



4 ■ Actualité

Mercredi 7 septembre 2016

EMPLOI Jean-François Amadiou montre les discriminations physiques dans la sphère professionnelle

Une carrière toute en apparence

Delphine Bancaud

Mieux vaut être blonde, mince et maquillée pour postuler. Cette affirmation caricaturale reflète pourtant bien une facette de la réalité. Dans *La société du paraître* (Odile Jacob, 22,90€), publié ce mercredi, le sociologue Jean-François Amadiou souligne le poids croissant de l'apparence physique dans la vie professionnelle. « Dans le marché du travail actuel, très concurrentiel, le physique est érigé en critère d'embauche supplémentaire. Particulièrement pour les postes en contact avec la clientèle (comme la vente ou l'accueil), car l'existence de séduction du client est de plus en plus forte », affirme-t-il. Alors que la sélection sur le physique est illégale, de nombreux sites de recrutement d'hôtesse continuent, par exemple, à proposer aux candidates des questionnaires les interrogeant sur leur âge et leur taille. « Comme ces

discriminations ne sont que très rarement sanctionnées, leurs auteurs n'ont pas changé de comportement », souligne Jean-François Amadiou.

Jeune, grand, mince

Les cadres pourraient sembler plus à l'abri des discriminations liées au physique, car davantage protégés par leurs diplômes. Jean-François Amadiou affirme que cela n'est pas le cas : « Être jeune, avoir une belle gueule, avoir la ligne et être grand, c'est assurément trouver plus facilement du travail et c'est également gagner davantage », insiste-t-il.

Dans l'univers professionnel, les primes tributaires du poids des apparences sont les femmes. Plusieurs études ont démontré que pour des postes peu qualifiés, une employée blonde gagnait mieux sa vie que sa collègue brune, à compétences égales. Le fait d'avoir une poitrine conséquente serait aussi un atout sur le marché de



Superstock / Sipa

Les discriminations touchent en premier lieu les femmes.

l'emploi. A l'inverse, plusieurs études montrent que les femmes en surpoids sont moins souvent promues et gagnent moins que leurs collègues minces.

Mais les hommes sont aussi victimes de discriminations : « Toutes les études internationales et françaises confirment qu'à diplôme égal, les hommes petits gagnent moins et ont moins

d'avancement », constate le sociologue. Idem pour les hommes en surpoids. La situation est-elle pour autant désespérée ? Jean-François Amadiou ne le croit pas. « Le Défenseur des droits évoque désormais les discriminations liées au physique dans ses baromètres et les médias sont beaucoup plus prompts à relayer le sujet. » ■



Ex 1 : Lisez l'article et répondez aux questions.

1) Cet article a été publié à l'occasion ...

- ☐ du lancement d'une campagne de lutte contre les discriminations liées au physique.
- ☐ de la parution d'un ouvrage sur l'importance de l'apparence physique.
- ☐ de la publication des résultats d'une enquête sur les discriminations liées au physique.

2) Quels éléments de l'apparence physique sont cités comme sources de discrimination ?

(6 éléments)

- ☐ la couleur des yeux.
- ☐ le poids.
- ☐ la longueur des cheveux.
- ☐ le style vestimentaire.
- ☐ le tour de poitrine.
- ☐ la forme du visage.
- ☐ la taille.
- ☐ la couleur des cheveux.
- ☐ le maquillage.
- ☐ la couleur de la peau.
- ☐ les ongles.
- ☐ l'âge.

3) Quels secteurs sont particulièrement attentifs au physique des candidats à un poste ?

.....

4) Comment les personnes dotées d'un physique attractif sont-elles avantagées dans leur carrière professionnelle ?

(3 éléments)

-

-

-

5) Dites si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses. Justifiez votre réponse en citant le texte.

	Vrai	Faux
a. Recruter un candidat sur des critères physiques est interdit par la loi. <i>Justification :</i>		
b. Les discriminations liées au physique toucheraient uniquement les personnes peu qualifiées. <i>Justification :</i>		
c. Seule la France est concernée par ce problème de discrimination. <i>Justification :</i>		
d. Les médias hésitent de moins en moins à parler des discriminations liées à l'apparence physique. <i>Justification :</i>		



pôle emploi

1. Interdiction des mentions discriminatoires

La discrimination consiste à traiter différemment des personnes placées dans une situation comparable, en application d'un critère interdit par la loi.

Ainsi, il est interdit dans une offre d'emploi de faire référence à l'un des critères suivants (article L. 5321-2 du Code du travail) :

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

Ces discriminations sont interdites dans les annonces mais aussi tout au long de la procédure de recrutement.

Ces principes sont inscrits dans le **Code du travail (article L 1132-1)** mais aussi dans le **Code pénal (article 225-1)**.

1.1. Mentions interdites

Voici quelques exemples de mentions discriminatoires qui ne doivent pas figurer dans les offres d'emploi : « européen », « personne non typée », « alsacien », « nationalité française », « dentiste musulman(e) pour remplacements », « entre 25 et 35 ans », « expression en français sans accent », « nationalité française », « boucher israélite », « célibataire », « sans enfant », « bonne santé », « personne valide », « personne en bonne condition physique », « cheveux longs », « yeux bleus »...