



## La religion musulmane, facteur discriminant à l'embauche

Par Cécile Dumas

23 novembre 2010

<http://www.sciencesetavenir.fr/actualite/fondamental/20101123.OBS3432/la-religion-musulmane-facteur-discriminant-a-l-embauche-en-france.html>

En France, pour les candidats à l'embauche, un patronyme à consonance musulmane sur le CV est un obstacle pour obtenir un entretien, démontre un test réalisé par trois chercheurs.

Marie Diouf et Khadija Diouf sont toutes deux à la recherche d'un emploi. Même âge, mêmes compétences, parcours similaire, et pourtant : la première a **2,5 fois plus de chances** de décrocher un entretien après l'envoi de son CV, montre une étude menée en France publiée par la revue de la Société américaine des sciences.

La méthode dite du *testing* utilise l'envoi de CV fictifs pour vérifier dans le monde réel les facteurs de discrimination à l'embauche. Quelques études réalisées en France ont par exemple testé les effets du lieu de résidence, de la nationalité ou du nom de famille sur l'accès à l'emploi. Les noms maghrébins réduisaient les chances par rapport à un nom typiquement hexagonal.

Claire Adida (Université de Californie, USA), David Laitin (Université de Stanford, USA) et Marie-Anne Valfort (Université Panthéon-La Sorbonne) ont voulu testé uniquement le facteur religieux.

### *Distinguer religion et origine géographique*

Cependant, il est difficile de différencier la religion du pays d'origine dans le cas de l'immigration magrébine, soulignent ces trois chercheurs. Ils se sont donc intéressés à certains immigrés sénégalais, issus des peuples Joola et Sérère, qui comptent dans leurs rangs à la fois des musulmans et des chrétiens.

Laitin et ses collègues ont bâti deux CV fictifs, avec des compétences et des expériences équivalentes, pour deux jeunes filles de 24 ans, Marie Diouf et Khadija Diouf, toutes deux de nationalité française. En plus des prénoms, les chercheurs ont ajouté une connotation religieuse dans leurs activités ; la première a fait du bénévolat auprès du Secours catholique, la seconde avec le Secours islamique. Un troisième CV sert de référence : il est établi au nom d'Aurélie Ménard, toujours à compétences égales, sans référence à aucune religion dans ses activités.

### *21% contre 8%*

Les CV ont été envoyés par paire (Aurélie/Marie ou Aurélie/Khadija) en réponse à des offres de Pôle emploi au printemps 2009. Les chercheurs ont ensuite comparé le pourcentage de demande d'entretien pour l'envoi de chaque CV. Résultats : quelle que soit la paire reçue par l'employeur, le retour est le même pour Aurélie Ménard (25 et 27%). En revanche Marie et Khadija n'ont pas les mêmes chances de décrocher un entretien : le taux de retour positif est

de **21% pour Marie Diouf et de 8% pour Khadija**. Autrement dit pour 100 réponses positives reçues par Marie, Khadija en reçoit 38, soit 2,5 fois moins. Qu'il y ait une photo ou non sur les CV (la même) ne change rien, alors qu'elle pourrait montrer au recruteur que Khadija n'affiche aucune signe religieux dans ses vêtements.

### *Effet sous-estimé?*

Ces résultats montrent donc bien un effet discriminatoire de l'appartenance religieuse pour les enfants (français) issus de parents immigrés musulmans, analysent les auteurs de l'étude, publiée cette semaine dans les PNAS. Ils sont sans doute en-dessous de l'ampleur réelle de la discrimination, estiment les auteurs, sachant que dans la mentalité française les Sénégalais sont moins fortement liés à l'islam que les Nord-Africains. L'effet serait sans doute plus fort avec des patronymes à consonance magrébine.