

Age et handicap

Inscription dans les programmes scolaires

Dans le cadre du programme de Sciences économiques et sociales (SES) en classe de seconde générale et technologique, les élèves doivent étudier le thème « l'emploi, une question de société ». Il est possible d'exploiter avec eux ce document pour répondre à leurs interrogations concernant les discriminations à l'œuvre sur le marché de l'emploi.

Déroulement de la séance :

Cette étude de document peut être précédée d'une lecture collective et explicative du document, en fonction du niveau des élèves.

Texte :

Monster dévoile les résultats de la première étude jamais réalisée sur la « perception par les salariés de la diversité dans les entreprises françaises »

Levallois-Perret, le 24 octobre 2006 – Monster France, leader du recrutement en ligne, annonce aujourd'hui les résultats de la première étude, sur la perception par les salariés de la diversité dans les entreprises françaises, - coréalisée par le cabinet d'étude indépendant INit Satisfaction et Men Way, spécialiste du conseil en recrutement et ressources humaines -. Cette étude unique, menée auprès d'un échantillon représentatif de la population salariée française, analyse tous les facteurs de discrimination dans leur globalité (l'âge, le handicap, l'origine sociogéographique, le sexe, la sexualité), dans tous les types d'entreprises (TPE, PME et grandes entreprises) et ce dans tous les secteurs d'activité. Premier constat : plus de la moitié des salariés pensent que leur entreprise pratique une discrimination (pour 39% des répondants une discrimination choisie, 12% une forte discrimination et 49% aucune discrimination).

Autres résultats globaux :

Etre senior ou de couleur, deux « handicaps » pour intégrer le marché de l'emploi

Les caractéristiques visibles sont jugées les plus discriminantes. Figurent dans l'ordre des freins à l'embauche : le handicap physique, suivi de très près par le fait d'être un senior et la couleur de la peau, puis l'origine ethnique. Les caractéristiques moins directement visibles comme l'orientation sexuelle ou la religion sont jugées moins discriminantes.

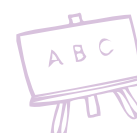
Le plafond de verre de la diversité se durcit plus on monte dans la hiérarchie.

En effet, 40% des salariés pensent que les personnes issues de la diversité sont sur-représentées dans les postes peu qualifiés au sein de leur entreprise, alors qu'ils sont 61% à les estimer sous-représentées dans les postes à responsabilité.

L'ouverture à la diversité, un état d'esprit partagé par tous, les blocages aussi...

62% des répondants pensent que leur entreprise est ouverte à la diversité sociale (contre 38 % estimant qu'elle n'est pas ouverte). Par ailleurs, 96 % répondent que travailler avec des

1



© CIDEM

