

IDÉES

Comment les discriminations minent-elles la cohésion sociale ?

Les ruptures d'égalité transforment les comportements de tous ceux qui appartiennent au groupe des personnes discriminées, analyse l'économiste Stéphane Carcillo.

Propos recueillis par Anne Chemin · Publié le 08 décembre 2018 à 12h00 - Mis à jour le 09 décembre 2018 à 15h19

Article réservé aux abonnés

Vous avez publié, avec l'économiste Marie-Anne Valfort, un ouvrage sur les discriminations dans le monde du travail qui montre qu'il y a une corrélation entre les discriminations et la confiance dans les relations sociales. Comment fonctionne ce lien ?

Le politiste américain Robert Putnam est le premier à avoir identifié, au début des années 2000, un lien entre la pratique des discriminations et l'émergence de la défiance. Parce que les ruptures d'égalité sont perçues comme des mécaniques profondément injustes, elles minent la cohésion sociale – et ce à grande échelle. Les discriminations n'ont rien de marginal : les homosexuels représentent 5 % à 10 % de la population, les minorités ethniques près de 10 %, et les femmes constituent une « minorité majoritaire ». Une part très importante de la population voit donc sa carrière et ses salaires stagner en raison de préjugés absurdes et de stéréotypes irrationnels.

Ces discriminations donnent naissance à de véritables cercles vicieux : au lieu de favoriser l'intégration des minorités, elles les encouragent à se replier vers leur communauté d'origine. Face à ces mécanismes d'exclusion, les minorités ont en effet tendance à rejeter les valeurs de la société d'accueil. Après les attentats du 11 septembre 2001, les musulmans qui vivaient dans les Etats américains où les actes islamophobes ont le plus augmenté affichaient ainsi, dix ans plus tard, des normes sociales plus rigoristes, des taux de mariages intracommunautaires plus élevés et des pratiques religieuses plus intransigeantes.

Ces discriminations ont, selon vous, des conséquences au-delà même du cercle des personnes qui sont directement discriminées. Par quels mécanismes ?

Les discriminations nuisent aux personnes qui en sont victimes, mais elles perturbent aussi plus largement le jeu social : elles transforment les comportements de tous ceux qui appartiennent au groupe des personnes discriminées. Des études américaines et françaises mettent ainsi en évidence le mécanisme de la « menace du stéréotype » : les personnes appartenant à des minorités redoutent tellement les préjugés associés à leur couleur de peau, leur sexe ou leur orientation sexuelle qu'elles perdent leurs moyens lors des tests. Et elles finissent par confirmer involontairement l'image négative de leur groupe.

Jeff Stone, professeur de psychologie de l'université d'Arizona, a ainsi montré, lors d'une expérience réalisée à Princeton, que les Afro-Américains réussissent mieux un exercice sportif s'il est présenté comme « *une mesure de l'aptitude physique naturelle* » que comme « *une mesure de l'aptitude à développer une stratégie durant une performance sportive* » – comme s'ils voulaient confirmer les stéréotypes qui veulent que les Noirs soient plus doués pour le sport que pour les matières intellectuelles. Les préjugés pèsent aussi lourdement sur les filles : parce qu'elles sont censées avoir

moins de dispositions pour les mathématiques que les garçons, elles réussissent mieux le même test d'arithmétique quand il n'y a pas de garçons dans la salle...

Votre livre montre que la discrimination sur le marché du travail n'est pas une fatalité. Quelles sont les solutions ?

Les sanctions sont nécessaires, mais il faut aussi mettre en place des politiques préventives. La première consiste à en parler : commençons par révéler les études qui montrent que les biais implicites engendrent des discriminations, cela permet de les réduire ! En 2002, deux économistes américains ont ainsi démontré que pendant les matchs de NBA, la ligue américaine de basket, les joueurs noirs étaient plus fortement sanctionnés si l'arbitre était blanc. Il a suffi que cette étude fasse la « une » du *New York Times* et nourrisse un débat national pour que les distorsions disparaissent. Les arbitres ont pris conscience de leurs préjugés, et ils ont modifié leur comportement.

Il faut aussi valoriser les « bonnes pratiques », notamment lors des recrutements. L'Orchestre de Boston (Massachusetts) s'est ainsi aperçu qu'il recrutait plus de femmes lorsqu'il installait les candidats derrière un rideau pendant les auditions. On ne peut pas transposer cette méthode dans une entreprise mais on peut être attentif, par exemple, à la manière dont on trie les CV : les recruteurs passent si peu de temps à les consulter – moins d'une minute – que la seule présence d'un nom à consonance étrangère peut les amener, consciemment ou non, à écarter une candidature. Pour lutter contre ce biais, on peut mettre en place des tris automatiques de CV fondés sur des critères objectifs comme la formation.

- ¶ Stéphane Carcillo, professeur affilié au département d'économie de Sciences Po, dirige la Division emploi et revenus de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Il vient de publier, avec Marie-Anne Valfort, *Les Discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT* (Les Presses de Sciences Po, 272 p., 15 €).

Anne Chemin