



ÉCONOMIE

Gays : la dure quête de l'emploi

20 juin 2012 à 22:26



Un agence Pôle emploi, à Lille (AFP)

ANALYSE ➔ Une étude révélée par «Libération» montre que les homosexuels sont plus touchés par le chômage, notamment en raison d'un turnover élevé.

Par LUC PEILLON

On savait le marché du travail excluant pour les «minorités visibles», les seniors, ou encore les handicapés. On sait désormais qu'il ne fait pas non plus de cadeaux aux homos. Deux ans après leur étude démontrant que les gays restent moins bien payés que les hétéros (*Libération* des 21 et 22 août 2010), les chercheurs Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, de l'université d'Evry-Val d'Essonne, se sont penchés sur la probabilité, pour les homos hommes, d'être plus ou moins au chômage que les hétéros. Résultat, selon cette étude que *Libération* s'est procurée, et qui est présentée aujourd'hui lors d'un colloque à Paris, les gays ont deux fois plus de risques de pointer à Pôle Emploi que leurs homologues hétéros. Plus encore, même, que les gens nés en Afrique ou les seniors.

Qualification. Suivant la même méthodologie que pour les salaires, les deux économistes, qui ont compilé quatorze années d'enquêtes emploi de l'Insee, ont d'abord isolé les hommes vivant en couple, puis filtré l'échantillon afin d'éliminer les cohabitations hétérosexuelles (lire ci-contre). Ils ont ainsi dénombré 409 homosexuels sur 106 751 individus hommes, soit 0,25% de l'ensemble des couples. Sur cet ensemble, les gays sont 8,9% à se déclarer au chômage, contre 2,4% pour les hétéros. Mais ces chiffres restent des données brutes, les différences de taux de chômage pouvant résulter de situations différentes, comme le niveau de qualification, l'âge, ou encore le lieu de résidence. Les chercheurs ont alors raisonné «*toutes choses égales par ailleurs*», c'est-à-dire en éliminant les biais pouvant fausser la comparaison, afin d'isoler, pour des individus comparables, le critère de l'orientation sexuelle.

Or, parmi ces personnes quasi identiques, si la différence de taux de chômage se resserre, elle se maintient dans un rapport de 1 à 2 : 1,5% pour les hétéros, contre 3,1% pour les homos. Soit un écart de 1,6 point au détriment des gays. A titre de comparaison, les jeunes actifs du panel nés en Afrique sont pénalisés d'un point par rapport à l'individu type, et les seniors de 0,8 point. Soit moins que les homosexuels.

Cette différence de taux de chômage traduit-elle pour autant une discrimination de la part des entreprises ? Pas si simple. Les homos connaissent bien un flux d'entrée dans l'emploi plus faible que les hétéros, qui peut s'expliquer par une discrimination à l'embauche en raison d'une orientation sexuelle visible ou supposée (comportement, CV...). Mais l'explication pourrait être plus complexe. Car dans le détail, l'écart de taux de chômage entre homos et hétéros n'est pas le même suivant l'âge des personnes étudiées. En effet, les homos de moins de 40 ans connaissent un risque supérieur aux hétéros d'être au chômage (+ 2,4 points), alors que les gays de plus de 40 ans ne subissent quasiment pas de différence.

Pour comprendre cette incongruité, il faut se pencher sur un autre indicateur : le turnover. Alors qu'il est deux fois plus important pour les homos que pour les hétéros parmi les salariés de moins de 40 ans, il est quasi identique chez les plus âgés. Conclusion : le taux de chômage plus élevé chez les jeunes homos semble directement lié au turnover. Pourquoi, cependant, une telle mobilité chez les jeunes gays ? Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi ont une explication. Ou du moins une «intuition» : «*L'existence de pratiques discriminatoires réparties de façon hétérogène dans le monde du travail induit un processus de recherche du "bon emploi" plus difficile et long chez les travailleurs gays que chez leurs homologues hétérosexuels*». Autrement dit, le salarié gay partirait à la recherche de l'entreprise «gay friendly», ou du moins non hostile aux homos, ce qui expliquerait qu'il en change plus souvent en début de carrière que les hétéros. Avant de se stabiliser une fois l'employeur adéquat trouvé.

Rien n'indique, cependant, que l'ambiance éventuellement homophobe que le gay chercherait à fuir soit uniquement due à la direction de l'entreprise. C'est à l'ensemble du collectif de travail, collègues compris, que l'humain serait tenté, semble-t-il, d'échapper. Un problème plus difficile à résoudre, peut-être, que s'il s'agissait

d'agir uniquement sur les responsables de ressources humaines.

Inactivité. Plus au chômage que les hétéros, les homos sont aussi moins présents sur le marché du travail. Le taux d'inactivité brut, c'est-à-dire le pourcentage de ceux qui ont renoncé à chercher ou à occuper un emploi (toujours dans le panel resserré), est ainsi de 6,17% chez les gays, contre 2,13% chez les hétéros. En données nettes («*toutes choses égales par ailleurs*»), la différence se réduit, mais reste significative : 4,2% chez les gays contre 2,3% chez les hétéros. Bref, être homo diminue de 1,85 point le taux d'activité. «*Ce phénomène est un décalque de ce qui se passe dans un couple hétéro*, explique Thierry Laurent. *Dans un couple de personnes de sexe différent, l'homme sera quasiment toujours actif, il cherchera toujours à travailler.*» Dans un couple gay, «*le moins diplômé, celui qui a le moins de chances de trouver un emploi, se retirera plus facilement du marché du travail*». D'où, sur l'ensemble de la population masculine, un taux d'activité plus faible chez les homos.

Moins actifs, plus au chômage, pénalisés en termes de salaire, les gays subissent une vraie discrimination professionnelle. Encore mal connue, celle-ci commence à être prise en compte par certaines entreprises (*lire ci-contre*). Car pour elles, c'est aussi, comme pour toutes les discriminations, une perte de compétences potentielles, donc de rentabilité...