

Seules les différences subies en raison de l'appartenance à une catégorie de population particulière correspondent effectivement à une discrimination

membres de ces groupes, de celui qui est en charge des décisions – c'est notamment à cette seconde explication que se rattachent les comportements racistes, misogynes ou ... misandriques.

Ces deux causes possibles recouvrent ce que le sens commun associe à la discrimination, à savoir l'existence d'une inégalité de traitement préjudiciable parce que fondée sur des différences visibles et qui ne se justifient pas au regard des qualités objectives des personnes concernées. Et cette existence d'un préjugé est précisément ce qui rend indiscutable la volonté de lutter contre les discriminations. Mais en raison de cette subtilité de définition, la discrimination reste très difficile à mesurer : loin d'attribuer tous les écarts entre catégories de population à des contraintes de nature discriminatoire, une approche appropriée de cette question doit pouvoir faire la part entre ce qui relève d'une inégalité de traitement authentique, et ce qui tient à la variété naturelle des choix et des situations.

C'est cette difficulté que tentent de surmonter les expériences dites de testing, qui s'intéressent aux résultats obtenus par deux individus aussi proches que possible l'un de l'autre à l'exception notable de leur appartenance à des catégories de population distinctes. De nombreuses expériences de ce type ont été menées dans différentes régions du monde afin de mesurer les discriminations raciales à l'embauche. Toutes, sans exception, concluent à une forte discrimination à l'encontre des minorités ethniques – conduisant à une différence de l'ordre de 30% à 40% dans le taux de convocation à un entretien d'embauche.

Mais le résultat le plus étonnant reste peut-être que cette différence mesurée est sensiblement la même quel que soit le pays considéré et quelle que soit l'origine ethnique incluse dans l'étude. Une interprétation possible de ce résultat est que ce n'est pas en raison de leur appartenance à une minorité ethnique que certaines personnes sont traitées de façon discriminatoire, mais du seul fait qu'ils n'appartiennent pas au groupe majoritaire. Afin de creuser cette idée, une étude récente² s'intéresse à la discrimination à l'embauche qui affecte des candidatures dont les noms sont sans ambiguïté à consonance étrangère, mais dont l'origine

ethnique n'est pas clairement identifiée par les employeurs. Deux résultats émergent d'une première étude menée à Chicago : les candidatures à consonance étrangère sont fortement discriminées, et elles le sont dans la même mesure que les candidatures dont le nom évoque une minorité ethnique clairement identifiée : toutes obtiennent en moyenne 40% de moins de convocations à un entretien d'embauche en comparaison de candidatures à consonance anglo-saxonne. Ce résultat atteste que la discrimination raciale est en partie fondée sur une défiance à l'égard de l'autre en général, quel qu'il soit ; non en raison de ce qui le rend différent mais du simple fait de sa différence.

¹ Voir à ce sujet l'étude de A. Swamy, S. Knack, Y. Lee, et O. Azfar, « Gender and corruption », *Journal of Development Economics*, 2001, 64, 25-55, ainsi que la critique proposée par H.E. Sung, H.-E. « Fairer Sex or Fairer System? Gender and Corruption Revisited » *Social Forces*, 2003, 82, 703-723.

² Les résultats discutés ici sont présentés dans l'article de N. Jacquemet et C. Yannellis « Indiscriminate Discrimination : A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market », 2011, Document de travail du CES n° 11-13.

Nicolas Jacquemet est Maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et Professeur associé à l'Ecole d'Economie de Paris. Outre les discriminations raciales à l'embauche, certains de ses travaux récents portent sur les modalités de rémunération des médecins, les déterminants de l'économie informelle (travail au noir, corruption) et les méthodes de révélation des préférences. Dernier ouvrage paru : *Econométrie : méthode et applications (en collaboration avec Bruno Crépon, 2010)*, manuel d'économétrie mettant l'accent sur les outils d'évaluation.

Économétrie :
méthode et
applications

Bruno Crépon - Nicolas Jacquemet



L'intégration économique des Français d'origine musulmane par Marie-Anne Valfort

Après le Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire (18 mai 2007-15 novembre 2010) et le débat sur l'identité nationale (11 novembre 2009-7 février 2011), Nicolas Sarkozy et sa majorité ont lancé, le 1er mars 2011, le débat sur la laïcité et l'islam. Ce nouveau débat vise, selon François Fillon, à «réévaluer le principe de laïcité pour tenir compte (...) de l'augmentation du nombre de nos concitoyens de confession musulmane ». Il suggère que l'intégration des immigrés musulmans et de leurs descendants est problématique. Cependant, cette opinion ne repose sur aucune assise scientifique. Claire Adida (Université de San Diego), David Laitin (Université Stanford) et moi-même cherchons donc à évaluer le déficit d'intégration économique des Français d'origine musulmane et, le cas échéant, son origine. Afin d'isoler les difficultés d'intégration spécifiques aux musulmans, nous avons repéré un groupe d'immigrants partageant la même origine nationale, ethnique et culturelle et différant seulement en fonction de leur religion. Ce groupe est constitué des personnes issues de deux communautés ethnolinguistiques du

Sénégal (les Joola et les Serer) qui, à la différence des autres communautés sénégalaises, comprennent une minorité chrétienne suffisamment nombreuse pour nous permettre de comparer l'intégration économique en France des musulmans et des chrétiens originaires de ces communautés.

Evaluer le déficit d'intégration économique des Français d'origine musulmane

Pour tester le déficit d'intégration économique chez les musulmans, nous avons constitué deux sources de données (Adida, Laitin, Valfort, 2010).

La première est issue d'un testing sur CV. Nous avons d'abord créé les CVs de deux candidates d'origine clairement sénégalaise (leur nom est « Diouf »). Elles sont célibataires, âgées de 24 ans, de nationalité française, habitantes de quartiers socio-économiquement équivalents, dotées d'un BTS dans le domaine du secrétariat-assistant de direction ou de l'aide comptable, et de trois années d'expérience professionnelle dans ce même domaine. Les deux candidates diffèrent cependant en fonction de leur appartenance confessionnelle : l'une porte un prénom « typiquement musulman » (Khadija), tandis que l'autre porte un prénom « typiquement chrétien » (Marie). En plus du prénom, nous avons introduit deux signaux supplémentaires d'appartenance confessionnelle. Ainsi, on peut lire dans le CV de Khadija qu'elle a travaillé quelque temps au Secours islamique et en tant que bénévole pour les Scouts musulmans de France. Le CV de Marie indique qu'elle a travaillé quelque temps au Secours catholique et en tant que bénévole aux Scouts et Guides de France. Avec l'aide de ISM-CORUM, un cabinet associatif spécialisé dans l'étude des phénomènes discriminatoires, nous avons répondu aux offres d'emploi publiées sur le site de Pôle Emploi sur l'ensemble de l'Hexagone. Les résultats sont édifiants. Alors que Marie Diouf a obtenu un taux de réponse positive de 21%, ce taux n'est que de 8% pour Khadija Diouf, soit près de 2,5 fois moins. Par ailleurs, et c'est un résultat que nous sommes en train d'exploiter, Khadija est d'autant plus



Les Français de souche expriment un goût pour la discrimination à l'égard des musulmans lorsque le nombre de musulmans autour d'eux augmente

discriminée que la durée du contrat proposé par l'entreprise est plus longue. Khadija est donc soumise à une double peine : elle a non seulement moins de chance d'accéder à un emploi que Marie, mais elle a également moins de chance d'être embauchée sur un poste « de qualité ».

Notre deuxième source de données est une enquête menée avec l'aide du CSA auprès de 466 ménages issus des communautés Serer et Joola : 27% d'entre eux sont chrétiens, les autres sont musulmans. Nous utilisons ces données pour estimer l'impact de la tradition religieuse du ménage sur son revenu, après neutralisation d'autres facteurs, comme le sexe du chef de famille, son niveau d'éducation, sa nationalité, le niveau d'éducation de

l'ascendant ayant immigré en France et le nombre d'années écoulées depuis l'arrivée de ce dernier. Nos résultats montrent que les ménages musulmans ont un revenu mensuel inférieur de 400 euros en moyenne à celui des ménages chrétiens, soit l'équivalent de 17% du revenu disponible médian d'un ménage français en 2008. L'ampleur de cette différence de revenu suggère que la discrimination dont souffrent les candidats musulmans sur le marché du travail français pourrait avoir des répercussions concrètes sur leur niveau de vie.

Comprendre les raisons de la discrimination à l'embauche des Français d'origine musulmane

Nous tentons actuellement de comprendre les raisons possibles de la discrimination à l'égard des musulmans observée sur le marché du travail français. On sait que cette discrimination peut être de deux types. Elle peut reposer sur des préférences discriminatoires de la part de l'employeur, des salariés, ou des clients de l'entreprise (c'est le « goût pour la discrimination » théorisé par Gary Becker, 1957) qui les amènent à ressentir une désutilité à côtoyer des collaborateurs, collègues ou fournisseurs musulmans. Cette discrimination peut par ailleurs reposer sur des croyances (c'est la « discrimination statistique » théorisée par Arrow, 1972). Plus précisément, en l'absence d'information parfaite sur la productivité des candidats, l'employeur est incité à utiliser ses croyances sur la corrélation entre les caractéristiques du candidat qu'il observe (sa religion par exemple) et ses performances au sein de l'entreprise.

Afin d'éclairer de tels mécanismes, nous avons d'abord testé la présence d'un goût pour la discrimination parmi les « Français de souche », c'est-à-dire des Français dont les quatre grands-parents sont nés dans l'Hexagone. Ceux-ci sont surreprésentés parmi les employeurs, collègues et clients potentiels des candidats musulmans. Nous avons organisé des jeux expérimentaux faisant interagir ces « Français de souche » avec des immigrés ou descendants d'immigrés de différentes origines, dont les Sénégalais issus des communautés Serer et Joola. Parmi ces jeux figure un jeu du dictateur. Il consiste à projeter sur un écran les visages de différentes personnes (non présentes physiquement dans la session de jeu) et à demander aux participants le montant qu'ils souhaitent donner à chacun de ces visages. Chaque participant dispose d'une dotation initiale de 5 euros pour chaque visage.

Nos résultats montrent que les Français de souche n'affichent aucun goût pour la discrimination lorsqu'ils sont entourés uniquement d'autres joueurs Français de souche. Ils donnent le même montant aux visages des Sénégalais musulmans et aux visages des Sénégalais chrétiens. En revanche, dans les sessions où les Français de souche sont également entourés de joueurs issus de l'immigration, leur don aux visages des Sénégalais musulmans et aux visages des Sénégalais chrétiens dépend du nombre de joueurs Sénégalais musulmans et Sénégalais chrétiens qui les entourent. Plus particulièrement, plus il y a de joueurs Sénégalais musulmans autour d'eux, moins les Français de souche donnent aux visages des Sénégalais

musulmans. Leur don aux visages des Sénégalais chrétiens n'est en revanche pas affecté par le nombre de joueurs Sénégalais chrétiens qui les entourent.

Etant donné la configuration de notre jeu, deux mécanismes peuvent conduire à ce résultat. Il se peut que les Français de souche anticipent que les Sénégalais musulmans disposent d'une générosité intragroupe plus grande que les Sénégalais chrétiens. Ceci leur permet donc de donner moins aux visages des Sénégalais musulmans lorsque le nombre de joueurs Sénégalais musulmans augmente. Nous sommes en mesure de rejeter l'existence de ce premier mécanisme. Nos résultats sont donc cohérents avec le deuxième mécanisme d'après lequel les Français de souche possèdent un goût pour la discrimination à l'égard des musulmans qui s'exprime lorsque le nombre de musulmans autour d'eux est suffisamment élevé. C'est ce que nous appelons l'« effet Hortefeux », en référence à la phrase prononcée par Brice Hortefeux en qualité de Ministre de l'Intérieur le 5 septembre 2010 : « Quand il y en a un ça va... C'est quand il y en a beaucoup qu'il y a des problèmes ! » (Adida, Laitin, Valfort, 2011). Dans ce contexte, si on assimile notre groupe de joueurs Français de souche aux salariés d'une entreprise, il sera tout à fait rationnel pour un employeur d'embaucher moins de candidats musulmans que de candidats chrétiens afin de ne pas mettre à mal la cohésion des équipes. Bien sûr, il se peut, comme cela est suggéré par le travail de Nicolas Jacquemet et de Constantine Yannelis (2011), que ce goût pour la discrimination vise moins des musulmans que des personnes porteuses d'un prénom étranger auxquelles les Français de souche auraient du mal à s'identifier. Notre protocole expérimental devrait nous permettre de trancher cette question dans le futur.

Nous testons à présent l'existence d'une discrimination statistique de la part des employeurs. Plus précisément, nous souhaitons identifier si les arguments avancés par certains d'entre eux pour justifier qu'ils privilégient le recrutement de candidats chrétiens plutôt que de candidats musulmans font écho à une réalité. Parmi ces arguments figure la croyance selon laquelle les musulmans sont plus religieux que les chrétiens, et qu'ils sont également plus misogynes (Bouzar et Bouzar, 2009). Cet excès supposé de religiosité et de misogynie est considéré par les employeurs comme une menace pour la cohésion des équipes et pour leur productivité. Nos jeux expérimentaux et notre enquête « ménages » nous aident à évaluer le bien-fondé de ces croyances.



Nous espérons que le faisceau d'explications que nous apporterons à l'existence avérée d'un problème d'intégration économique des immigrants musulmans en France permettra de formuler des pistes de solution en vue d'un mieux vivre ensemble.

Références :

- Claire L. Adida, (U. San Diego) David D. Laitin, (U. Stanford) Marie-Anne Valfort, (U. Paris 1), 2010, *Identifying barriers to Muslim integration in France, Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 107(52), 384-390.
- Claire L. Adida, David D. Laitin, Marie-Anne Valfort, 2011, "One Muslim is enough!" *Evidence from a field experiment in France, document de travail.*
- Kenneth Arrow, 1972, *Some mathematical models of race discrimination in the labor market*, in A.H. Pascal, ed. *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington, Mass.: D.C. Heath, 187-204.
- Gary Becker, 1957, *The economics of discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Dounia Bouzar et Lylia Bouzar, 2009, *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise?* Paris: Albin Michel.
- Nicolas Jacquemet et Constantine Yannelis, 2011, *Indiscriminate discrimination: a correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market, document de travail du CES.*

Marie-Anne Valfort est maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne au sein de l'axe « Développement et Mondialisation ». Ses recherches portent sur l'intégration des immigrants dans les sociétés occidentales, sur les liens entre capital social et développement, et sur les relations entre chocs climatiques, migrations et développement dans les pays d'Afrique sub-saharienne. Dernier article paru: Claire L. Adida, David D. Laitin et Marie-Anne Valfort, 2010, *Identifying barriers to Muslim integration in France*, 2010, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 107(52), 384-390.

DE NOUVELLES FONCTIONS POUR...

Dominique Guégan, nommée à la Direction de l'Ecole Doctorale Economie Panthéon Sorbonne à compter du 24 janvier 2011.
<http://www.univ-paris1.fr/it/ecoles-doctorales/ed-economie-pantheon-sorbonne/>

PRIX ET DISTINCTIONS

Christophe Boucher, Prix jeune chercheur en économie de la fondation Banque de France (2010), 7 février 2011.