

N°357

Décembre 2015

Janvier 2016

INFORMATION Juive

LE JOURNAL DES COMMUNAUTÉS

Les discriminations
religieuses
à l'embauche

La mort
aux trousseaux

Avot et ses
commentaires

Les couples
et leur argent

UN AN APRÈS...

SOMMAIRE

N°357 - Décembre 2015 / Janvier 2016

INFORMATION
Juive
LE JOURNAL DES COMMUNAUTÉS

INFORMATION
Juive
LE JOURNAL DES COMMUNAUTÉS

17, rue Saint-Georges
75009 Paris

Rédaction :
01 48 74 34 17
Administration :
01 40 82 26 82
Fax : 01 48 74 41 97
infoj@consistoire.org

Fondateur : Jacques Lazarus (1916-2014)

Directeur de la publication : Victor Malka

Comité de rédaction : Evelyne Gougenheim,
Michel Gurfinkiel, Sabine Roitman,
Clément Weill-Raynal.

Administration :
Jessica Toledano, Jessica Sebban
Maquette : Mike Cohen
Régie publicitaire :
Média 5 - Tél. : 06 60 43 08 14
Photographies :
Erez Lichtfeld, Alain Azria.

Edité par S.a.r.l. Information Juive
le journal des communautés
au capital de 304,90 €

Durée de la société : 99 ans

Commission paritaire des journaux
et publications : 0708K83580

Dépôt légal n° 2270. N°ISSN : 1282-7363

Impression :
SPEI Imprimeur - Tél. : 03 83 29 31 84

Les textes de publicité sont rédigés
sous la responsabilité des annonceurs
et n'engagent pas Information juive.

Abonnement annuel : 33 €
Abonnement de soutien : 46 €
Abonnement expédition avion : 41 €

ABONNEMENT EN LIGNE SUR
WWW.INFORMATIONJUIVE.FR

Les manuscrits non retenus ne sont pas renvoyés.

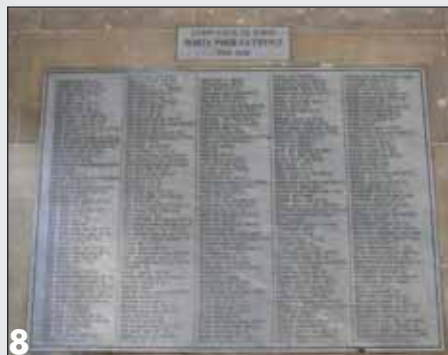
Retrouvez Information juive sur le net

Articles - Dernières nouvelles
Anciens numéros - Débats

RESTEZ CONNECTÉS

www.informationjuive.fr

Abonnez-vous en ligne
en toute sécurité



ÉDITO

4- La France et les Juifs, des cibles privilégiées
L'éditorial de Joël Mergui

6/7- REPÈRES

CHRONIQUE

8- La déchéance du débat politique
Par Guy Konopnicki

IDÉES

10- Le tourment de la guerre
Un livre de Jean-Claude Guillebaud

L'HYPER CACHER, UN AN APRÈS

11- Le grand désarroi

L'HYPER CACHER

14- La mort aux trousses
Par Yohann Dorai

POLITIQUE

15- Les vieux schémas et le choc des photos
Par Jacques Asseraf

ENQUÊTE

17- Les discriminations religieuses à l'embauche
Par Marie-Anne Valfort

ACIP

21- La vie du Consistoire

HISTOIRE

26- Les riches heures du Judaïsme français...
Par Danièle Iancu-Agou

SOCIÉTÉ

29- Les couples et leur argent
Par Aldo Naouri

CULTURE

31- Avot et ses commandements
Un entretien avec René Lévy

CHRONIQUES TALMUDIQUES

34- Pour l'amour d'un rabbin
Par Janine Elkouby

MÉMOIRE

36- Souvenirs d'un monde disparu
Par Gilbert Houziel

38- LES LIVRES

Par Naïm Kattan

CINÉMA

40 - Au cœur des assises, un amour en suspens
Par Elie Korchia

41- VERBATIM

42- POST-SCRIPTUM

Par V.M

Enquête

Les discriminations religieuses à l'embauche

Un entretien avec **Marie-Anne Valfort**

44 % des Français d'origine extra-européenne déclarent avoir rencontré une situation discriminatoire au moins une fois dans leur vie.

C'est sur cette réalité que Mme Marie-Anne Valfort - économiste à l'Ecole d'économie de Paris et à l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne – et l'Institut Montaigne ont voulu enquêter. Ils ont

réalisé un testing sur CV d'une ampleur sans précédent. Ils ont cherché à « fonder l'action publique sur des constats solides et scientifiquement établis »

Quel est l'état des lieux de ces discriminations à l'embauche ? C'est à cette question que répond l'entretien que nous a accordé Mme Marie-Anne Valfort.

Dans l'enquête que vous avez menée avec l'Institut Montaigne, vous avez pu établir que les discriminations religieuses à l'embauche sont une réalité. Que cherchiez-vous à montrer ou à mesurer en entreprenant ce travail ?

MAV : D'après l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) menée en 2008 par l'Insee et l'Ined, les immigrés d'origine extra-européenne ont une probabilité trois fois plus forte que les autres d'avoir subi des discriminations au cours des cinq dernières années (30 % contre 10 %). Cette population avance principalement la couleur de peau comme raison de cette discrimination, loin devant le sexe ou l'âge : la discrimination en France serait donc avant tout « une question de minorités visibles ». Cependant, un testing sur CV mené également en 2008 trahit une réalité plus complexe. Il confirme,

discrimination cible non seulement les minorités visibles mais aussi les minorités religieuses de notre pays. C'est cette hypothèse que nous avons souhaité tester. Plus précisément, nous avons voulu savoir si une personne pouvait être discriminée lors d'une recherche d'emploi simplement parce qu'elle est perçue comme juive ou musulmane par le recruteur, et uniquement pour cette raison.

En 2007, le Conseil constitutionnel avait prohibé toute mesure généralisée de la diversité qui reposerait sur l'origine ethnique ou raciale des personnes. A quelle méthode avez-vous eu recours? Comment est signalée l'appartenance religieuse par exemple ?

MAV : Nous avons utilisé la méthode du testing sur CV. Elle consiste à envoyer, en réponse à des offres d'emploi réelles, des CV et lettres de motivation

etc. Si les taux de convocation à un entretien d'embauche diffèrent entre ces candidats fictifs, alors une discrimination à l'embauche à raison de ce critère est révélée.

Cette méthode n'est pas nouvelle. Elle fêtera bientôt son demi-siècle d'existence. Mais la manière dont nous l'avons mise en œuvre est, elle, atypique. Premièrement, notre testing est inédit par son ampleur. Nous avons répondu à plus de 6200 offres d'emploi de septembre 2013 à septembre 2014, dans l'ensemble de la France métropolitaine. Deuxièmement, le critère de discrimination que nous étudions est lui aussi original. Très peu de testings antérieurs se sont intéressés à la discrimination à raison de la religion. Et ceux qui ont creusé cette question ne permettent pas de dresser un état des lieux complet : les candidats fictifs qu'ils mettent en scène sont soit des hommes, soit des femmes. On ignore donc si, à testing donné, les hommes supposés affiliés à des religions minoritaires sont plus (ou moins) discriminés que leurs homologues féminines.

Nos résultats montrent que les juifs et les musulmans pratiquants sont discriminés par rapport à leurs homologues catholiques

certes, que les Français d'origine non européenne sont discriminés à l'embauche par rapport aux autres. Mais il souligne également que les Français d'origine maghrébine sont les plus discriminés. Ce résultat suggère que la

de candidats fictifs dotés de parcours scolaires et professionnels équivalents, mais différant en fonction d'un critère dont on veut savoir s'il influence la décision du recruteur : le sexe, l'âge, l'origine (nationale, ethnique, raciale)...

Trois informations

Pour identifier une discrimination à l'embauche à raison de la religion, nous avons donc créé des candidats et des candidates identiques en tout point

à l'exception de leur religion supposée. Notamment, ils sont issus du même pays d'origine, le Liban, que nous avons choisi car les trois monothéismes

le CV de Michel et Nathalie « Encadrement de jeunes à l'association catholique de scoutisme Scouts et Guides de France » et dans le CV de Moham-

Nous ne nous attendions pas à constater une discrimination à l'égard des candidats perçus comme juifs.

y sont représentés. Plus précisément, les candidats sont nés Libanais au Liban. Ils sont arrivés en France au début du lycée, y ont obtenu leur baccalauréat et leur BTS, ainsi que la nationalité française.

Leur appartenance religieuse supposée est signalée via trois informations. Deux concernent leur tradition religieuse, c'est-à-dire la religion qu'ils ont hérité de leurs parents. Cette dernière est d'abord révélée par leur prénom : Michel et Nathalie pour les catholiques, Dov et Esther pour les juifs, et Mohammed et Samira pour les musulmans. La tradition religieuse des candidats est également exprimée par le collège confessionnel à Beyrouth où ils ont obtenu leur brevet des collèges, ou leur langue maternelle. Michel et Nathalie ont fréquenté le « collège privé catholique bilingue français-arabe Notre Dame de Nazareth (Beyrouth) » et Mohammed et Samira le « collège privé musulman bilingue français-arabe Amilieh (Beyrouth) ». Dov et Esther ont également fréquenté un collège privé bilingue français-arabe, mais il n'est pas confessionnel (nous n'avons pas connaissance de collèges confessionnels juifs au Liban). Le deuxième signal de tradition religieuse pour Dov et Esther consiste donc à préciser que l'hébreu est leur langue maternelle, au même titre que l'arabe qui est langue maternelle pour tous les candidats. Enfin, le troisième signal d'appartenance confessionnelle des candidats concerne leur pratique religieuse et plus précisément leur implication dans une association de scoutisme confessionnelle. Cette information figure dans la rubrique « centres d'intérêt » de leur CV. On peut ainsi lire dans le CV de Dov et Esther « Encadrement de jeunes à l'association juive de scoutisme Eclaireuses éclaireurs israélites de France », dans

med et Samira « Encadrement de jeunes à l'association musulmane de scoutisme Scouts musulmans de France ».

Ces candidats postulent en tant que comptables, assistants comptables ou secrétaires comptables. Nous avons choisi ce métier car il est peu sensible aux fluctuations de l'activité économique. Il a donc l'avantage de conti-



Marie-Anne Valfort

nuer à générer des offres d'emploi à un rythme soutenu, y compris dans le contexte de crise actuel. Le métier de la comptabilité est en outre transversal à de nombreux secteurs d'activité, ce qui garantit que nos résultats ne sont pas spécifiques à un secteur d'activité particulier.

Quelles sont vos principales observations ? Quel est l'état des lieux chiffré de la discrimination religieuse sur le marché du travail ?

MAV : Nos résultats montrent que les juifs et les musulmans pratiquants sont discriminés par rapport à leurs homologues catholiques : les catholiques sont convoqués par le recruteur au

bout de 5 candidatures envoyées, alors que 6 sont nécessaires pour les juifs et 10 pour les musulmans. Les hommes musulmans sont les plus discriminés : il suffit à Michel d'envoyer 5 candidatures pour obtenir un entretien d'embauche alors que 20 sont nécessaires pour Mohammed, soit 4 fois plus.

Deux de ces résultats nous ont surpris. Nous ne nous attendions pas à constater une discrimination à l'égard des candidats perçus comme juifs. Cette discrimination ne paraît d'ailleurs pas avoir été suspectée : aucune étude antérieure, en France ou à l'étranger, n'a en effet testé son existence. L'antisémitisme semble ainsi perçu comme se cantonnant à des « actes antisémites », potentiellement d'une extrême barbarie, certes, mais isolés. La possibilité que l'antisémitisme alimente des comportements moins ouvertement hostiles mais plus systématiques et donc susceptibles d'affecter le quotidien d'un plus grand nombre de juifs semble avoir été écartée, y compris par des personnes fortement engagées dans la lutte contre l'antisémitisme. Michel Wieviorka par exemple, dans son ouvrage *L'antisémitisme expliqué aux jeunes* (2014), écrit : « [on] ne mesure pas de discriminations vis-à-vis des Juifs en France, tout simplement parce qu'elles n'existent pratiquement pas, ou plus. Ce n'est pas parce qu'on est juif qu'il sera plus difficile qu'à d'autres [...] d'accéder à l'emploi [...] » (p. 111) Nos résultats battent en brèche cette idée reçue : la discrimination à l'embauche à l'égard des candidats perçus comme juifs existe bel et bien. Et elle n'est pas le fait d'individus de culture musulmane puisque la quasi-totalité des personnes auxquelles les candidats devaient faire parvenir leur CV et leur lettre de motivation ont un prénom et un nom qui signalent une origine française ou européenne. Soulignons cependant que la discrimination que nous mesurons concerne des juifs issus du Moyen-Orient, donc considérés comme séfarades. Des travaux complémentaires sont nécessaires pour déterminer si les juifs ashkénazes sont également discriminés sur le marché du travail français.

Le deuxième résultat que nous n'attendions pas concerne l'intensité de la

discrimination à l'égard des hommes musulmans. Cette discrimination est 6 fois supérieure à celle rencontrée par les Afro-Américains par rapport à leurs homologues blancs aux Etats-Unis !

Laïcité

Quels sont les ressorts de ces discriminations ?

MAV : Différents sondages rappellent régulièrement l'attachement des Français à la laïcité. Nous avons donc voulu savoir si la discrimination à l'égard des religions minoritaires de

« pratiquants » précédemment décrits. Les candidats laïcs sont identiques aux candidats pratiquants à l'exception de l'association de scoutisme où ils encadrent des jeunes. Dans les CV laïcs, c'est la mention « Encadrement de jeunes à l'association laïque de scoutisme Eclaireuses éclaireurs de France » qui apparaît. L'attachement à la laïcité garantit, si le candidat exprime ses convictions religieuses sur le lieu de travail, que cette expression ne sera pas problématique pour l'environnement professionnel. En effet, dans l'esprit de la loi de 1905, la laïcité est

risque accru de comportements religieux problématiques sur le lieu de travail.

Mais d'autres stéréotypes négatifs peuvent expliquer la réticence des employeurs à recruter un candidat juif ou musulman. Par exemple, d'après l'enquête sur les stéréotypes sur l'origine menée en 2014 par l'« IMS-Entreprendre pour la cité », les managers décrivent les hommes maghrébins (qu'ils associent spontanément à l'islam) comme « difficiles à gérer » et comme « ayant un rapport compliqué à l'autorité ». Pour tenter de bloquer ces stéréotypes négatifs, notre protocole expérimental inclut des candidats pratiquants d'« exception » aux côtés de candidats pratiquants « ordinaires ». Par rapport aux seconds, les premiers signalent leur excellence dans chaque rubrique de leur CV : une mention « Bien » au bac, une expérience professionnelle plus longue en raison de périodes de transition entre deux contrats plus courtes, la maîtrise de nombreux logiciels valorisés en comptabilité... etc. Ils affichent ainsi une volonté de réussite professionnelle qui devrait les rendre exemplaires aux yeux des recruteurs. Nos résultats révèlent que le signal d'excellence permet en effet d'anéantir la discrimination subie par les candidates, à la fois juives et musulmanes. En revanche, ce signal exacerbe celle dont sont victimes leurs homologues masculins.



notre pays pouvait s'expliquer par la crainte que leurs fidèles ne soient plus enclins à violer ce principe, en particulier sur le lieu de travail. En plus d'être perçus comme une insupporta-

la reconnaissance de la liberté de conscience, soit de la liberté de croire ou de ne pas croire pour autant que cette liberté n'entrave pas la liberté de croire ou de ne pas croire d'autrui.

Soulignons que la discrimination que nous mesurons concerne des juifs issus du Moyen-Orient, donc considérés comme séfarades.

ble remise en cause du processus de sécularisation dans lequel la France est engagée depuis de nombreuses décennies, les comportements religieux transgressifs constituent une menace pour la productivité des équipes. Ils sont donc susceptibles de constituer une source importante de discrimination si l'employeur les anticipe.

Pour tester cette hypothèse, notre protocole expérimental inclut des candidats « laïcs » en plus des candidats

Que révèlent nos résultats ? Le signal d'attachement à la laïcité est sans effet sur le taux de réponse des candidats juifs, suggérant que leur pratique religieuse n'est pas considérée comme une menace pour la bonne marche de l'établissement où ils sont salariés. En revanche, ce signal permet de réduire considérablement la discrimination subie par les candidats musulmans, et plus particulièrement par les hommes musulmans. Ces derniers semblent donc associés par les recruteurs à un

Un antisémitisme primaire

En particulier, les hommes musulmans ne gagnent rien à afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire, si bien que la discrimination qu'ils subissent n'est jamais aussi forte que lorsqu'ils apparaissent exceptionnels. Dans ce cas en effet, leur taux de réponse est cinq fois plus faible que celui de leurs homologues catholiques. Une analyse plus approfondie des données montre que le signal d'excellence bénéficie aux hommes musulmans lorsqu'ils postulent à des fonctions autorisant une certaine autonomie (les postes de comptable), mais il les pénalise fortement lorsqu'ils candidatent à des postes nécessitant pour l'essentiel un travail d'assistantat et donc leur capacité à se plier aux directives de la hié-

rarchie (les postes de secrétaires et d'assistants comptables). Ce résultat suggère que le risque d'insubordination que les recruteurs associent aux candidats musulmans augmente lorsque ces derniers sont exceptionnels.

Concernant les candidats juifs pratiquants, ils ne sont pas discriminés lorsqu'ils sont ordinaires, mais ils le sont, à hauteur de 50%, lorsqu'ils apparaissent exceptionnels. Or, cette intensité ne varie pas en fonction du type de poste auquel ils candidatent (poste d'assistant ou autorisant au contraire plus d'autonomie). En d'autres termes, leur excellence ne semble pas associée par les recruteurs à un risque accru d'insubordination. Ce résultat suggère donc une discrimination « non rationnelle » à l'égard des hommes juifs pratiquants d'exception. En effet, cette discrimination ne se justifie pas par la volonté des employeurs de minimiser le risque d'une « erreur de recrutement », c'est-à-dire d'une embauche qui menacerait la productivité de l'entreprise. Il est ainsi possible que l'excellence des hommes juifs suscite un antisémitisme primaire à leur égard.

Comment lutter contre ces discriminations ? Que suggérez-vous ?

MAV : L'arsenal actuel n'est pas satisfaisant. La campagne nationale de testing qui sera menée par le gouvernement en 2016 ne permettra d'épingler les éventuels comportements discriminatoires que d'une minorité d'employeurs : ceux de grande taille qui n'auront pas infléchi leurs pratiques le temps de cette campagne. Quant à la mise en œuvre d'une action de groupe, elle renforcera la menace juridique, aujourd'hui ténue, qui pèse sur les recruteurs (il est en effet très difficile de prouver une discrimination à l'embauche). Mais elle n'offrira pas de réponse globale aux discriminations à l'embauche. A l'image de la campagne nationale de testing, elle ne s'applique pas aux établissements de petite taille dont le volume d'offres d'emplois n'est pas suffisamment élevé pour permettre sa conduite. Or, les TPE et PME, qui représentent la quasi-totalité des entreprises françaises, discriminent massivement.

Comment réduire les comportements discriminatoires de tous les em-

ployeurs ? Le CV anonyme ? Il ne fait que repousser à l'entretien d'embauche une discrimination qui se serait sinon produite lors du tri des CV. La pédagogie ? Elle fait partie des outils à considérer, mais former efficacement tous les recruteurs est une tâche ardue. De plus, mobiliser le sens moral des employeurs en leur faisant prendre conscience qu'ils discriminent (donc se livrent à des inégalités de traitement entre can-

les personnes issues de pays de culture musulmane). Ces intermédiaires assurent trois rôles : (i) repérer ces populations, (ii) leur inculquer les codes pour limiter la discrimination dont elles sont victimes sur le marché du travail (aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien d'embauche, mentorat par des parrains/marraines occupant des postes de cadres... etc.), et (iii) les mettre en relation avec les employeurs. Ces inter-

Le signal d'attachement à la laïcité est sans effet sur le taux de réponse des candidats juifs, suggérant que leur pratique religieuse n'est pas considérée comme une menace pour la bonne marche de l'établissement où ils sont salariés.

didats pourtant égaux en termes de productivité) n'est susceptible d'être efficace que si leurs comportements discriminatoires sont « non rationnels ». Et les aider à « déconstruire » leurs stéréotypes n'a de sens que si ces stéréotypes sont faux, ce qui n'est pas toujours le cas. Par exemple, le risque accru d'insubordination que les recruteurs associent aux hommes musulmans puise sans doute ses racines dans une réalité : les musulmans affichent, en moyenne, une vision des rôles qui incombent aux hommes et aux femmes plus traditionnelle que leurs homologues catholiques (voir mes travaux avec les politologues américains Claire Adida et David Laitin). Parce qu'ils les imaginent évoluer dans une culture qui leur accorde plus de droits qu'aux femmes, les recruteurs considèrent les hommes musulmans comme dotés d'un sens de l'honneur chatouilleux qui les rend plus réfractaires à l'autorité. Le Calcul de risque est rationnel et ce n'est pas en « forçant » recruteur qu'on les amènera à y renoncer.

Il semble en fait nécessaire d'accompagner les candidats minoritaires de manière à ce qu'ils ne se conforment pas aux stéréotypes négatifs qui leur sont associés. On pourrait ainsi imaginer le renforcement du partenariat de Pôle Emploi avec des intermédiaires spécialisés dans le placement des populations objectivement discriminées, c'est-à-dire des minorités visibles (dont

médias sont donc susceptibles de convaincre les recruteurs de la qualité des candidats minoritaires dont ils reçoivent les CV, en termes de compétences cognitives (formation) mais aussi non cognitives (capacité à travailler en équipe, maîtrise de soi... etc.).

Il est urgent de se lancer dans la définition et l'évaluation de politiques de lutte contre les discriminations enfin susceptibles de changer la donne. *Si nous voulons préserver notre vivre ensemble, c'est maintenant qu'il faut agir.*

L'Institut Montaigne

L'Institut Montaigne se définit comme une « plateforme de réflexion, de propositions et d'expérimentations consacrée aux politiques publiques en France ». Ses travaux sont adressés aux pouvoirs publics, aux acteurs économiques et politiques ainsi qu'aux citoyens français.

L'Institut Montaigne réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires, des personnes issues de la société civile et d'horizons très divers.

Henri de Castries, définit ainsi la mission de l'Institut qu'il préside « œuvrer pour l'efficacité de l'action publique, la cohésion sociale et la compétitivité de notre économie. C'est pourquoi notre ambition de chaque jour est d'innover.