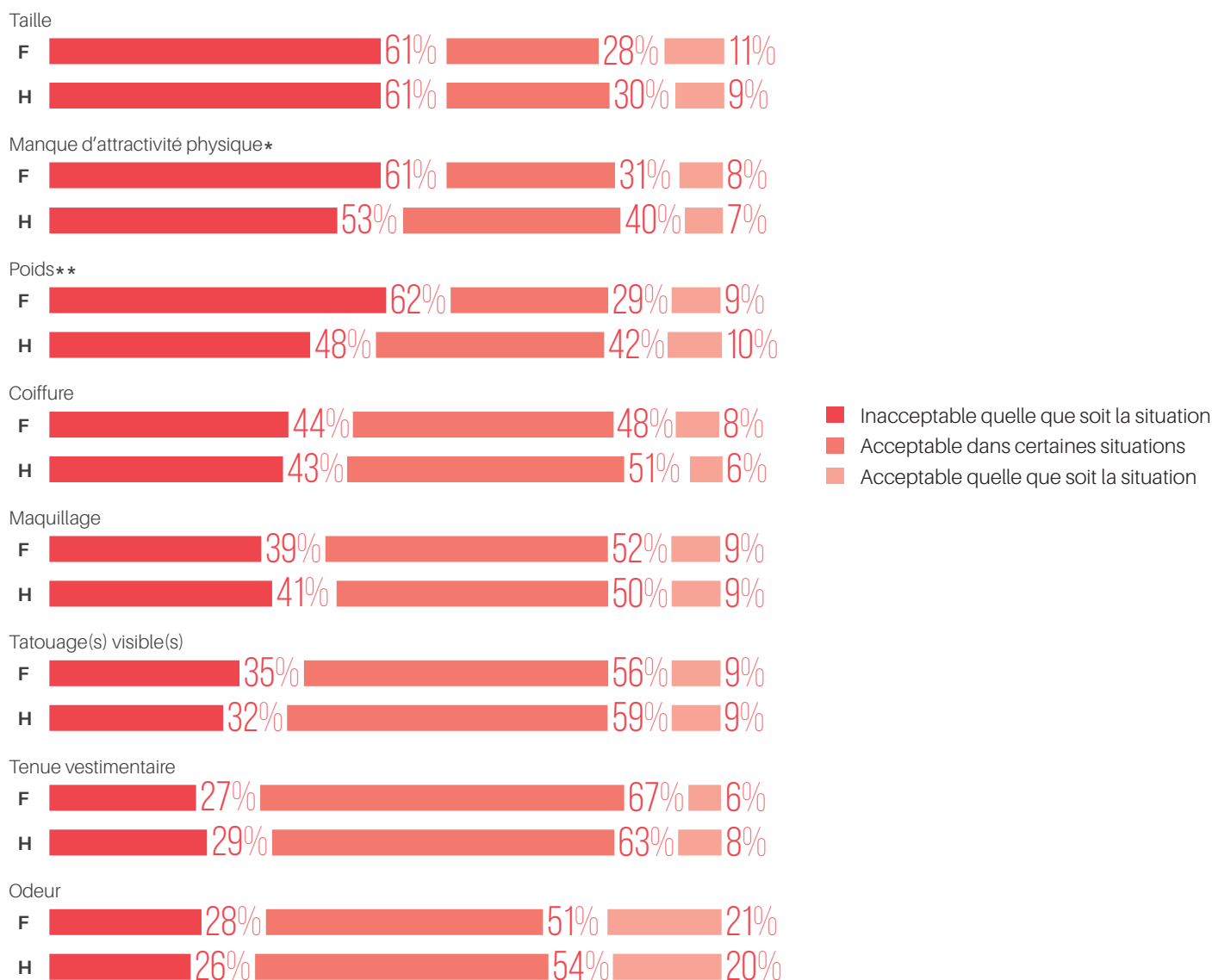
L'apparence physique, qu'elle soit vestimentaire ou corporelle, occupe une place importante parmi les caractéristiques perçues comme un inconvénient pour être embauché. Sur 20 situations testées, les cinq inconvénients les plus cités ont ainsi quasiment tous trait à une singularité « visible ». Avoir un style non conforme aux codes de l'entreprise (cité à 85% par les femmes et 78% par les hommes) et le fait d'être obèse (cité à 79% par les femmes et 73% par les hommes) font partie des situations les plus pénalisantes (au même titre que

le fait d'avoir plus de 55 ans, d'être enceinte et d'avoir un handicap visible). Corrélativement, le fait d'avoir un physique attractif est vu comme un avantage par 66% des femmes et 65% des hommes.

Les normes d'attractivité physique et de corpulence admises en France, valorisant la minceur pour les femmes, semblent s'étendre jusqu'aux conditions du recrutement.

Les refus d'embauche motivés par des caractéristiques corporelles sont considérés comme plus inacceptables que ceux motivés par des attributs vestimentaires

Selon vous, refuser d'embaucher un candidat pour l'une des caractéristiques suivantes est-il acceptable ou non ?



Les refus d'embauche motivés par les caractéristiques corporelles (taille, attractivité, poids) des candidats **paraissent davantage inacceptables** que ceux établis sur le fondement d'une apparence qui peut, *a priori*, être modifiée (coiffure, maquillage, tatouage, tenue).

Ces avis sont partagés entre les femmes et les hommes, sauf sur deux caractéristiques que sont le poids et le manque d'attractivité physique et qui renvoient à des normes socialement plus contraignantes pour les femmes : elles sont de fait plus nombreuses à affirmer qu'il est inacceptable qu'un employeur refuse d'embaucher une personne sur ces motifs.

Les chômeurs pensent très largement qu'un recruteur peut être influencé par leur apparence physique

79% des répondants (83% des femmes et 76% hommes) pensent que leur apparence physique a une influence sur le recruteur.

Dans la majorité des cas (51%, sans distinction de sexe), ces personnes considèrent pourtant que leur apparence n'est pas importante pour le métier qu'elles recherchent. En revanche, 28% des chômeurs (32% pour les femmes et 25% pour les hommes) pensent que leur

apparence peut influencer le recruteur parce que cela se justifie au regard de leur profession.

Ces résultats traduisent ainsi la place importante qu'occupe l'apparence physique dans l'opinion des chômeurs et le risque de discrimination à l'embauche qu'ils y associent, ce que certaines de leurs expériences viennent corroborer.

2. Les expériences de discriminations liées à l'apparence physique

Les discriminations liées à l'apparence physique, une question de genre

Caractéristiques des personnes déclarant avoir été discriminées à l'embauche en raison de l'apparence physique (n=998)

	Femmes %	Hommes %	Total %
Âge			
18-24	9	7	9
25-49	11	7	9
50-65	10	4	6
IMC			
Normal + Maigre	8***	5*	5***
Surpoids	11	6	5
Obèse	34	25	20
Style			
Classique	8***	5*	6***
Décontracté	11	6	8
Atypique	34	25	30
Importance de l'apparence physique pour le poste			
Oui	14	8	11
Non	9	6	7
Niveau d'études			
≤Bac	11***	6*	8***
>Bac	9	7	8
Total	10%	6%	8%

Au total, 8% des chômeurs de l'échantillon déclarent avoir été discriminés à l'embauche du fait de leur apparence physique (10% des femmes et 6% des hommes). Ces expériences sont rapportées indifféremment selon les catégories d'âge ou de niveau d'études. Le fait de considérer l'apparence comme importante pour le métier recherché ne modifie pas non plus significativement les expériences de discrimination liées à ce critère.

L'analyse fait cependant ressortir plusieurs résultats majeurs :

- **Les discriminations à l'embauche liées à l'apparence physique sont rapportées presque 2 fois plus (1,7) par les femmes que les hommes**, et ce, indépendamment de toutes caractéristiques d'âge, de poids, de style vestimentaire et de niveau d'études.
- Les femmes obèses et en surpoids déclarent plus souvent avoir été confrontées à des discriminations liées à l'apparence physique.

Quand on examine l'effet spécifique du poids, de manière attendue, les personnes obèses rapportent plus que les autres avoir été discriminées à l'embauche du fait de leur apparence. Parmi elles, les femmes le sont beaucoup plus que les hommes.

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, les femmes obèses rapportent 8 fois plus souvent que les femmes d'IMC « normal » avoir été discriminées à cause de leur apparence physique. Les hommes obèses le déclarent trois fois plus que les hommes d'IMC « normal ».

Les discriminations rapportées sont majoritairement en lien avec l'apparence corporelle

Parmi les personnes qui déclarent des discriminations fondées sur l'apparence physique, **63%** (70% des femmes et 51% des hommes) **relient exclusivement celles-ci aux caractéristiques corporelles** (poids, taille, traits du visage...) et 21% (19% des femmes et 25% des hommes) signalent une discrimination liée aux attributs vestimentaires (tenue, tatouages, piercing, coiffure...). Enfin, 16% d'entre elles (11% des femmes et 24% des hommes) considèrent avoir été discriminées tant sur leur apparence corporelle que vestimentaire.

Une discrimination majoritairement vécue lors des entretiens d'embauche

Le moment privilégié de la discrimination rapportée par les chômeurs est l'entretien d'embauche (cité à 64% en moyenne, pour tout critère de discrimination – 60% des femmes et 67% des hommes). Cela se confirme pour les discriminations liées à l'apparence physique qui se seraient produites à 82% lors d'un entretien d'embauche (79% pour les femmes et 87% pour les hommes).

Ainsi, les questions posées ou les remarques faites aux candidats lors d'un entretien d'embauche ou d'une épreuve de concours administratif ont souvent un lien avec des caractéristiques personnelles. Les situations où l'apparence est questionnée sont plus fréquemment en lien avec l'apparence vestimentaire

Un autre résultat illustrant également l'ampleur de la contrainte sociale qui pèse sur l'apparence des femmes est l'impact du surpoids dans les discriminations liées à l'apparence physique. En effet, le surpoids n'a pas d'effet spécifique chez les hommes, alors que **les femmes en surpoids rapportent 4 fois plus souvent avoir été discriminées à cause de leur apparence que les femmes ayant un IMC « normal »**.

- Le style vestimentaire a aussi un effet spécifique sur les discriminations liées à l'apparence physique rapportées par les femmes.

Les femmes ayant un style atypique rapportent 8 fois plus que les femmes ayant un style classique ou décontracté avoir été discriminées à raison de leur apparence physique. Cette proportion est deux fois moins importante chez les hommes ayant un style atypique, qui déclarent 4 fois plus souvent avoir été discriminés à cause de leur apparence, par rapport aux hommes ayant un style classique ou décontracté. **La sanction sociale de l'apparence vestimentaire pèse ainsi plus fortement sur les femmes que sur les hommes.**

Parmi les personnes obèses rapportant une discrimination liée à l'apparence physique, seules 3% ont considéré que leur seule apparence vestimentaire était concernée, alors que les personnes en surpoids la citent à 29% et les personnes à l'IMC « normal » à 39%. Corrélativement, les personnes obèses évoquent une discrimination liée à la seule apparence corporelle à 72% et associée à l'apparence vestimentaire à 25%. Ces résultats illustrent la stigmatisation que vivent les personnes obèses à raison d'une corpulence « hors normes ».

et sont rapportées par 20% des chômeurs (17% des femmes et 23% des hommes). Parallèlement, 11% d'entre eux disent avoir déjà été confrontés à des questionnements en lien avec leur corpulence (9% de femmes et 13% d'hommes). Ce taux est de 33% chez les chômeurs obèses (26% des femmes obèses et 38% des hommes obèses).

A la question de savoir si ces situations ont fait naître en eux le sentiment d'avoir été discriminé, il apparaît que c'est particulièrement le cas quand la corpulence est visée : 78% (dont 81% des femmes et 76% des hommes) l'ont ressenti comme une discrimination, et même 96% pour les personnes obèses (100% des femmes et 94% des hommes).

L'apparence physique est un critère de discrimination à part entière

Le critère de l'apparence physique est peu mobilisé dans la jurisprudence et peine à trouver son utilité et son autonomie. Il peut ainsi sembler redondant avec d'autres critères : origine ethnique, âge, sexe, identité de genre, handicap ou état de santé. De fait, 57% des personnes qui déclarent une discrimination liée à l'apparence physique rapportent avoir été également discriminées à raison d'au moins un autre critère, sans que l'on sache pour autant précisément si cela signale une redondance des critères lors d'une même expérience ou un cumul de discriminations.

Néanmoins, si ce critère semble avoir été introduit dans la loi dans le but de lutter contre les discriminations liées à la couleur de peau, il apparaît avoir pris une dimension qui lui est propre dans la perception des personnes qui s'en réclament. Ainsi, près de la moitié personnes se

disant discriminées à raison de l'apparence physique (43%) déclarent avoir été discriminées exclusivement sur ce critère.

Par ailleurs, alors que l'on s'interroge parfois sur le recoupement du critère de l'apparence physique avec d'autres motifs de discrimination, les résultats de cette étude montrent que les personnes qui ont déclaré une discrimination à l'embauche liée à l'origine ou à l'état de santé ne déclarent pas simultanément avoir été discriminées à raison de l'apparence physique. (respectivement 8 sur 10 et 9 sur 10).

Ces éléments donnent à penser qu'il y a bien un **effet spécifique de l'apparence physique dans les recrutements** et que sa place parmi les motifs prohibés de discrimination est légitime.

Notre étude, qui se fonde sur les discriminations déclarées par les chômeurs, met en évidence des liens significatifs et cohérents entre l'apparence corporelle et vestimentaire et les expériences de discrimination à l'embauche. La sanction de la contrainte sociale liée à l'apparence physique pèse plus fortement sur les femmes qui déclarent plus souvent que les hommes avoir été discriminées à l'embauche du fait de leur apparence physique, et en particulier lorsqu'elles présentent un poids ou un style « hors normes ». Le critère de l'apparence physique semble bien être un critère à part entière qui a toute sa place parmi les motifs de discrimination juridiquement prohibés.
