

DÉBAT

Emploi: pourquoi les immigrés issus de pays à majorité musulmane sont-ils discriminés ?

Nicolas Jacquemet

Membre affilié à PSE, professeur à l'Université de Lorraine

Marie-Anne Valfort

Membre associé à PSE, Maître de Conférences Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Un mélange d'homophilie ethnique...

À cette question, l'étude réalisée récemment avec Anthony Edo (PSE) et Constantine Yannelis (Université de Stanford) avance plusieurs hypothèses¹. Nous montrons que tous les candidats dont les noms sont à consonance étrangère (aussi bien maghrébine, que d'une origine qui n'est pas clairement identifiée par les employeurs) subissent une inégalité de traitement d'ampleur comparable – 40 convocations à un entretien d'embauche pendant qu'un nom à consonance française en reçoit 100 sur la base du même CV. Si ce résultat apparaît aussi bien pour les hommes que pour les femmes, la discrimination d'origine est assez différente suivant le genre: les hommes issus de l'immigration sont en moyenne plus discriminés que les femmes de même origine, ce qui suggère que les raisons qui sous-tendent cette inégalité de traitement sont différentes. Nous testons l'impact des croyances (vraies ou erronées) des employeurs sur les attentes vis-à-vis d'individus issus de l'immigration, en mesurant l'effet de l'ajout d'une compétence supplémentaire dans les candidatures attestant d'une bonne maîtrise de la langue française. Nos résultats confirment que cette dimension influence le succès des candidats fictifs sur lesquels repose l'étude: l'ajout de cette compétence élimine presque entièrement la discrimination d'origine pour les femmes. Pour les hommes, en revanche, l'effet est considérablement amoindri. Il convient de noter que pour les hommes comme pour les femmes, toutes les origines, aussi bien maghrébine qu'étrangère sans identification précise de l'origine, sont affectées dans les mêmes proportions par l'addition de cette compétence. Ce résultat suggère que les sources de la discrimination sont bien communes entre origines, et sont cohérentes avec l'existence d'une discrimination fondée sur l'entre soi s'exerçant à l'encontre de l'ensemble des candidats issus de l'immigration plutôt qu'à l'encontre de sous-groupes particuliers. Une seconde conséquence importante de ce résultat est que les raisons sous-jacentes à la discrimination semblent très différentes entre hommes et femmes: si le degré de maîtrise de la langue apparaît comme un élément déterminant pour les candidates issues de l'immigration, les sources de la discrimination semblent se situer ailleurs pour les hommes. Cela conduit à envisager d'autres hypothèses sur les croyances des employeurs quant aux caractéristiques des hommes issus de l'immigration, qui pourraient par exemple être liées à leur attitude sociale – capacité à s'intégrer dans une équipe de travail ou à respecter l'autorité hiérarchique. L'implication dans la pratique religieuse, étudiée par Marie-Anne Valfort et ses co-auteurs, est une autre possibilité très convaincante. 📌

« Tous les candidats dont les noms sont à consonance étrangère [...] subissent une inégalité de traitement d'ampleur comparable »



... et de discrimination en raison de la religion

Les immigrés issus de pays à majorité musulmane sont fortement discriminés sur le marché du travail européen. En France par exemple, Duguet et al.² montrent, dans le cadre d'une expérience réalisée en 2010, qu'à CV équivalent, un Français d'origine maghrébine n'obtient que 25 convocations à un entretien d'embauche lorsqu'un Français d'origine française en reçoit 100. Pour Nicolas Jacquemet et ses co-auteurs³, cette discrimination reflète une tendance des recruteurs à favoriser les Français d'origine française par rapport à tout autre Français d'origine étrangère: «[...] la question de la discrimination se pose bien plus en termes d'opposition entre le groupe majoritaire, "autochtone", et l'ensemble des individus issus de l'immigration, qu'en termes de difficultés spécifiques propres à certains groupes».

Cette tendance des recruteurs est sans doute à l'œuvre, mais elle n'explique pas tout. Notamment, elle ne permet pas de comprendre pourquoi les Français issus de pays à majorité musulmane sont plus discriminés que des Français issus d'autres pays étrangers (européens, asiatiques... etc)³. Quels facteurs influencent ces différences? Avec C. Adida et D. Laitin, nous avons montré que l'affiliation religieuse (réelle ou supposée) explique une part importante de la discrimination à l'égard des immigrés issus de pays à majorité musulmane⁴. À CV équivalent, un Français d'origine sénégalaise a deux fois moins de chances d'être convoqué à un entretien lorsqu'il est musulman plutôt que chrétien⁵. Les conclusions présentées par A. Edo et N. Jacquemet sont d'ailleurs cohérentes avec nos résultats. Ils ont comparé les taux de convocations à un

« [...] Être perçu comme musulman est aussi pénalisant que d'incarner l'étranger total »

entretien d'embauche de deux Français dotés des mêmes CVs: un Français dont l'origine est perçue comme étrangère par le recruteur, sans qu'une région d'origine particulière ne puisse lui être attribuée, et un Français d'origine maghrébine. Ils montrent que ces taux de convocations sont similaires. Ce résultat pourrait signifier qu'être perçu comme musulman est aussi pénalisant que d'incarner l'étranger total, celui dont l'origine étrangère ne fait pas de doute, sans qu'on soit capable de caractériser cette origine plus précisément.

Comprendre les mécanismes qui poussent les recruteurs à discriminer spécifiquement à l'égard des musulmans est l'objet de nos recherches actuelles⁶. Nous espérons qu'elles aboutiront à des recommandations susceptibles d'améliorer la cohésion de la société française. 📌

1. Edo A., Jacquemet N., Yannelis C. (2013). Language Skills and Homophilous Hiring Discrimination: Evidence from Gender- and Racially-Differentiated Applications. *Document de travail du CES n° 13058*; Edo A., Jacquemet N. (2013). Discrimination d'origine et de genre à l'embauche et homophilie ethnique: une évaluation par correspondance en France. *Économie et Statistiques*, à paraître. Jacquemet N., Yannelis C. (2012) Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market. *Labour Economics*, Vol. 19 (6), pp. 824-832.

1. Duguet, Emmanuel, Noam Léandri, Yannick L'Hority et Pascale Petit. 2010. Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area. *Annals of Economics and Statistics* 99-100: 187-215.

2. Edo, Anthony et Nicolas Jacquemet. 2013. Discrimination d'origine et de genre à l'embauche et homophilie ethnique: une évaluation par correspondance en France. *À paraître dans Économie et Statistiques*.

3. Voir notamment ISM-CORUM, 2008, *Résultat du testing sollicité par le groupe CASINO*.

4. Adida, Claire L., David D. Laitin et Marie-Anne Valfort. 2013. Region of origin or religion? Understanding why immigrants from Muslim-majority countries are discriminated against in Western Europe. *Document de travail*.

5. Adida, Claire L., David D. Laitin et Marie-Anne Valfort. 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.

6. Pour un résumé de ces recherches, voir Adida, Claire L., David D. Laitin et Marie-Anne Valfort. 2014. Muslims in Christian-heritage societies: a social, economic and political challenge. *Harvard University Press*. (à paraître).