

Le classisme au travail : comment l'origine sociale influence-t-elle les carrières ?

Le milieu social influence le parcours scolaire, le réseau personnel et professionnel et la connaissance des codes professionnels. Ces éléments peuvent peser lors de l'évaluation d'une candidature et sur les possibilités d'évolution dans l'entreprise.¹

Le "classisme" désigne les préjugés et les différences de traitement liés à la classe sociale réelle ou supposée d'une personne. Le mot "classisme" ne figure pas parmi les critères de discrimination du Code du travail, mais certains comportements qui en découlent peuvent être interdits lorsqu'ils reposent sur un critère protégé.²

Comprendre le classisme au travail

Les marqueurs associés à l'origine sociale

L'origine sociale peut être supposée à partir de différents éléments du parcours ou de la présentation d'une personne. L'établissement scolaire fréquenté, les stages et les premières expériences obtenus peuvent, par exemple, être interprétés comme des indices du milieu dans lequel elle a grandi ou des ressources auxquelles elle a eu accès. Le lieu de résidence, la manière de s'exprimer ou de se présenter, la connaissance des codes professionnels, le réseau personnel ou professionnel ainsi que le prénom et/ou le nom de famille peuvent également influencer la perception d'une candidature.

Ces marqueurs ne renseignent pourtant pas directement sur la capacité à exercer un métier. Une personne peut avoir acquis les compétences attendues par des voies différentes de celles habituellement valorisées dans un secteur. Elle

peut avoir travaillé pendant ses études, suivi une formation moins connue ou réalisé ses premières expériences dans une petite entreprise. Lorsque l'évaluation se concentre sur le prestige du parcours plutôt que sur son contenu, elle risque de désavantager les personnes qui n'ont pas bénéficié des mêmes possibilités d'orientation, de mobilité ou de mise en relation.

Le classisme est-il une discrimination reconnue par la loi ?

Une différence de traitement liée à la classe sociale peut relever d'une discrimination lorsqu'elle repose notamment sur l'origine, le nom de famille, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'apparence physique ou une situation économique qui rend la personne particulièrement vulnérable, lorsque cette situation est visible ou connue de l'employeur. Ces différents critères figurent parmi les motifs protégés par le Code du travail.

L'origine sociale est également visée par la Convention n°111 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la France.³

Une pratique classiste n'est donc pas automatiquement une discrimination. Sa qualification dépend des faits et du critère concerné. Écarter une candidature en raison du lieu de résidence est, par exemple, interdit.

Ce que dit la loi : exemple de la situation économique

La loi n°2016-832 du 24 juin 2016 a ajouté la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique à la liste des critères protégés.⁴ Une personne ne peut pas être écartée d'un recrutement, privée d'une formation, sanctionnée, licenciée ou défavorisée dans son évolution pour ce motif, lorsque cette vulnérabilité est apparente ou connue. Le Code du travail interdit également qu'une personne soit défavorisée dans sa rémunération, son affectation, sa qualification, sa promotion, ses horaires, son évaluation ou le renouvellement de son contrat en raison d'un critère protégé.

Ce critère vise une situation de vulnérabilité économique particulière, et non toute différence de revenus.⁵ Il ne permet donc pas de considérer que toute distinction entre des personnes ayant des ressources différentes est automatiquement discriminatoire.

L'employeur doit par conséquent pouvoir expliquer les raisons professionnelles qui justifient ses choix. Une situation financière difficile, l'absence de certaines ressources matérielles ou la connaissance d'une période de précarité ne doivent pas conduire à supposer qu'une personne serait moins fiable, moins compétente ou moins capable de progresser.

Le classisme pendant le recrutement

Certains critères de sélection sans lien direct avec les compétences peuvent avantager les personnes issues de parcours davantage valorisés. C'est notamment le cas lorsque l'entreprise limite ses recrutements à quelques grandes écoles sans justification, accorde de l'importance au prestige d'un établissement ou d'un stage, interprète une période sans emploi comme un manque de motivation, recrute principalement par cooptation, évalue une candidature à partir de son adresse ou confond la maîtrise des codes sociaux avec la possession de compétences professionnelles.

Une période sans emploi peut avoir des causes très différentes et ne permet pas, à elle seule, de mesurer la motivation d'une personne. Elle peut correspondre à une recherche d'emploi, une réorientation, une reprise d'études, des difficultés personnelles ou une période consacrée à l'acquisition de nouvelles compétences. Il convient donc d'interroger la personne sur son parcours sans tirer de conclusion à partir de la seule présence d'une interruption dans son CV.

La cooptation peut faciliter la diffusion d'une offre ou permettre à l'entreprise de recevoir rapidement des candidatures. Mais elle devient toutefois problématique lorsqu'elle représente la voie d'accès principale aux emplois disponibles.

Le prestige d'un diplôme, d'un établissement ou d'une entreprise précédente ne doit pas non plus remplacer l'examen des acquis. Deux personnes ayant suivi des

parcours différents peuvent maîtriser les mêmes compétences. L'analyse doit porter sur les missions réalisées, les connaissances acquises, les résultats obtenus et la capacité à répondre aux besoins du poste.

Les critères retenus doivent présenter un lien réel avec les missions et ne pas reposer sur un critère interdit. Demander un diplôme précis peut, par exemple, être justifié lorsqu'il est obligatoire pour exercer une profession. En revanche, réserver sans raison un poste à des personnes issues d'un nombre très limité d'établissements risque d'écarter des candidatures qui possèdent les compétences recherchées.

Les questions posées en entretien

Selon l'article L1221-6 du Code du travail, les informations demandées doivent permettre d'apprécier la capacité de la personne à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste.⁶

Ces questions sont donc en principe à écarter : "Quel métier exercent vos parents ?", "Dans quel milieu avez-vous grandi ?", "Pourquoi habitez-vous dans ce quartier ?" ou "Comment avez-vous financé vos études ?". Elles concernent la situation personnelle ou familiale de la personne et ne permettent pas, en elles-mêmes, d'évaluer sa capacité à exercer les missions proposées.

Le lieu d'habitation peut uniquement être abordé lorsque la question répond à une nécessité directement liée à l'emploi. Le recruteur peut, par exemple, présenter le lieu de travail, les horaires ou les déplacements prévus et demander à la personne si elle sera en mesure de respecter ces conditions. Il ne doit pas déduire de l'adresse qu'une personne serait moins ponctuelle, moins disponible ou moins adaptée au poste et à son environnement de travail.

Les questions doivent porter sur les compétences nécessaires à l'emploi. Il est possible de demander à la personne de décrire une expérience, d'expliquer comment elle a résolu une difficulté professionnelle ou de présenter les connaissances qu'elle mobiliserait dans une situation liée au poste.

Il est également préférable de préparer des questions communes à l'ensemble des personnes reçues. Sans base comparable, l'entretien peut accorder davantage d'importance aux ressemblances entre le recruteur et certaines candidatures qu'aux compétences attendues. Une personne qui partage les mêmes références culturelles, scolaires ou professionnelles que le recruteur peut paraître immédiatement plus familière, sans être nécessairement plus qualifiée.

L'origine sociale dans l'évolution professionnelle

Après l'embauche, l'origine sociale peut encore influencer l'accès aux promotions, aux formations ou aux missions importantes. Les RH et les managers doivent vérifier qu'une promotion ne repose pas uniquement sur l'aisance orale, que la façon de s'habiller ou de se présenter ne compte pas davantage que les compétences et que les promotions ne dépendent pas des relations personnelles avec la direction.

Ils doivent également examiner la manière dont les projets importants et les formations sont attribués. Ces possibilités doivent être proposées à toutes les personnes qui peuvent y prétendre. Une personne ne doit pas être favorisée parce qu'elle partage le parcours, les références ou le milieu social de son manager.

L'aisance dans une réunion ou la facilité à prendre la parole peuvent être utiles pour certaines fonctions. Elles ne doivent cependant pas effacer la qualité du travail, la maîtrise technique, la fiabilité ou la capacité à progresser. Une personne moins familière avec les usages d'une organisation peut avoir besoin d'informations pour les comprendre, sans que cela remette en cause ses compétences professionnelles.

De la même manière, la tenue vestimentaire ou la façon de s'exprimer ne doivent pas servir de critères implicites lorsqu'elles n'ont pas de rapport avec les missions.

Les critères de promotion doivent donc être annoncés et appliqués de la même manière. Les personnes salariées doivent pouvoir savoir quelles compétences,

quels résultats et quelles responsabilités sont attendus pour accéder à un nouveau poste.

Prévenir le classisme dans l'entreprise

Les RH et les managers peuvent définir à l'avance les compétences attendues pour chaque recrutement ou promotion, puis utiliser une grille d'évaluation commune. Les critères subjectifs comme "bonne présentation" doivent être remplacés par des aptitudes observables, par exemple la capacité à présenter un dossier, à rédiger un compte rendu ou à expliquer une information technique.

Les décisions doivent également être documentées à partir d'éléments précis. Les offres d'emploi, les formations et les dispositifs de mentorat doivent être accessibles autrement que par cooptation, afin que les personnes qui ne disposent pas déjà d'un réseau dans l'entreprise puissent aussi en bénéficier. La diffusion des offres sur plusieurs canaux permet notamment de toucher des candidatures issues de parcours différents.

Enfin, les équipes peuvent être sensibilisées aux biais liés aux parcours sociaux afin de mieux repérer les critères qui favorisent certains profils sans lien avec les compétences attendues.

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés et dans les entreprises spécialisées dans le recrutement, les personnes chargées du recrutement doivent suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.⁷

Ce qui est puni par la loi

L'article 225-2 du Code pénal sanctionne notamment le refus d'embauche, la sanction, le licenciement ou l'offre d'emploi soumise à une condition discriminatoire. La peine encourue est de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.⁸

Toute disposition ou tout acte discriminatoire pris à l'égard d'une personne salariée est nul. La personne concernée peut demander réparation.⁹

En cas de litige, elle doit présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur doit ensuite démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.¹⁰

Conclusion

Le classisme n'est pas directement mentionné dans la loi comme un motif de discrimination. Certains comportements classistes peuvent toutefois être interdits lorsqu'ils reposent sur l'origine, le lieu de résidence, l'apparence physique, le nom de famille ou la situation économique. Pour les prévenir, l'entreprise doit utiliser des critères professionnels précis et garantir un accès équitable aux recrutements, aux formations et aux promotions.

Sources

¹ Discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail - À Compétence Égale

² Article L.1132-1 du Code du travail - Légifrance

³ Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession - Organisation internationale du travail

⁴ Loi n°2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale - Légifrance

⁵ La particulière vulnérabilité économique - Défenseur des droits

⁶ Article L.1221-6 du Code du travail - Légifrance

⁷ Article L.1131-2 du Code du travail - Légifrance

⁸ Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal - Légifrance

⁹ Articles L.1132-4 et L.1134-5 du Code du travail - Légifrance

¹⁰ Article L.1134-1 du Code du travail - Légifrance