

La discrimination religieuse est une réalité en France, engendrant d'importantes difficultés d'accès au marché du travail. Marie-Anne Valfort y consacre ses recherches et livre ses premiers résultats à Panthéon Sorbonne magazine.

La discrimination question de

D'après l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), menée en 2008 par l'Insee et l'Ined, les immigrés issus d'Afrique sub-saharienne, d'Asie et du Maghreb ont une probabilité plus forte que les autres (Français sans ascendance migratoire directe et immigrés d'origine européenne) 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. Cependant, un testing sur CV¹ mené également en 2008 révèle une réalité plus complexe. Il confirme, certes, que les Français d'origine non européenne sont discriminés à l'embauche par rapport aux Français d'origine métropolitaine. Mais il souligne également que les Français d'origine maghrébine sont les plus

discriminés. Ce résultat suggère que la discrimination cible non seulement les minorités visibles, mais aussi les minorités religieuses, en particulier musulmanes.

Les musulmans sont-ils discriminés en France ?

C'est cette hypothèse que j'ai voulu tester avec mes collègues Claire Adida (Université de San Diego) et David Laitin (Université Stanford). Nous avons ainsi réalisé un testing sur CV comparant les taux de réponse de candidats fictifs différant seulement en fonction de leur religion supposée, donc issus du même pays d'origine. Il s'agit de deux Françaises d'origine sénégalaise dont l'une est musulmane et l'autre est catholique. La musulmane, 'Khadija Diouf', a travaillé au 'Secours islamique' et fait du bénévolat aux 'Scouts musulmans de France'. La catholique, 'Marie Diouf', a



n'est pas qu'une minorités visibles

travaillé au 'Secours catholique' et fait du bénévolat aux 'Scouts et Guides de France'. Nos résultats révèlent une forte discrimination en matière de religion : la candidate a 2,5 fois moins de chances d'être convoquée à un entretien d'embauche lorsqu'elle est perçue comme musulmane.

Quels sont les ressorts de cette discrimination ?

Lorsqu'on demande aux Français de préciser les mots ou expressions qui leur viennent à l'esprit quand ils pensent à la religion musulmane, deux familles de stéréotypes émergent². La première fait référence à l'extrémisme religieux, la deuxième est constituée des termes 'femme' et 'voile'. Elle suggère que les Français assimilent l'islam à une religion qui opprime les femmes... Ces stéréotypes reflètent-ils une réalité ? Pour le savoir, nous avons étudié un groupe d'immigrés et leurs descendants vivant en France dotés des mêmes caractéristiques à leur arrivée dans notre pays, à l'exception de leur religion : certains sont catholiques, d'autres musulmans. Ils sont issus du même groupe ethnolinguistique au Sénégal, présentent des trajectoires équivalentes avant et après leur conversion, et ont migré en France à des périodes et dans des conditions similaires. Il apparaît que les immigrés musulmans sont plus religieux que leurs homologues catholiques. Sur une échelle de 1 à 10 - 1 signifie que dieu n'a aucune importance dans la vie de l'interviewé(e) et 10 qu'il y occupe une place capitale -, le score des immigrés sénégalais musulmans est de 9, contre 7,6 pour leurs homologues catholiques. Mais cette plus forte religiosité n'est pas synonyme de rejet

« La discrimination cible non seulement les minorités visibles mais aussi les minorités religieuses, en particulier musulmanes »

de la laïcité : les musulmans sont aussi susceptibles de la soutenir que les catholiques. Nos données d'enquête montrent également que les musulmans sont plus enclins à accorder la priorité aux hommes en cas de rareté des emplois. Les catholiques ont une plus forte probabilité de préconiser, au contraire, un traitement égalitaire. Cependant, les musulmans affichent le même niveau de désaccord que leurs homologues catholiques avec l'affirmation selon laquelle « la femme est faite pour avoir des enfants et les élever ». Et ils aspirent autant qu'eux à voir leur fille réussir scolairement. En d'autres termes, les stéréotypes associés aux musulmans

en France constituent une exagération de la réalité. La plus forte religiosité des musulmans vivant en France n'est pas synonyme de leur volonté de substituer à notre démocratie une théocratie régie par la loi islamique. Et la priorité qu'ils sont prêts à donner aux hommes en cas de rareté des emplois ne traduit pas une volonté d'opprimer les femmes.

Des stéréotypes qui engendrent de la discrimination « statistique »...

Même en l'absence de toute exagération, la plus forte religiosité et la vision plus traditionnelle des rôles qui incombent aux hommes et aux femmes des musulmans sont suffisantes pour générer une discrimination à leur égard. Rationnelle d'abord, ou « statistique », comme la nomme les économistes Phelps et Arrow³. En effet, le contenu du CV d'un candidat ne permet pas au recruteur d'être totalement informé sur sa productivité. ■■■

■ Il est donc incité à compléter cette information par ses croyances sur la moyenne des caractéristiques productives inobservées du groupe auquel le candidat appartient. Dans ce contexte, si le recruteur pense que ces caractéristiques inobservées sont en moyenne moins productives chez les musulmans que chez les catholiques, alors il favorisera systématiquement les seconds, en tout cas à CV équivalents. Ainsi, la plus forte religiosité des musulmans est associée à un risque accru de pratique religieuse transgressive sur le lieu de travail⁴. De plus, parce qu'ils les imaginent évoluer dans une culture qui leur accorde plus de droits qu'aux femmes, les recruteurs semblent considérer les hommes musulmans comme dotés d'un sens de l'honneur chatouilleux, qui les rend plus réfractaires à l'autorité. Il est ici important de rappeler que, même si ces croyances des recruteurs sont justes, et donc que la discrimination générée est rationnelle, cette discrimination reste un traitement inégalitaire de candidats pourtant égaux en termes de productivité. Certes, les recruteurs ne discriminent pas en moyenne, puisque les musulmans semblent en moyenne caractérisés par des normes religieuses et de genre différentes de celles de leurs homologues catholiques, pouvant poser problème sur le lieu de travail. Mais ils discriminent au cas par cas : tous les candidats musulmans et catholiques n'affichent pas des normes religieuses et de genre coïncidant avec la moyenne des normes au sein de leur groupe. Les exceptions existent, et elles sont en fait nombreuses. Par exemple, le résultat selon lequel les musulmans affichent des normes de genre plus machistes que leurs homologues catholiques découle de la position extrémiste de 10 % d'entre eux. En d'autres termes, il est fréquent que les candidats musulmans présentent des normes religieuses et de genre au moins aussi propices à leur bonne intégration dans l'entreprise que celles de leurs homologues catholiques.

... et « par goût »

Les différences culturelles entre catholiques et musulmans sont également propices à une discrimination moins rationnelle, découlant d'un goût pour l'entre soi qui incite les recruteurs à sélectionner les personnes qui leur ressemblent culturellement le plus⁵. Dans ce contexte, même s'ils ne s'attendent à aucune différence de productivité entre catholiques et musulmans, les

« Il est fréquent que les candidats musulmans présentent des normes religieuses et de genre au moins aussi propices à leur bonne intégration dans l'entreprise que celles de leurs homologues catholiques »

employeurs peuvent être amenés, parce qu'ils sont plus susceptibles en France d'être de tradition religieuse catholique que musulmane, à donner la priorité aux premiers plutôt qu'aux seconds. Ils retirent un bien-être plus élevé à recruter un catholique (dont ils se sentent culturellement plus proches) qu'un musulman, et/ou ils anticipent qu'un tel recrutement sera mieux apprécié des employés et des clients. La plus forte religiosité des musulmans et leur vision plus traditionnelle des rôles qui incombent aux hommes et aux femmes exacerbent sans doute la réticence des recruteurs, employés et/ou clients à interagir avec eux. Il est en effet probable que ces caractéristiques soient perçues comme une menace culturelle au processus de sécularisation et au combat pour l'égalité hommes-femmes dans lesquels la France



est engagée depuis de nombreuses décennies. Pour tester l'existence d'une discrimination « par goût » à l'égard des musulmans en France, nous avons organisé des jeux comportementaux durant lesquels des Français sans passé migratoire récent ont interagi avec des catholiques et des musulmans issus des populations d'origine sénégalaise susmentionnées. Ces jeux confirment l'existence d'une discrimination peu rationnelle à l'égard des musulmans : les Français dont les parents et grands-parents sont nés en France sont moins coopératifs à l'égard des immigrés de confession musulmane, y compris lorsqu'ils ne s'attendent à aucun déficit de coopération de leur part.

Combattre cette discrimination : une urgence

En d'autres termes, la France et sa population musulmane semblent prisonnières d'un cercle vicieux. Les musulmans diffèrent par rapport à leurs homologues catholiques en fonction de leurs normes religieuses et de genre. Ces différences culturelles alimentent une discrimination, à la fois « statistique » (rationnelle) et « par goût » (non rationnelle), qui n'incite pas les musulmans à gommer ces différences. Nos données d'enquête révèlent ainsi que l'importance accordées à dieu par les immigrés musulmans augmente d'une génération à l'autre, alors qu'elle diminue chez leurs homologues catholiques. Il en va de même concernant leur tendance à accorder la priorité aux hommes en cas de rareté des emplois. Certes, cette logique de séparation est à ce jour

« Combattre la discrimination à l'égard des musulmans est une priorité si nous voulons préserver notre vivre ensemble »

suffisamment modérée pour qu'on puisse l'inverser. Mayer et Tiberj⁶ ont présenté cette année les conclusions d'un sondage mené par la CNCDH suite aux manifestations des 10 et 11 janvier 2015. Ils montrent que « la probabilité d'avoir pris part à la mobilisation est plus forte chez les personnes originaires du Maghreb ou de l'Afrique subsaharienne que chez les personnes sans ascendance étrangère ou dont les parents et grands-parents viennent d'un autre pays européen ». Mais il est urgent de réagir. Les attentats de janvier ont, par exemple, été suivis par de nombreux actes islamophobes. Or, ces actes sont susceptibles d'accélérer le repli des musulmans, comme le montrent Gould et Klor⁷. Ces auteurs analysent l'impact des actes islamophobes qui ont suivi le 11 septembre 2001 sur l'intégration des musulmans aux États-Unis. Leurs résultats révèlent que les musulmans vivant dans les États où la hausse de ces actes a été plus forte ont adopté, dix ans plus tard, des comportements plus proches des normes de leur pays d'origine, alors que cette tendance n'y était pas à l'œuvre avant les attentats. Combattre la discrimination à l'égard des musulmans est donc une priorité si nous voulons préserver notre vivre ensemble. Mais la définition de politiques publiques efficaces nécessite d'abord de reconnaître cette discrimination religieuse, sans la confondre avec la discrimination raciale, et d'en cerner les mécanismes. ■

Marie-Anne Valfort

1. Foroni, Fabrice. 2008. « Résultats du testing sollicité par le groupe Casino ». ISM-CORUM.
2. Harris Interactive pour l'Institut Montaigne, LCP et Tilder. 2013. « Le regard des Français sur la religion musulmane ».
3. Phelps, Edmund S. 1972. « The statistical theory of racism and sexism ». Arrow, Kenneth. 1973. « The theory of discrimination ».
4. Bouzar, Dounia et Lytia Bouzar. 2009. *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise?* Albin Michel.
5. Becker, Gary. 1957. *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
6. Mayer, Nonna et Vincent Tiberj. 20 mai 2015. « Le simplisme d'Emmanuel Todd démonté par la sociologie des « Je suis Charlie » ». Le Monde.
7. Gould, Eric D et Esteban F. Klor. 2015. « the long-run effect of 9/11: terrorism, backlash, and the assimilation of Muslim immigrants in the West ». A paraître dans *Economic Journal*.

L'AUTEUR



Marie-Anne Valfort est maître de conférences en sciences économiques à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, et membre associée de l'École d'Économie de Paris. Elle est spécialiste des discriminations sur le marché du travail et des politiques de lutte contre ces discriminations. Elle a consacré de nombreux articles de recherche à la discrimination envers les musulmans, dont une synthèse sera publiée en janvier 2016 par *Harvard University Press* : *'Why Muslim integration fails in Christian-heritage societies'* (avec Claire Adida et David Laitin).