

Avis de Soutenance

Madame Julie DUFLOS

STAPS

Soutiendra publiquement ses travaux de thèse intitulés

Comment pourrait-il en être autrement ? Étude de la persistance des discriminations à l'embauche selon l'apparence physique

dirigés par Monsieur Williams NUYTENS et Madame Oumaya HIDRI-NEYS

Soutenance prévue le **lundi 29 novembre 2021** à 13h30

Lieu : Université d'Artois Maison de la Recherche - Bâtiment I 9 Rue du Temple 62000 Arras

Salle : des Colloques I.0.06

Composition du jury proposé

| | | |
|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| M. Williams NUYTENS | Université d'Artois | Directeur de thèse |
| M. Patrick SIMON | INED | Rapporteur |
| Mme Oumaya HIDRI NEYS | Université d'Artois | Co-directrice de thèse |
| M. Lilian PICHOT | Université de Strasbourg | Rapporteur |
| Mme Frédérique ROUX | Université Rennes 2 | Examinatrice |
| M. Pascal UGHETTO | Université Gustave Eiffel | Examinateur |

Résumé :

Si discriminer à l'embauche selon l'apparence physique est une pratique illégale depuis la promulgation de la loi du 16 novembre 2001, nombre d'études révèlent toutefois l'existence de cette pratique au fil du temps, ce qui implique sa persistance. Cette recherche s'intéresse donc à comprendre ce phénomène en répondant à deux questions. La première consiste à savoir comment est-ce possible ? En se penchant sur le côté juridique des discriminations par l'analyse de la genèse du cadre législatif antidiscriminatoire français et de ses paradoxes ; par les analyses quantitative et qualitative des bases de données juridictionnelles et extra-juridictionnelles relatives aux discriminations à l'embauche selon l'apparence physique, nous mettons en lumière les éléments qui limitent ou empêchent les recours/réclamations de la part des victimes et contribuent à une persistance de ce type de discriminations. Mais, le juridique n'expliquant pas tout, nous nous sommes concentrée sur un terrain particulier, celui de la vente de biens et de services sportifs. Parce que les salariés qui recrutent sont enjoint à sélectionner uniquement des candidats sportifs pratiquants, comment, dans l'incertitude qui entoure la procédure de recrutement, pourraient-ils ne pas considérer les apparences physiques pour faire leur choix, et donc ne pas discriminer selon ces dernières ? Grâce à des entretiens semi-directifs et l'observation de plusieurs sessions de formations des salariés au recrutement, nous tentons de comprendre l'action de ces hommes et de ces femmes qui ne se fait pas sans raisons et n'existe pas sans contraintes. Outre la mise au jour des justifications qui permettent aux recruteurs de réitérer leurs comportements discriminatoires, il s'agit d'étudier l'une des influences socialisatrices qui actualise un habitus professionnel les invitant à discriminer.