fait religieux.com
Bien informé, on agit mieux

Face aux discriminations à l'embauche, l'urgence des statistiques ethniques

Propos recueillis par François Desnoyers

October 7, 2014

http://fait-religieux.com/fil-expert/entreprises/face-aux-discriminations-a-l-embauche-l-urgence-des-statistiques-ethniques

Dans un rapport paru en septembre, l'Institut Montaigne dressait un constat aussi simple qu'alarmant : « *Les critères de discrimination concernant l'origine, bien que perçus comme majeurs, restent probablement les plus mal connus : faute de mesure et de données, les politiques en faveur des minorités ethniques ne peuvent plus progresser.* » Il appelait notamment de ses vœux la mise en place de statistiques ethniques au sein des entreprises. Un constat partagé par Marie-Anne Valfort, maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne qui a notamment étudié les mécanismes de discrimination ethno-religieuse à l'œuvre dans les entreprises au moment des processus de recrutement.

Quelle est la part de responsabilité des entreprises dans les discriminations à l'embauche à l'égard des personnes d'origine étrangère ? Sont-elles simplement les héritières des inégalités produites par la société française ou peuvent-elles également en façonner d'autres ?

Nous connaissons les difficultés de notre système scolaire à assurer l'égalité des chances. Dans ce contexte, les descendants d'immigrés issus de pays à majorité musulmane (qui sont arrivés en France avec des niveaux de qualifications en moyenne plus faibles que ceux de la population d'accueil) affichent des performances scolaires moindres par rapport aux individus sans passé migratoire récent. Ainsi, une étude menée par des chercheurs du Crest (Centre de recherche en économie et statistique) montre que 37% des jeunes dont les parents sont originaires d'Afrique (notamment du Maghreb) ont fini leurs études sans diplôme. Cette proportion n'est que de 17% pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France. L'entreprise reçoit donc des CV de personnes issues de pays à majorité musulmane en moyenne moins convaincants que ceux des candidats non issus de l'immigration. Cependant, différents testings sur CV ont montré que, même lorsque le Français d'origine maghrébine et le Français d'origine française postulent à une offre d'emploi avec des CV rigoureusement équivalents, le Français d'origine maghrébine est fortement pénalisé. Sa probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche est jusqu'à quatre fois inférieure à celle du Français

d'origine française. Par conséquent, les entreprises ne sont pas seulement les héritières des inégalités produites par la société française. Elles contribuent également à les creuser via leurs comportements discriminatoires.

Est-on certain que la religion supposée des personnes issues de pays à majorité musulmane génère des comportements discriminatoires de la part des recruteurs?

La question mérite d'être posée. La religion n'est en effet pas le seul facteur susceptible d'expliquer pourquoi ces personnes sont discriminées sur le marché du travail. Il est possible que leur origine extra-communautaire soit sanctionnée par les recruteurs puisque la plupart des pays à majorité musulmane sont situés en dehors de l'Europe - l'Albanie étant l'exception. Ainsi, les personnes issues de pays à majorité musulmane ne sont peut-être discriminées qu'en raison de réflexes xénophobes de la part des recruteurs. Pour savoir si la religion supposée de ces personnes est aussi source de discrimination, nous avons mené en 2009 un testing sur CV. Il a consisté à comparer les taux de convocation à un entretien d'embauche de deux candidates françaises d'origine sénégalaise différant seulement en fonction de leur appartenance religieuse. Les résultats de ce testing montrent qu'à origine extra-communautaire et autres caractéristiques du CV identiques, la candidate a 2,5 fois moins de chances d'être convoquée à un entretien d'embauche lorsqu'elle est perçue comme musulmane plutôt que chrétienne.

Comment expliquer la discrimination à l'égard des musulmans ?

Pour répondre à cette question, notre recherche s'appuie sur des jeux comportementaux et des enquêtes. Nos résultats montrent que la discrimination à l'égard des musulmans est à la fois irrationnelle et rationnelle. Elle est irrationnelle car elle découle en partie d'un goût pour l'entre-soi des recruteurs. Ce goût pour l'entre-soi, auquel nous sommes tous enclins, pousse les recruteurs à sélectionner les personnes qui leur ressemblent culturellement le plus. Ainsi, même s'ils ne s'attendent à aucune différence de productivité entre le candidat musulman et le candidat chrétien, leur goût pour l'entre-soi les pousse à systématiquement favoriser le chrétien par rapport au musulman. Mais la discrimination à l'égard des musulmans est aussi rationnelle. L'appartenance à la religion musulmane est associée par les recruteurs à un risque pour l'entreprise. Ainsi, certaines pratiques liées à la religion musulmane sont considérées comme problématiques. Le jeûne du ramadan est perçu comme un obstacle potentiel à la productivité de l'entreprise. De même, certaines entreprises redoutent que la pratique des prières quotidiennes n'amène les musulmans à revendiquer des espaces ou des conditions d'hygiène spécifiques pour pouvoir pratiquer leur culte. Par ailleurs, nos données d'enquête montrent que la religiosité des musulmans est supérieure à celle des chrétiens. Cette réalité est perçue par les entreprises qui craignent des comportements plus prosélytes de la part des musulmans. Enfin, les recruteurs s'inquiètent de leurs *«normes de genre»*. Nos données d'enquête et expérimentales confirment en effet que les musulmans ont, par rapport à leurs homologues chrétiens, une vision plus traditionnelle des rôles qui incombent aux hommes et aux femmes. Elle peut les amener à développer des comportements perçus comme hostiles à l'égard des femmes qu'ils côtoient au sein de l'entreprise (refus de se soumettre à l'autorité d'une femme, de partager un bureau avec une collègue féminine...). Certes, ces comportements déviants sont ultra-minoritaires. Il n'empêche que leur présence plus fréquente chez les musulmans que chez les chrétiens rend les entreprises plus réticentes à les recruter, toutes choses égales par ailleurs.

Comment inciter les entreprises à s'engager dans des politiques de lutte contre les discriminations ethno-religieuses?

La seule manière d'y parvenir est de faire comprendre aux entreprises qu'elles *«gagnent»* à s'engager dans cette lutte. D'abord en réduisant leur risque juridique. Car la discrimination à raison de l'origine et de la religion est illégale et sanctionnée, si elle est prouvée, d'amendes élevées. Pour que cette menace de la sanction amène les entreprises à limiter leurs comportements discriminatoires, il faudrait instaurer un contrôle accru de leurs pratiques de recrutement. Ainsi, on pourrait imaginer qu'une institution publique telle que le Défenseur des droits se lance dans des opérations de testings à la fois plus fréquentes et plus systématiques. Par ailleurs, l'engagement dans la lutte contre les discriminations ethno-religieuses est bénéfique pour l'image de l'entreprise. Mais encore faut-il que l'entreprise puisse démontrer que ses politiques de promotion de la diversité ethno-religieuse sont efficaces. Il est donc essentiel, comme le préconise l'Institut Montaigne, qu'elle puisse collecter, à partir de formulaires auto-déclaratifs, des données objectives sur la nationalité et le lieu de naissance des salariés et de leurs parents. Ce n'est qu'à cette condition que l'entreprise pourra communiquer sur la représentativité de la composition ethno-religieuse de ses salariés par rapport à la zone d'emploi dans laquelle elle est située (une information collectée par l'INSEE dans l'enquête Emploi depuis 2005)... Et qu'elle sera donc incitée à s'engager de manière active dans des politiques visant à améliorer cette représentativité. Enfin, il est important de rappeler aux entreprises que les rares études qui ont réussi à estimer l'impact de la diversité ethno-religieuse des équipes sur leur productivité ont montré que cet impact est positif. La diversité ethno-religieuse est un levier de performance pour l'entreprise car elle permet la mise en commun d'un ensemble de compétences et d'expériences plus riches.

Les immigrés musulmans et leurs descendants ont-ils conscience des discriminations dont ils peuvent être l'objet ? Comment réagissent-ils ?

Nos données d'enquête montrent qu'ils sont tout à fait conscients de ces discriminations. Ils y répondent en se livrant à un repli communautaire qui ne s'estompe pas, mais s'exacerbe au contraire, avec le temps que leur famille passe en France. Ainsi, la religiosité et la vision plus traditionnelle des rôles qui incombent aux hommes et aux femmes sont plus fortes parmi les enfants et les petits-enfants d'immigrés que parmi les immigrés eux-mêmes. La France est enfermée dans un cercle vicieux dans lequel le repli communautaire des musulmans et la discrimination dont ils sont victimes ne cessent de s'alimenter l'un l'autre.