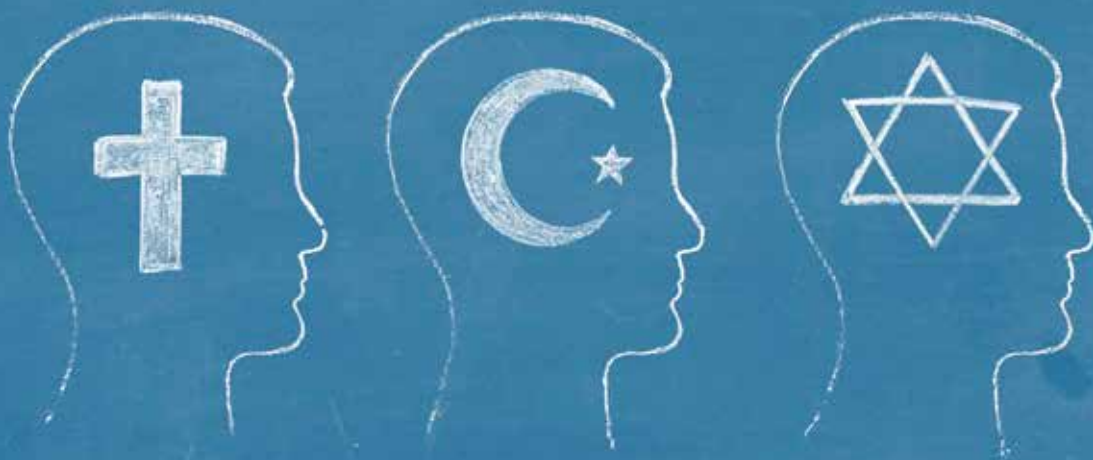


INSTITUT
MONTAIGNE



Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité

Marie-Anne Valfort



ÉTUDE OCTOBRE 2015

L'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées - think tank - créé fin 2000 par Claude Bébéar et dirigé par Laurent Bigorgne. Il est dépourvu de toute attache partisane et ses financements, exclusivement privés, sont très diversifiés, aucune contribution n'excédant 2 % de son budget annuel. En toute indépendance, il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés. Il concentre ses travaux sur quatre axes de recherche :

Cohésion sociale (école primaire, enseignement supérieur, emploi des jeunes et des seniors, modernisation du dialogue social, diversité et égalité des chances, logement)

Modernisation de l'action publique
(réforme des retraites, justice, santé)

Compétitivité (création d'entreprise, énergie pays émergents, financement des entreprises, propriété intellectuelle, transports)

Finances publiques
(fiscalité, protection sociale)

Grâce à ses experts associés (chercheurs, praticiens) et à ses groupes de travail, l'Institut Montaigne élabore des propositions concrètes de long terme sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées. Il contribue ainsi aux évolutions de la conscience sociale. Ses recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles sont ensuite promues activement auprès des décideurs publics.

À travers ses publications et ses conférences, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.

L'Institut Montaigne s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et les jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à l'Institut, ni, a fortiori, à ses organes directeurs.

*Il n'est désir plus naturel
que le désir de connaissance*

INSTITUT
MONTAIGNE



À PROPOS DE L'AUTEURE

Marie-Anne Valfort est maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne et membre associée à l'École d'Économie de Paris. Diplômée d'HEC et titulaire d'un doctorat de l'École Polytechnique, elle est spécialiste de la discrimination sur le marché du travail. 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 L. Adida de l'Université de San Diego et David D. Laitin de l'Université Stanford).

E-mail : marie-anne.valfort@univ-paris1.fr

Site personnel : <https://sites.google.com/site/mavalfortwebpage/>

Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité

Antisémitisme et islamophobie sur le marché du travail français

par Marie-Anne Valfort

Remarque

Les termes « antisémitisme » et « islamophobie » sont utilisés ici dans leur acception courante : l'antisémitisme fait référence à une hostilité envers les juifs et l'islamophobie à une hostilité envers les musulmans (Larousse). Comme le souligne le rapport 2014 de la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), ces termes sont sémantiquement impropres : « le mot "antisémitisme", par exemple, dérivé de la racine "sémite", devrait renvoyer au sens strict du terme aux discriminations visant généralement les peuples juifs et arabes, et non pas exclusivement les personnes juives ». De même, d'un point de vue étymologique, le suffixe « phobie » dans « islamophobie » désigne une peur paranoïde qui déresponsabilise celui qui en est l'auteur alors que de nombreux actes dits « islamophobes » sont perpétrés en pleine conscience. De plus, le préfixe « islam » ne permet pas de désigner exclusivement l'hostilité manifestée à l'encontre des personnes ayant une appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane, mais contribue également à disqualifier toute critique de l'islam. Il peut donc être exploité, ce qui est problématique, par l'islam radical. Pourtant, le terme « antisémitisme » s'est imposé comme ciblant le peuple juif et est ainsi compris de tous. La CNCDH préconise donc son utilisation. Elle recommande également l'usage du terme « islamophobie » pour décrire les discriminations à l'égard des musulmans. Les terminologies de substitution ne sont en effet pas satisfaisantes. Le terme « racisme antimusulman » est erroné puisqu'il assimile une discrimination religieuse à une discrimination ethnique. Par ailleurs, le terme « musulmanophobie », en plus d'être peu utilisé, est lui aussi imparfait en raison du suffixe « phobie ». Enfin, aucun de ces termes de substitution n'est non plus à l'abri d'une instrumentalisation par des extrémistes musulmans.

SOMMAIRE

Préface	5
Remerciements	9
Introduction	11
Chapitre I : Le protocole expérimental	17
1.1. : Les candidats	17
1.2. : L'envoi des candidatures et le recueil des réponses	21
1.3. : Les avancées par rapport aux testings sur CV antérieurs	23
Chapitre II : Discrimine-t-on à raison de la religion en France ?	25
2.1. : Comparaison des taux de réponse des candidats pratiquants	25
2.2. : D'autres indicateurs de discrimination	33
2.3. : Les facteurs aggravants de discrimination	36
Chapitre III : Quels sont les ressorts de cette discrimination ?	41
3.1. : Les stéréotypes négatifs à l'égard des musulmans	42
3.2. : Rassurer les recruteurs	46
3.3. : La discrimination à l'égard des juifs et des musulmans découle-t-elle simplement de l'exotisme de leur prénom ?	55

Chapitre IV : Comment combattre la discrimination à raison de la religion (et envers les minorités visibles) ?	59
4.1. : Les pistes envisageables pour une prise de conscience nationale	60
4.2. : Les pistes envisageables sur le marché du travail	73
Conclusion	93
Références bibliographiques	95
Annexe 1	109
Annexe 2	121
Annexe 3	123

DISCRIMINATIONS RELIGIEUSES À L'EMBAUCHE : UNE RÉALITÉ

Citoyens, responsables politiques, dirigeants économiques, partenaires sociaux, acteurs de la société civile..., nous sommes tous aujourd'hui confrontés à la montée des crispations identitaires dans notre pays. Depuis plus d'une décennie, un certain nombre de rapports officiels et de travaux universitaires ont mis en évidence l'urgence d'affronter efficacement et dans la durée les discriminations qui contribuent à les alimenter et qui peuvent même parfois en résulter.

Cela vaut notamment pour l'accès aux formations universitaires d'excellence, au monde politique et au marché du travail. Depuis sa création en 2000, l'Institut Montaigne a pris la parole à de très nombreuses reprises pour partager ce diagnostic et forger des propositions concrètes¹, encore récemment avec le rapport *Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?*, à l'automne 2014.

L'étude que nous publions aujourd'hui montre que la situation est très préoccupante. Fruit du travail remarquable de Marie-Anne Valfort, économiste à l'École d'Économie de Paris, à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne et spécialiste reconnue de ces questions, elle repose sur un testing sur CV² original :

- son ampleur est inégalée, puisque ce sont 6 231 CV qui ont été envoyés dans toute la France métropolitaine ;
- sa durée, de septembre 2013 à septembre 2014, assure la robustesse des résultats ;
- son champ est large, puisqu'il inclut les trois grands monothéismes présents sur le sol national.

Le comité directeur de l'Institut Montaigne a souhaité que le diagnostic ainsi produit soit aussi rigoureux et précis que possible³. Le lecteur découvrira qu'il est sans

¹ Dès 2004, le rapport Les oubliés de l'égalité des chances pointait du doigt les failles du modèle d'intégration français. C'est en réponse à ce constat qu'était lancée la même année la « Charte de la diversité », à l'initiative de quelques grandes entreprises pionnières. Par la suite, l'Institut Montaigne a continué à objectiver les discriminations et l'absence d'égalité des chances qui persistent au sein du système éducatif, sur le marché de l'emploi et dans le monde politique.

² La méthode du testing sur CV consiste à envoyer des CV fictifs, tous identiques à l'exception d'un critère - ici l'appartenance à une religion -, à de vraies offres d'emploi.

³ Dans cette même ambition, l'Institut Montaigne s'efforce depuis 2010 de comprendre les mécanismes profonds de la poussée du communautarisme dans notre pays à travers un cycle d'enquêtes de terrain conduites avec Gilles Kepel sur les territoires relégués de notre République. Ces travaux de longue haleine et encore en cours sont présentés dans plusieurs ouvrages : *Banlieue de la République*, en 2012, *Passion française*, en 2013 et bientôt un troisième opus à paraître début 2016.

appel, puisque les niveaux de discrimination à l'entrée sur le marché de l'emploi pour les candidats de confession musulmane en tout premier lieu, mais également pour ceux de confession juive, sont particulièrement élevés. Ces résultats, qui sont accompagnés d'éléments de réflexion approfondis sur les ressorts de ces discriminations, posent la question de la difficile gestion de la laïcité à l'entrée et dans le monde du travail.

Ces résultats saisissants constituent un défi à notre modèle d'intégration comme à la cohésion sociale de notre pays. Ajoutons que la période durant laquelle ce testing a été conduit précède les événements dramatiques de janvier 2015 et les différents attentats qui ont émaillé cette année...

Un tel diagnostic invite à la réflexion et il nous met au défi de formuler des propositions destinées aux recruteurs comme aux pouvoirs publics. En 15 ans, notre think tank a produit un corpus important s'agissant des discriminations dans l'enseignement supérieur, en matière de recrutement et dans l'accès aux mandats électifs.

Rappelons ainsi que parmi les propositions portées par l'Institut Montaigne en matière de lutte contre les discriminations, la mise en place d'outils de mesure représente un enjeu essentiel. Mettre des mots et des données chiffrées sur les situations existantes, les objectiver afin de les rendre visibles au plus grand nombre est un impératif. En effet, si beaucoup reste encore à faire, des avancées notoires ont été réalisées pour limiter les discriminations liées au sexe, à l'âge et au handicap, dans l'éducation comme dans l'emploi. L'utilisation d'outils de recensement a été décisive pour ces progrès. Or les critères de discrimination concernant l'origine, bien que perçus comme majeurs, restent probablement les plus mal connus : faute de mesure et de données, les politiques en faveur des minorités ethniques ne progressent plus en France. C'est pourquoi l'Institut Montaigne propose depuis plusieurs années d'inciter les entreprises et les administrations à collecter et traiter des informations relatives à l'origine de leurs employés dans le cadre du droit en vigueur, par exemple à travers l'usage de formulaires auto-déclaratifs renseignant leur pays de naissance ainsi que celui de leurs parents.

Les discriminations dramatiques constatées sur le marché de l'emploi ne sont qu'un reflet de celles présentes dans l'ensemble de la société et prennent généralement racine dès la petite enfance. C'est pourquoi, dans le domaine de l'éducation, l'Institut Montaigne préconise d'agir dès l'école primaire pour renforcer

l'égalité des chances et de former les professionnels de la petite enfance aux outils permettant de lutter contre l'échec scolaire. Ces efforts doivent être complétés par une action volontariste au sein de l'enseignement supérieur en mettant en place des évaluations régulières des politiques de lutte contre les discriminations.

Enfin, seule une classe politique plus diverse et représentative de la société permettra de mettre fin à la fracture grandissante entre les élites politiques de notre pays et ses citoyens. La limitation des mandats et des fonctions dans le milieu politique est sans aucun doute la piste la plus prometteuse pour favoriser le renouvellement des élites politiques et pour permettre aux personnes issues de la diversité l'accès aux mandats électifs.

Au terme de son étude, Marie-Anne Valfort a enrichi ce testing de pistes d'action qui figurent au chapitre 4. Sans les faire nôtres, et en opposition à certaines, nous avons tenu à les verser au débat public. Elles n'engagent donc que leur auteure.

Nous avons conscience qu'un débat difficile peut naître d'une photographie aussi rude de notre société. Nombreux sont ceux qui préféreront jeter un voile pudique sur de tels résultats ou qui chercheront à les instrumentaliser. Ce débat n'en est pas moins salubre en démocratie, et c'est le rôle des *think tanks* que de rendre publics de tels éléments afin de tenter de réduire certaines lignes de fracture qui minent notre modèle social et au final notre pays.

Laurent Bigorgne

REMERCIEMENTS

Je remercie vivement Claude Bébéar, Clémence Berson, Laurent Bigorgne, François Bourguignon, Maylis Brandou, Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, Muriel Dejemeppe, Yves Desjacques, Olivier Duhamel, Frédéric Docquier, Marc Ferracci, Pierre-Yves Geoffard, Thibaud Grenez, Michal Krawczyk, Sylvie Lambert, Angèle Malâtre-Lansac, William Parienté, Thierry Pech, Thomas Piketty, Lucie Piolot, Jean Pisani-Ferry, Pierre-Charles Pradier, Ernesto Reuben, Jean-Christophe Sciberras, Bruno Van der Linden, Ekaterina Zhuravskaya, André Zylberberg, et les participants au Lunch séminaire d'économie appliquée (École d'Économie de Paris), à la Journée du Labex OSE (École d'Économie de Paris), au séminaire de l'IRES (Université Catholique de Louvain), au séminaire de la Chaire « Éthique et normes de la finance » (King Abdulaziz University (Arabie Saoudite) et Université Paris 1 Panthéon Sorbonne), au 6^e congrès de l'Association Française d'Économie Expérimentale, et au séminaire « Fractures, identités et mixités » de France Stratégie pour leurs commentaires éclairants. Je remercie également chaleureusement Antoine Armstrong, Marc-Antoine Authier, Anaëlle Baes, Annelise Corbrion, Ian Cugnière, Anthony Edo, Tim Glinert, Morgan Guérin, Nicolas Jacquemet, Caroline Janiak, Pablo Kerblat, Lucie Piolot, Pauline Stahl-Rousseau pour l'aide précieuse qu'ils m'ont apportée durant la préparation du testing, son administration quotidienne et la rédaction de cette étude. Je suis enfin très reconnaissante aux membres des cabinets du Président de la République, du Premier ministre, et du ministère du Travail, à Nathalie Kosciuszko-Morizet, à la direction et aux adhérents de l'AFEP (Association française des entreprises privées) et du MEDEF (Mouvement des entreprises de France) et aux équipes de France Stratégie d'avoir accepté d'échanger sur cette étude. Ils ont contribué à en enrichir la section dédiée aux recommandations de politiques publiques. En plus du soutien financier et logistique déterminant de l'Institut Montaigne, ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme « Investissements d'avenir » portant la référence ANR-10-LABX-93-01. Le contenu de la présente étude n'engage que moi.

Marie-Anne Valfort

INTRODUCTION

Dov, Michel et Mohammed ont grandi dans le même quartier à Beyrouth. Dov est juif, Michel catholique et Mohammed musulman. À la fin du collège, ils ont convaincu leurs parents de les envoyer en France pour y finir leurs études et y débiter leur carrière. Ils ont choisi les mêmes parcours : un bac et un BTS pour devenir comptables. Leur trajectoire est irréprochable : ils ont obtenu leur bac avec une mention « Bien », ont un niveau confirmé dans la maîtrise de quatre logiciels de comptabilité, paie et/ou gestion valorisés par les recruteurs et parlent couramment l'anglais. Ils ont acquis la nationalité française cinq ans après leur arrivée, soit le délai légal minimum pour être naturalisé. Aujourd'hui, à 25 ans, ils sont tous les trois à la recherche d'un emploi après avoir enchaîné des CDD pendant plus de quatre années. Mais Dov et Mohammed constatent avec amertume que leurs efforts pour se constituer un parcours scolaire et professionnel exemplaires ne paient toujours pas. Il suffit à Michel d'envoyer quatre candidatures pour obtenir un entretien d'embauche. En revanche, six candidatures sont nécessaires pour Dov et... 20 pour Mohammed ! Mohammed commence à se décourager et à sentir grandir le ressentiment. Il ne pensait pas qu'il éprouverait un jour une telle rancœur. Il a dépensé tellement d'efforts pour se faire aimer en France !

D'après les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, **une discrimination à l'embauche à raison de la religion a lieu si des candidats dotés de parcours scolaires et professionnels équivalents mais perçus par le recruteur comme de confession religieuse différente ne sont pas traités de la même manière**⁴.

⁴ L'article 225-1 du Code pénal (modifié par l'article 15 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 - art. 15) définit 20 critères de discrimination (dont la religion) : « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales ». Le 10 juin 2015, la commission des lois du Sénat a adopté la proposition de loi de Yannick Vaugrenard, député de Loire-Atlantique, visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale. En pratique, cette proposition de loi ajoute un 21^e critère à la liste des critères de discrimination énumérés à l'article 225-1 du Code pénal : « la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de l'[l]auteur [de la discrimination] ». L'article 225-2 du Code pénal précise les situations, dont l'accès à l'emploi, dans lesquelles la discrimination effectuée est répréhensible : « la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste (...) à refuser d'embaucher (...) une personne ».

En 2008, un testing sur CV mené en interne par le groupe Casino a montré que les Français d'origine non-européenne (africaine subsaharienne, asiatique, maghrébine) sont systématiquement discriminés par rapport aux Français d'origine française (Foroni (2008)). Cependant, les Français d'origine maghrébine sont les plus discriminés. Leur appartenance probable à la religion musulmane semble les pénaliser. En effet, un sondage mené en avril 2013 montre que la religion musulmane dispose d'un très faible capital sympathie auprès de la population française (Harris Interactive (2013a)). Seulement 26 % des personnes interviewées ont une très bonne image ou assez bonne image de l'islam, contre 69 % pour la religion catholique.

Testing sur CV : de quoi parle-t-on ?

Un testing sur CV consiste à envoyer, en réponse à des offres d'emploi réelles, des CV et lettres de motivation de candidats fictifs équivalents en tout point, à l'exception d'un critère de discrimination (l'origine, le sexe, la situation familiale, 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. La loi sur l'égalité des chances du 18 janvier 2006 a permis de légaliser « la pratique des vérifications à l'improviste aussi appelée testing comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations ». Cette légalisation figure depuis le 3 avril 2006 dans l'article 225-3-1 du Code pénal.

Le testing sur CV a été introduit en Grande-Bretagne en 1970 par Jowell et Prescott-Clarke. En France, le premier testing a été réalisé dans la région parisienne en 1979 par le Centre de Recherche et d'Études des Dysfonctions de l'Adaptation (CREDA) de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS). Il a consisté à comparer les taux de réponse de Français(se)s d'origine antillaise et métropolitaine. Le suivant l'a été en 2004 par Jean-François Amadiou, en partenariat avec Adia. Six critères de discrimination ont été testés : le genre, l'origine nationale, le lieu de résidence, l'apparence physique, l'âge et le handicap.

Les musulmans sont-ils discriminés à raison de leur religion ? Pour combattre la discrimination envers les individus issus de pays à majorité musulmane, il est essentiel de répondre à cette question. Ce combat est une nécessité. Ces individus et leurs descendants constituent en effet l'essentiel des personnes d'origine non-européenne en France. Mais leur insertion économique est particulièrement

difficile⁵. Une telle marginalisation n'est pas digne du pays des droits de l'homme. De plus, en nourrissant un ressentiment qui peut bénéficier aux mouvements musulmans rigoristes⁶, sas potentiels vers le djihadisme, elle fragilise la cohésion sociale. Enfin, le taux de chômage élevé de ces populations discriminées grève lourdement les finances publiques⁷, en plus de générer des externalités négatives telles que la criminalité⁸ dont le coût pour la collectivité nationale est lui aussi considérable.

Mais l'islam n'est pas la seule religion minoritaire en France dont les pratiquants sont susceptibles d'être discriminés. L'antisémitisme associant les juifs au pouvoir et à l'argent n'est pas en recul. Ainsi, 63 % des Français interrogés en 2014 pensent que les juifs auraient « un rapport particulier à l'argent », soit une progression de 3 points par rapport à 2013. Quant au stéréotype⁹ selon lequel « les juifs ont trop de pouvoir en France », il est soutenu par 37 % des sondés. Ce chiffre est en progression depuis 2008 où « seulement » 20 % des participants à l'enquête partageaient ce point de vue (CNCDH (2015)). Dans ce contexte, il se peut que des personnes soient discriminées simplement en raison de leur appartenance supposée au judaïsme.

Pour savoir si les personnes appartenant à des religions minoritaires sont discriminées, j'ai réalisé avec l'Institut Montaigne un testing sur CV d'une ampleur sans précédent. Il a consisté à répondre à 6 231 offres d'emploi publiées par tous types d'employeurs entre septembre 2013 et septembre 2014 dans l'ensemble de la France métropolitaine. Ce testing compare les taux de convocation à un entretien d'embauche de candidates et candidats fictifs dont les candidatures sont identiques en tout point à l'exception de leur religion. **Notamment, afin d'attribuer d'éventuelles différences de taux de réponse aux seules différences d'affiliation**

⁵ Voir Cusset et al. (2015). La lutte contre cette marginalisation fait partie des thèmes prioritaires de l'Institut Montaigne. Elle s'est illustrée à travers trois publications phares : *Les oubliés de l'égalité des chances* (2004), *Banlieue de la République* dirigée par Gilles Kepel (2011) et *Dix ans de politique de diversité : quel bilan ?* (2014).

⁶ D'après Elise Vincent, « les prédicateurs [salafistes] tirent souvent leur popularité des quartiers paupérisés, en mettant en avant les discriminations liées à l'origine ethnique, au port du voile ou aux contrôles au faciès » (« Le salafisme gagne du terrain chez les musulmans », *Le Monde*, 1^{er} avril 2015).

⁷ Cahuc et al. (2014) montrent que le passage d'un individu du non emploi à l'emploi à temps plein génère une économie de 700 euros par mois pour les finances publiques.

⁸ A partir de données françaises, Fougère et al. (2009) démontrent qu'une augmentation du chômage des jeunes accroît le nombre de « délits économiques » (cambriolages, vols de voiture, attaques à main armée, vols à la tire, trafic de stupéfiants, etc.).

⁹ En psychologie sociale, les stéréotypes font référence à « l'ensemble des attributs que les individus considèrent être typiques d'un groupe donné » (« the set of attributes that subjects agree on as typical of the group ») (Judd et Park (2013)).

religieuse, les candidats ont tous le même pays d'origine. Ce sont des Français d'origine libanaise nés en 1988¹⁰. Il sont arrivés en France en fin de collège et y ont réalisé leurs études (lycée et BTS comptabilité). Au moment où ils postulent en tant que comptables ou assistants/secrétaires comptables, ils disposent d'environ quatre années d'expérience professionnelle.

Les résultats révèlent une forte discrimination à raison de la religion, notamment vis-à-vis des musulmans. La probabilité des catholiques pratiquants d'être contactés par le recruteur pour un entretien d'embauche est supérieure de 30 % à celle de leurs homologues juifs¹¹. Elle est en outre deux fois plus forte que celle des musulmans pratiquants. Mais ce dernier résultat cache une forte variation en fonction du sexe. Alors que le taux de réponse des candidates catholiques n'est supérieur « que » de 40 % à celui des candidates musulmanes, le taux de réponse des hommes catholiques est près de quatre fois supérieur à celui des hommes musulmans.

Le testing Valfort-Institut Montaigne ne se limite pas à mesurer la discrimination à raison de la religion. Il contribue également à en éclairer les ressorts. Ainsi, pour tenter de bloquer certains stéréotypes négatifs associés aux candidats minoritaires (notamment musulmans), **il inclut des candidats laïcs en plus des candidats pratiquants** précédemment décrits. **Il met également en scène des candidatures « d'exception »** qui signalent l'excellence des candidats dans chaque rubrique de leur CV, **aux côtés de candidatures « ordinaires ».**

Il apparaît que les hommes musulmans ordinaires gagnent à se montrer laïcs plutôt que seulement pratiquants, au point de présenter, lorsqu'ils sont laïcs, des taux de réponse équivalents à ceux des hommes catholiques pratiquants ordinaires. **Il suffit donc aux hommes musulmans ordinaires d'apparaître laïcs pour ne plus**

¹⁰ On peut se demander si les résultats présentés dans cette étude ne sont pas dépendants du pays d'origine retenu (le Liban). Leur comparaison avec ceux de testings sur CV antérieurs (*cf. infra*) suggère que ce n'est pas le cas. Ainsi, la discrimination subie par les candidats musulmans par rapport à leurs homologues catholiques est sensiblement la même qu'ils soient originaires du Liban ou du Sénégal. Mais il est vrai que les points de comparaison restent à ce jour trop rares. On ignore par exemple si les conclusions de cette étude resteraient valides en présence d'un pays d'origine européen tel que la Bosnie-Herzégovine. Des recherches complémentaires sont donc nécessaires pour trancher cette question.

¹¹ Il est important de souligner que la discrimination à l'égard des juifs révélée par cette étude 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.

Remarque : d'après l'*Encyclopaedia Universalis*, l'« appellation « ashkénaze » (...) est appliquée aux juifs de l'Europe occidentale, centrale et orientale qui sont d'origine et de langue germaniques ». L'« appellation « séfarde » est appliquée aux juifs dont les ancêtres vécurent dans l'Espagne médiévale, et plus généralement les membres des communautés juives non ashkénazes ».

être discriminés : les recruteurs semblent les associer à des pratiques religieuses transgressives qui les dissuadent de les embaucher.

De plus, **afficher un profil d'exception anéantit la discrimination subie par les juives et les musulmanes pratiquantes. En revanche, le signal d'exception exacerbe celle dont sont victimes leurs homologues masculins** : les candidats masculins minoritaires bénéficient beaucoup moins que leurs homologues catholiques à se montrer exceptionnels. **Notamment, les hommes musulmans ne gagnent rien à signaler leur excellence, si bien qu'ils ne sont jamais autant discriminés que lorsqu'ils apparaissent exceptionnels.** Dans ce cas, leur taux de réponse est en effet cinq fois plus faible que celui des hommes catholiques présentant également un profil d'excellence.

Cette étude procède en quatre temps : le chapitre I présente le protocole expérimental ; le chapitre II mesure la discrimination à raison de la religion ; le chapitre III en analyse certains ressorts. Enfin, le chapitre IV identifie neuf pistes susceptibles de réduire la discrimination à raison de la religion, et envers les minorités visibles de notre pays. Il se conclut par une unique proposition prônant la création de panels citoyens afin qu'ils (i) déterminent les pistes à retenir ; (ii) définissent leurs modalités de mise en œuvre ; (iii) proposent des actions complémentaires le cas échéant.

CHAPITRE I

LE PROTOCOLE EXPÉRIMENTAL

En 2006, Duguet et al. (2010) ont réalisé un testing sur CV dans le secteur de la comptabilité. Leur analyse a consisté à comparer les taux de convocation à un entretien d'embauche de deux Français dotés des mêmes CV à l'exception de leur origine nationale : le prénom et le nom du premier suggèrent une origine française (« Clément Meunier ») alors que le prénom et le nom du deuxième suggèrent une origine marocaine (« Yassine Mokraoui »). Les résultats de ce testing révèlent que **le Français d'origine marocaine a quatre fois moins de chances que le Français d'origine française d'être contacté par le recruteur en vue d'un entretien d'embauche.**

Cependant, le protocole expérimental de ce testing ne permet pas d'expliquer les causes de cet écart : **la différence de taux de réponse entre Clément et Yassine peut tout aussi bien être attribuée à leur origine nationale différentes** (française pour Clément, marocaine pour Yassine) **qu'à leur tradition religieuse supposée différentes** (le christianisme pour Clément, l'islam pour Yassine).

Pour associer les différences de taux de réponse entre Clément et Yassine à leurs seules différences d'affiliation religieuse, il aurait fallu leur assigner la même origine nationale. **C'est pour cette raison que le testing Valfort-Institut Montaigne compare les taux de réponse de candidats fictifs différant *seulement* en fonction de leur religion supposée, donc issus du même pays d'origine.**

1.1. LES CANDIDATS

Les candidats fictifs sont des Français d'origine libanaise nés en 1988. Ils sont nés Libanais au Liban (Beyrouth), sont arrivés en France au début du lycée (en 2003) et ont acquis la nationalité française en 2008. Cette information est présente dans leur CV et dans leur lettre de motivation.

L'appartenance religieuse des candidats est signalée via trois informations. D'abord leur prénom : Dov et Esther pour les juifs, Michel et Nathalie pour les catholiques, et Mohammed et Samira pour les musulmans. **Ensuite, leur langue maternelle ou le collège confessionnel à Beyrouth où ils ont obtenu leur brevet des collèges.** Dov et Esther sont les seuls candidats pour lesquels l'hébreu est langue maternelle,

au même titre que l'arabe qui est langue maternelle pour tous les candidats. Quant aux candidats catholiques et musulmans (Michel, Mohammed, Natalie et Samira), ils ont obtenu leur diplôme du brevet dans un collège confessionnel. Il s'agit du « collège privé catholique bilingue français-arabe Notre Dame de Nazareth (Beyrouth) »¹² pour Michel et Nathalie, et du « collège privé musulman bilingue français-arabe Amilieh (Beyrouth) »¹³ pour Mohammed et Samira¹⁴. **Enfin**, le troisième signal d'appartenance religieuse des candidats concerne **l'association de scoutisme où ils encadrent des jeunes** (cette information figure dans la rubrique « centres d'intérêt » de leur CV). On peut lire dans celui de Dov et Esther « Encadrement de jeunes à l'association juive de scoutisme Éclaireuses éclaireurs israélites de France », dans le CV de Michel et Nathalie « Encadrement de jeunes à l'association catholique de scoutisme Scouts et Guides de France » et dans celui de Mohammed et Samira « Encadrement de jeunes à l'association musulmane de scoutisme Scouts musulmans de France ».

Les autres caractéristiques des candidats sont identiques. En particulier :

- ils sont dotés du même patronyme : « Haddad », un nom de métier signifiant « forgeron » très répandu au Liban. Il peut être porté indifféremment par un catholique, un musulman, ou un juif ;
- ils sont des « employés de la comptabilité », c'est-à-dire qu'ils sont comptables, assistants comptables ou secrétaires comptables. Ce secteur a été retenu car il est peu sensible à la conjoncture économique (une condition importante en cette période de crise pour éviter des taux de réponse proches de zéro pour tous les candidats)¹⁵ ;

¹² Voir le site web de ce collège : <http://www.ndn.edu.lb/>

¹³ Voir le site web de ce collège : <http://www.amilieh.org/>

¹⁴ Notons que Dov et Esther ont également obtenu leur diplôme du brevet dans un « collège privé bilingue français-arabe ». D'éventuelles différences de taux de réponse entre les candidats catholiques et les autres candidats ne peuvent donc s'expliquer par la croyance des recruteurs que cette maîtrise est meilleure chez les candidats catholiques. Cette croyance est légitime en l'absence de signal sur la maîtrise du français par *tous* les candidats, pour deux raisons : (i) leur scolarisation, au Liban, dans des établissements confessionnels catholiques plus susceptibles d'utiliser le français comme langue d'enseignement ; (ii) leur fréquentation, en France, de lieux de culte catholiques également plus enclins à utiliser le français comme langue de prêche que ne le sont les lieux de culte juifs ou musulmans. La maîtrise du français n'est pas seulement soulignée dans le CV de tous les candidats, mais également dans leur lettre de motivation. On y lit : « Je tiens à préciser que, bien que je sois né(e) Libanais(e) de parents libanais, je maîtrise parfaitement le français, ayant suivi ma scolarité au Liban jusqu'à mon arrivée en France (au début du lycée) dans des établissements bilingues français-arabe ».

¹⁵ « Sur fond de contexte économique morose et de hausse des chiffres du chômage, le secteur de l'audit, de la comptabilité et de la finance connaît des recrutements stables. Une légère hausse des intentions d'embauche, de 4 %, a même été constatée pour 2013. L'offre reste soutenue et les candidats ne peinent pas à trouver des postes ». Source : « Audit, compta, finance : des métiers qui ne connaissent pas la crise », site regionsjob.com mis à jour le 17 mai 2013. Voir également Vincent Bouquet, « La finance et la comptabilité d'entreprise recrutent toujours », *Les Echos*, 16 octobre 2014 : « « Toutes les entreprises se doivent d'établir leurs comptes, de contrôler leurs coûts et de piloter leur performance financière », note le cabinet de recrutement [Robert Half] pour expliquer la résistance du marché de l'emploi en finance et comptabilité d'entreprise ».

- ils ont obtenu leur baccalauréat Science et Technologies de la Gestion (STG) au lycée Emile Dubois¹⁶ à Paris (14^e arrondissement). Par ailleurs, les comptables et assistant(e)s comptables ont obtenu un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations (CGO) et les secrétaires comptables un BTS « Assistant(e) de gestion PME/PMI » dans le même lycée ;
- au moment où ils postulent, les candidats disposent d'une expérience professionnelle d'environ quatre années. Cette expérience consiste en un enchaînement de CDD réalisés en Île-de-France dont la durée varie de six à 18 mois¹⁷.

L'objectif du testing Valfort-Institut Montaigne consiste non seulement à mesurer la discrimination à raison de la religion mais aussi à en éclairer certains ressorts.

Le protocole expérimental inclut donc des candidats « laïcs » en plus des candidats « 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.

Le protocole expérimental inclut également des CV « d'exception » aux côtés de CV « ordinaires », à la fois pour les candidats pratiquants et laïcs. Par rapport aux CV ordinaires, les CV d'exception signalent l'excellence du candidat dans chacune de leurs rubriques :

- ils affichent une mention « Bien » à leur bac STG alors qu'aucune mention n'est précisée dans le CV des profils ordinaires ;
- ils sont dotés d'une expérience professionnelle plus riche et plus longue : ils affichent un stage et quatre CDD (contre seulement trois CDD pour les profils ordinaires), dont une expérience en cabinet d'expertise comptable valorisée par les recruteurs. Ce parcours des profils d'exception équivaut à une expérience professionnelle cumulée de 4,5 ans (54 mois). Leur expérience professionnelle est supérieure d'une année à celle des profils ordinaires et se caractérise donc par des transitions d'un emploi à l'autre dont la durée moyenne est très inférieure à celle des profils ordinaires. Les profils d'exception ont besoin de moins de deux mois pour trouver un poste, contre près de six mois pour les profils ordinaires ;

¹⁶ Voir le site web de ce lycée : http://www.ac-paris.fr/serail/jcms/s2_271306/ee-lg-emile-dubois-portail

¹⁷ La durée maximale d'un CDD est de 18 mois, à l'exception d'un CDD justifié par le départ définitif d'un salarié (jusqu'à 24 mois), par le recrutement d'un cadre pour une mission précise (jusqu'à 36 mois) et d'un CDD senior (jusqu'à 36 mois). Source : « Quelle peut être la durée maximale d'un CDD ? », site vosdroits.service-public.fr mis à jour le 30 octobre 2014.

- ils présentent un niveau *confirmé* dans la maîtrise de quatre logiciels de comptabilité, paie et/ou gestion valorisés par les recruteurs, alors que les profils ordinaires signalent un niveau *intermédiaire* dans la maîtrise de seulement l'un d'eux ;
- leur niveau en anglais est « courant (lu + + + ; écrit + + + ; parlé + + +) » plutôt que « débutant (lu + ; écrit + ; parlé +) » ;
- les profils d'exception pratiquent l'un de leurs centres d'intérêt, le sudoku, à un niveau de compétition. On peut ainsi lire « Sudoku (qualifié[e] en 2011, 2012 et 2013 pour participer au Championnat de France de Sudoku) » dans le CV des profils d'exception, alors que seule la mention « Sudoku » apparaît dans le CV des profils ordinaires.

Les différences de candidatures précitées aboutissent donc à 24 types de candidats :

(3 religions) x (2 sexes) x (2 profils religieux) x (2 qualités)¹⁸.

À ces 24 types de candidats s'ajoutent six types dits de « vérification ». Ces derniers visent à assurer que l'éventuelle discrimination à l'égard de Dov, Mohammed ou Samira n'est pas seulement liée à l'« exotisme » de leur prénom. **Les candidatures de vérification sont identiques aux candidatures d'exception des pratiquants, à la différence près que tous les candidats de vérification ont le même prénom, quelle que soit leur religion.** Il s'agit d'un prénom pouvant être indifféremment porté par des catholiques, des juifs ou des musulmans, et donc susceptible d'être perçu par les recruteurs comme plus familier que « Dov », « Mohammed » ou « Samira ». Ce prénom est « Adam » pour les hommes et « Myriam » pour les femmes.

Au total, pour chaque métier testé (comptable, assistant comptable et secrétaire comptable), le testing sur CV est composé de 30 types de candidatures. Ces candidatures sont déclinées par département, c'est-à-dire que l'adresse postale du candidat figurant en haut de son CV et de sa lettre de motivation diffère d'un département à l'autre. Les candidats sont domiciliés dans le centre-ville de la préfecture du département dans lequel ils postulent¹⁹. Les CV et lettres de motivation « type » utilisés dans le testing Valfort-Institut Montaigne sont présentés dans l'annexe 1.

¹⁸ L'expression « profil religieux » désigne le profil pratiquant ou le profil laïc ; le terme « qualité » désigne le profil ordinaire ou le profil d'exception.

¹⁹ Pour les recruteurs situés en dehors de l'Île-de-France, il peut paraître étrange de recevoir la candidature de personnes qui, bien que domiciliées en province, ont réalisé leurs études secondaires et supérieures ainsi que le début de leur carrière professionnelle dans la région parisienne. Pour tous les candidats domiciliés en province, un déménagement récent est donc signalé : leur adresse est suivie de la mention « (nouvelle adresse à compter du 1^{er} septembre 2013) », le 1^{er} septembre 2013 étant antérieur à la date de lancement du testing.

1.2. L'ENVOI DES CANDIDATURES ET LE RECUEIL DES RÉPONSES DES RECRUTEURS

Le testing sur CV s'est déroulé sur une période d'un an : les premières candidatures ont été envoyées le lundi 23 septembre 2013 et les dernières le vendredi 19 septembre 2014. Le relevé des éventuelles réponses des recruteurs s'est achevé le lundi 1^{er} décembre 2014²⁰.

L'administration quotidienne du testing sur CV consiste à répondre aux offres d'emploi parues sur le site de Pôle Emploi pour des postes en comptabilité localisés en France métropolitaine. Deux précautions notables ont été prises :

- **seules sont traitées les offres d'emploi permettant d'envoyer directement la candidature à l'établissement disposant d'un poste à pourvoir.** Le protocole expérimental exclut donc les offres gérées par un intermédiaire de l'emploi (entreprises intérimaires, cabinets de recrutement, conseillers Pôle Emploi, etc.). En effet, le comportement de recrutement de ces intermédiaires ne reflète pas forcément ce que sera celui de l'établissement mandataire, alors que c'est à lui que revient la décision de recrutement finale ;
- afin d'éviter que les recruteurs ne détectent le testing, **le protocole expérimental interdit de répondre à plus d'une offre d'emploi publiée par le même établissement**, même si ces offres concernent des centres d'activités situés dans des localités différentes.

1.2.1. L'envoi des candidatures

Pour chaque offre d'emploi, dans chaque département, l'un des 30 types de candidatures est sélectionné de manière aléatoire et envoyé au recruteur par un email²¹ accompagné du message suivant²² :

« Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-joint mon CV et ma lettre de motivation, en réponse à l'offre n° [à compléter] parue ce jour sur le site de Pôle Emploi.

Je vous en souhaite bonne réception.

[Prénom] Haddad

Détail des pièces jointes : Curriculum Vitae.pdf et Lettre de motivation.pdf »

²⁰ Les derniers recruteurs auxquels des candidatures ont été envoyées disposaient donc de six semaines pour y répondre. C'est beaucoup plus que le délai de réponse moyen (17 jours) mesuré sur l'échantillon d'employeurs durant toute la durée du testing.

²¹ Tous les candidats disposent d'une adresse email du type « [prénom].haddad1988@gmail.com ».

²² L'objet de l'email est « Candidature (offre n°[à compléter]) ».

La sélection aléatoire des candidatures garantit que leur contenu est orthogonal aux caractéristiques du poste et de l'établissement (CDI/CDD, secteur d'activité, etc.) qui pourraient influencer les taux de réponse du recruteur. **Toute différence de taux de réponse entre les types de candidatures est donc uniquement imputable à leurs différences de contenu.**

De plus, pour rejeter la possibilité, lorsqu'elle doit l'être, que des différences de taux de réponse entre candidats sont tout simplement dues au hasard, chaque type de CV a été envoyé à un nombre élevé d'offres d'emploi (un peu plus de 200)²³. **Les conclusions du testing Valfort-Institut Montaigne reposent donc sur le traitement de 6 231 offres d'emploi, ce qui représente un volume de candidatures sans précédent.**

1.2.2. Le recueil des réponses des recruteurs

Les recruteurs peuvent contacter le candidat de deux manières : par email, ou en laissant un message sur leur boîte vocale²⁴. Les messageries électroniques et les boîtes vocales des candidats sont relevées quotidiennement.

Par égard pour les recruteurs qui manifestent un intérêt pour le candidat, le candidat fictif leur envoie, le lendemain de leur réponse positive, le message suivant par email :

« *Madame, Monsieur,*

Je vous suis très reconnaissant[e] pour l'intérêt que vous portez à ma candidature. Malheureusement, je ne peux y donner suite. Je viens en effet d'accepter une proposition d'embauche en CDI.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Prénom] Haddad »

²³ D'après l'Organisation Internationale du Travail (OIT), il faut envoyer chaque candidature (celle du candidat minoritaire et celle du candidat majoritaire) à au moins 175 offres d'emploi pour être en mesure de rejeter, avec moins de 5 % de chances de se tromper, la possibilité qu'une différence de taux de réponse « seuil » entre ces candidats soit due au hasard. Cette différence « seuil » est le minimum des différences de taux de réponse entre le candidat minoritaire et le candidat majoritaire calculé dans le cadre de testings sur CV conduits dans différents pays (voir Bovenkerk (1992)).

²⁴ Une ligne de téléphone portable a été ouverte pour chaque « prénom » du testing (Adam, Dov, Esther, Michel, Mohammed, Myriam, Nathalie, Samira). Huit lignes téléphoniques ont donc été créées. Le message d'accueil sur la boîte vocale consiste pour le candidat à énoncer son prénom et son nom. La même voix masculine a été enregistrée pour la boîte vocale d'Adam, Dov, Michel et Mohammed, et la même voix féminine a été enregistrée pour la boîte vocale d'Esther, Myriam, Nathalie et Samira. Ces voix ne révèlent aucun accent étranger.

1.3. LES AVANCÉES PAR RAPPORT AUX TESTINGS SUR CV ANTÉRIEURS

Deux testings sur CV ont tenté d'isoler l'effet de la religion supposée des candidats sur leur taux de réponse : celui mené en 2009 par Adida, Laitin et Valfort et celui réalisé en 2011 par Pierné. Tous deux ont concerné des candidatures de type ordinaire.

Les premiers comparent les taux de réponse obtenus, dans le secteur de la comptabilité, par 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 travaillé au « Secours catholique » et fait du bénévolat aux « Scouts et Guides de France ».

Pierné (2013) quant à lui compare les taux de réponse obtenus dans le secteur de l'immobilier par deux Français d'origine maghrébine dont l'un est musulman et l'autre est catholique. Le musulman, « Mohammed Abdelkrim », est membre de l'« Association des jeunes musulmans de Reims ». Le catholique, « Farid Bouras », est membre de l'association « Les chemins de Compostelle ».

Ces testings révèlent une forte discrimination à raison de la religion. Adida, Laitin et Valfort (2010) montrent qu'une candidate a 2,5 fois moins de chances d'être convoquée à un entretien d'embauche lorsqu'elle est perçue comme musulmane plutôt que catholique. Et Pierné (2013) mesure un rapport de 1,6 entre le taux de réponse du candidat catholique et celui du candidat musulman.

Cependant, ces testings ne se concentrent que sur une religion minoritaire, l'islam, laissant de côté le judaïsme qui à ce jour n'a jamais fait l'objet d'un testing sur CV. Ils souffrent d'au moins trois autres défauts :

- **ils ne s'intéressent qu'à un seul genre à la fois :** les femmes chez Adida, Laitin et Valfort (2010), les hommes chez Pierné (2013) ;
- **leur protocole expérimental se limite à mesurer la discrimination à raison de la religion, sans en étudier les mécanismes ;**
- **le signal d'appartenance religieuse peut être considéré comme trop fort concernant la candidate musulmane chez Adida, Laitin et Valfort (2010), et comme trop faible concernant le candidat catholique chez Pierné (2013).** En effet, le terme « islamique » dans « Secours islamique » peut avoir été facilement

confondu par les recruteurs avec le terme « islamiste »²⁵. Quant au candidat catholique, il porte un prénom typiquement arabe, « Farid », sans doute assez spontanément associé dans l'imaginaire collectif français à la religion musulmane. Il est donc possible que la candidature de Farid ait été écartée par de nombreux recruteurs sur la seule base de son prénom, avant même qu'ils n'aient pu réaliser, à la lecture de ses centres d'intérêt, que Farid est en fait catholique, non musulman. Ces défauts dans le protocole expérimental peuvent avoir amené Adida, Laitin et Valfort (2010) à surestimer la discrimination à l'égard des musulmans, et Pierné (2013) à la sous-estimer, ce que les résultats du testing Valfort-Institut Montaigne confirment. Ce dernier se distingue des travaux antérieurs par la modération des signaux d'appartenance religieuse : ils ne sont ni trop forts (le terme « islamique » est banni), ni trop faibles (les candidats catholiques n'y portent pas des prénoms associés à la religion musulmane)²⁶.

²⁵ Si elle existe, cette tendance des recruteurs à l'amalgame s'agissant de la religion musulmane n'en est pas moins problématique car elle est source de discrimination.

²⁶ On peut souligner une dernière faiblesse des testings sur CV antérieurs. Adida, Laitin et Valfort (2010) répondent, pour chacun des deux types de CV testés, à un nombre d'offres d'emploi relativement faible : la candidature de Khadija Diouf est envoyée à 133 offres d'emploi et celle de Marie Diouf à 138. C'est significativement moins que le seuil de 200 offres d'emploi par type de candidature retenu pour cette étude. Quant au protocole expérimental suivi par Pierné (2013), il consiste à envoyer le CV de Farid et de Mohammed au *même* recruteur (300 offres d'emploi sont traitées). Cette approche représente un risque élevé de détection par le recruteur et donc de biais dans sa gestion des candidatures. Ce biais peut amener le recruteur à répondre plus favorablement au musulman qu'il ne l'aurait fait en temps normal, par peur de poursuites juridiques (la discrimination à l'égard du musulman est dans ce cas sous-estimée), ou au contraire à évincer plus fréquemment sa candidature, par exaspération d'être soumis à un testing sur CV (la discrimination à l'égard du musulman est dans ce cas surestimée).

CHAPITRE II

DISCRIMINE-T-ON À RAISON DE LA RELIGION EN FRANCE ?

Les recruteurs réagissent-ils de manière plus positive lorsqu'ils reçoivent la candidature de Michel ou de Nathalie, plutôt que celle de Dov, Esther, Mohammed ou Samira ? Quels sont les facteurs qui aggravent la discrimination à raison de la religion ?

2.1. COMPARAISON DES TAUX DE RÉPONSE DES CANDIDATS PRATIQUANTS

Le Graphique 1 présente les taux de réponse des candidat(e)s pratiquant(e)s catholiques, juif(ve)s et musulman(e)s, c'est-à-dire la proportion d'offres d'emploi pour lesquelles chacun de ces profils est contacté par le recruteur en vue d'un entretien d'embauche.

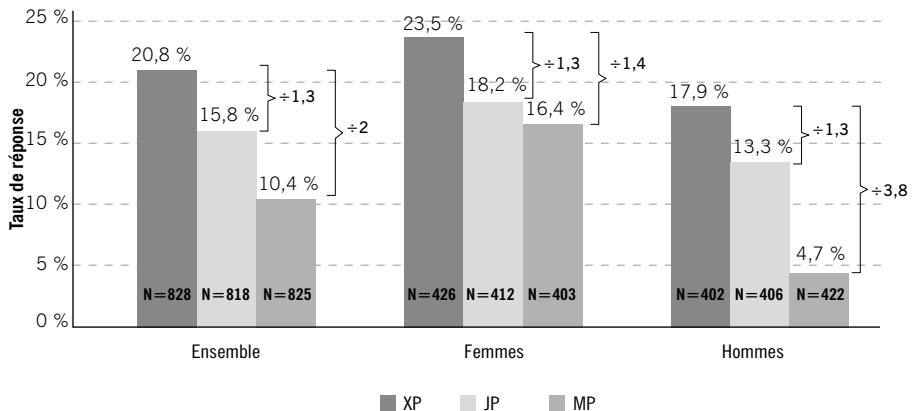
Les testings sur CV conduisent probablement à sous-estimer la discrimination à l'embauche

Un testing sur CV consiste à comparer les taux de réponse de candidats fictifs. Il ne permet donc pas, par définition, de mesurer d'éventuelles différences de taux d'embauche. Pour les identifier, il faudrait prolonger le testing par la participation d'acteurs jouant le rôle des candidats lorsque ceux-ci sont convoqués à des entretiens.

Cette limite du testing sur CV amène-t-elle à surestimer ou au contraire à sous-estimer la discrimination à l'embauche, par rapport à une situation où des acteurs seraient envoyés aux entretiens ? La discrimination serait surestimée si, conditionnellement au fait d'accéder à l'entretien d'embauche, les candidats « minoritaires » étaient favorisés par rapport aux candidats « majoritaires » durant ces entretiens. Elle serait sous-estimée dans le cas contraire.

Cédiey et Foroni (2008) sont les seuls à avoir réalisé en France une étude combinant testing sur CV et entretiens d'embauche. Les auteurs montrent que **les candidats « minoritaires »** (des Français originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb) y **sont discriminés** par rapport aux candidats « majoritaires » (des Français sans ascendance migratoire récente) **tout au long du processus de recrutement**. Leur probabilité d'être convoqués à un entretien d'embauche est plus faible et, conditionnellement au fait de participer à cet entretien, leur probabilité de se voir finalement proposer le poste est également inférieure à celle du candidat majoritaire. **Ces résultats suggèrent que les testings sur CV, loin de surestimer la discrimination à l'embauche, la sous-estiment au contraire.**

Graphique 1 : Taux de réponse des catholiques, juifs et musulmans pratiquants, tous sexes confondus et par sexe



Note : La valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Par exemple, la candidature des candidates et candidats catholiques pratiquants a été envoyée à 828 offres d'emploi (426 et 402 offres d'emploi ont été traitées pour les candidatures féminines et masculines respectivement). Une accolade signale une différence statistiquement significative²⁷. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant.

²⁷ L'expression « statistiquement significative » signifie que cette différence est suffisamment importante et/ou systématique (c'est-à-dire qu'elle concerne un grand nombre d'observations) pour ne pas être due au hasard.

2.1.1. Les candidates sont favorisées par rapport aux candidats

Avant de comparer les différences de taux de réponse entre les candidats pratiquants de religion différente, soulignons un résultat frappant : **quelle que soit leur religion, les femmes affichent des taux de réponse significativement plus élevés que ceux de leurs homologues masculins.** Ce résultat est cohérent avec les stéréotypes sur le genre révélés par l'IMS-Entreprendre pour la Cité dans un rapport de 2012 : « les compétences professionnelles associées à l'homme et à la femme tendent à résumer le duo « Manager-Assistante ». L'homme manager pensant et posant une stratégie et la femme assistante, à l'écoute et diplomate, planifiant et organisant ». En d'autres termes, les femmes sont perçues comme excellant aux fonctions d'assistanat (dont les postes de comptables, assistant(e)s et secrétaires comptables font partie), alors que les hommes, perçus comme naturellement leaders, sont moins faciles à diriger à ces fonctions. Et en effet, le métier « Employés de la comptabilité » est à 85 % féminin d'après une enquête 2013 de la DARES.

2.1.2. Une forte discrimination à l'égard des juifs et surtout des musulmans

Les musulmans pratiquants sont discriminés par rapport aux juifs pratiquants, qui sont eux-mêmes discriminés par rapport aux catholiques pratiquants. Plus précisément, on observe que la probabilité des catholiques pratiquants d'être contactés par le recruteur pour un entretien d'embauche est supérieure :

- de 30 % à celle de leurs homologues juifs ;
- de 100 %, et donc deux fois plus forte, par rapport à celle des musulmans pratiquants.

À titre de comparaison, les juifs pratiquants sont moins discriminés par rapport aux catholiques pratiquants que ne le sont les Afro-Américains par rapport aux Blancs aux États-Unis, mais les musulmans pratiquants le sont beaucoup plus. À partir d'un testing sur CV réalisé aux États-Unis dans les secteurs du secrétariat et de la vente, Bertrand et Mullainathan (2004) montrent en effet qu'un candidat (quel que soit son sexe) a 50 % de chances en plus d'être convoqué à un entretien d'embauche lorsque son prénom et son nom signalent qu'il est blanc (« Emily Walsh » ou « Greg Baker ») plutôt qu'afro-américain (« Lakisha Washington » ou « Jamal Jones »).

Mais **la discrimination à l'égard des musulmans pratiquants** mesurée sur l'ensemble des candidats (femmes et hommes confondus) **cache une forte variation en fonction du sexe. Alors que le taux de réponse des candidates catholiques n'est supérieur « que » de 40 % à celui des candidates musulmanes, le taux de réponse des hommes catholiques est près de quatre fois supérieur à celui des hommes musulmans.**

Ce facteur de quatre coïncide avec les conclusions du testing sur CV mené également dans le secteur de la comptabilité par Duguet et al. (2010) sur des candidatures masculines elles aussi de qualités différentes²⁸. Le fait que **Mohammed Haddad est discriminé par rapport à Michel Haddad autant que l'est Yassine Mokraoui par rapport à Clément Meunier** suggère que **Yassine Mokraoui est pénalisé non pas tant en raison de son origine non-européenne qu'en raison de sa religion supposée**. Dans un rapport étudiant les stéréotypes d'environ 1 500 managers basés en France à propos des salariés d'origine extra-communautaire (Africains subsahariens, Asiatiques, Européens de l'Est, et Maghrébins), l'IMS-Entreprendre pour la Cité présente des résultats cohérents avec cette interprétation. **Les Maghrébins sont en effet la seule population pour laquelle les managers font référence à la religion, révélant ainsi, d'après les auteurs du rapport, un « amalgame entre Maghrébins et musulmans ».**

Outre cet amalgame, le rapport de l'IMS-Entreprendre pour la Cité concernant les stéréotypes sur l'origine permet d'éclairer le sort plus favorable que les recruteurs réservent aux femmes musulmanes par rapport aux hommes musulmans. **Les Maghrébins-musulmans se distinguent à nouveau : ils sont la seule population évaluée par les managers pour laquelle les stéréotypes diffèrent selon qu'ils concernent un homme ou une femme.** Ainsi, **les femmes maghrébines-musulmanes bénéficient de stéréotypes beaucoup plus positifs que leurs homologues masculins.** Les hommes maghrébins-musulmans sont essentiellement perçus comme « difficiles à gérer » : ils se caractériseraient par « un rapport compliqué à l'autorité » et sont qualifiés par ailleurs de « machistes ». Au contraire, les femmes maghrébines-musulmanes sont décrites comme « travailleuses » et « courageuses ».

²⁸ Il est possible que la discrimination à l'égard de Mohammed Haddad ait été encore plus forte pour des métiers tout aussi qualifiés que ceux de la comptabilité mais impliquant une relation beaucoup plus étroite avec la clientèle. Ainsi, Amadiou (2004), montre que la probabilité du Français d'origine maghrébine d'être convoqué à un entretien d'embauche est 5,4 fois plus faible que celle du Français d'origine française lorsqu'il postule à des postes de commercial de niveau BTS.

2.1.3. Une intensité discriminatoire observable dans d'autres secteurs et pour d'autres niveaux de qualification

La discrimination à l'égard des musulmans atteint des ordres de grandeur proches de ceux identifiés pour la discrimination à l'égard des Français d'origine maghrébine dans des secteurs autres que la comptabilité. Ainsi, le fait que les musulmans (hommes et femmes confondus) ont deux fois moins de chances d'être contactés que les catholiques correspond au facteur de deux (ou proche de deux) mesuré par l'autotesting du groupe Casino en 2008 dans les métiers de la grande distribution (caissiers, vendeurs, caristes, etc.) et par Cédiey et Foroni (2008) dans les métiers de la restauration et de la vente. De même, un facteur proche de quatre a été identifié pour des candidats masculins postulant à un poste de caissier dans le commerce de détail (Berson (2012)). **La discrimination à l'égard des musulmans ne paraît donc pas spécifique au domaine de la comptabilité. Elle s'observe également, avec une intensité similaire, dans d'autres secteurs et sur des profils moins qualifiés.**

Peut-on espérer qu'elle diminue pour des emplois exigeant un fort niveau de qualification ? Petit et al. (2013) apportent des éléments de réponse. À partir d'un testing sur CV, ces auteurs étudient les taux de convocation à un entretien d'embauche de candidats à des postes de développeurs informatiques de niveau bac+5. Ils mesurent un ratio moyen entre le taux de réponse des Français(e)s d'origine française et des Français(e)s d'origine marocaine de 1,6. C'est moins que le ratio de 2 révélé par le Graphique 1. Mais on ne peut conclure de ce résultat que la discrimination à l'embauche à l'égard des musulmans diminue avec le niveau de qualification exigé. En effet, contrairement aux métiers précités, le métier « Informaticiens bac+5 » fait partie des professions en tension sur le marché du travail français. Or, la difficulté à recruter est connue pour réduire les comportements discriminatoires des employeurs (Baert et al. (2015)).

Une analyse plus fine des données montre en fait qu'elles sont cohérentes avec la possibilité d'une intensité de la discrimination à l'égard des musulman(e)s *indépendante* du niveau de qualification requis : les candidats musulmans, hommes et femmes confondus, ne sont pas moins discriminés à des postes de comptables qu'à des postes d'assistant(e)s ou secrétaires comptables, en dépit de leur niveau de compétence plus élevé lorsqu'ils postulent en tant que comptables.

Mais ce résultat cache une forte variation en fonction du sexe : Samira est plus discriminée par rapport à Nathalie, tandis que Mohammed l'est moins par rapport à Michel,

lorsqu'ils sont candidats à un poste de comptable plutôt que d'assistant(e) ou secrétaire comptable²⁹. Cette évolution contrastée en fonction du sexe du candidat correspond aux résultats de Petit et al. (2013) concernant l'accès au métier « Informaticiens bac+5 » : le ratio entre le taux de réponse de la Française d'origine française et celui de la Française d'origine maghrébine atteint 2,2, alors qu'il est égal à seulement 1,3 pour leurs homologues masculins. Ces différences suggèrent que les candidates musulmanes sont considérées par les recruteurs comme plus performantes à des postes faiblement qualifiés impliquant peu d'autonomie qu'à des postes fortement qualifiés autorisant une plus grande latitude. Face à un candidat musulman en revanche, leurs attentes sont inversées.

En résumé, il semble donc que **l'augmentation du niveau de qualification exigé ne réduit pas la discrimination à l'égard des candidats musulmans, hommes et femmes confondus. Mais son impact varie en fonction du sexe du candidat : cette augmentation accroît la discrimination à l'égard des femmes musulmanes, et diminue celle que subissent les hommes musulmans**³⁰.

2.1.4. La France, championne de la discrimination à raison de l'origine nationale et de la religion

L'annexe 2 présente un tableau comparatif des résultats des testings sur CV menés en France et à l'étranger analysant les taux de réponse de nationaux sans ascendance migratoire récente, avec ceux de nationaux issus de pays à majorité musulmane. **Sur 14 pays (dont 11 en Europe)³¹, la France est celui où la discrimination à l'égard des personnes issues d'Afrique du Nord, du Moyen Orient ou de la Turquie est la plus forte.** Elle est suivie de près par la Suède. L'Allemagne se situe à l'autre extrémité du spectre : le taux de réponse des Allemands d'origine allemande est supérieur de seulement 10 % à celui des Allemands d'origine turque.

²⁹ Le ratio entre le taux de réponse de Nathalie et de Samira est proche de 1 pour des postes d'assistant(e)s et secrétaires comptables, mais il est égal à 1,9 pour des postes de comptables. Le ratio entre le taux de réponse de Michel et celui de Mohammed est en revanche plus élevé pour le premier type de postes où il atteint 5,1 que pour le deuxième (il est dans ce cas égal à 2,9).

³⁰ À titre de comparaison, l'intensité de la discrimination à l'égard des candidats juifs (hommes et femmes confondus) n'est pas influencée par le type de métier (assistant(e)/secrétaire comptable versus comptable) auquel ils postulent. Et cette absence d'effet ne cache pas de variation en fonction du sexe. En d'autres termes, les employeurs ne semblent pas attribuer des qualités différentes aux hommes et aux femmes de confession juive.

³¹ Ces 14 pays sont l'Allemagne, l'Angleterre, l'Australie, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

Ces résultats corroborent l'enquête 2012 de l'Eurobaromètre sur la perception des discriminations au sein de l'Europe à 27. **La France est le pays où la proportion de personnes qualifiant la discrimination à raison de l'origine et de la religion de « répandue » est la plus élevée : 76 % et 66 % respectivement.** La Suède occupe la deuxième et troisième position (derrière la Belgique), et l'Allemagne fait partie des meilleurs élèves (« seulement » 51 % et 34 % des Allemands considèrent que la discrimination à raison de l'origine et de la religion est courante dans leur pays).

2.1.5. Et si un(e) Français(e) d'origine française sans signal d'appartenance religieuse avait figuré parmi les candidats fictifs ?

Le testing de Adida, Laitin et Valfort (2010) évoqué *supra* qui a également concerné les métiers de la comptabilité apporte des éléments de réponse. Jusque-là, seules les candidatures de Khadija Diouf et de Marie Diouf conçues par ces auteurs ont été évoquées. En réalité, pour chaque paire d'offres d'emploi similaires, ces auteurs ont envoyé, pour la première offre d'emploi de cette paire, la candidature de Marie Diouf et d'Aurélie Ménard, et, pour la deuxième offre d'emploi, la candidature de Khadija Diouf et d'Aurélie Ménard. Aurélie Ménard est une candidate française d'origine française dotée d'un CV équivalent à celui de Khadija et Marie à l'exception du signal d'appartenance religieuse : aucun ne figure dans son CV. **Le taux de réponse de la candidate de référence Aurélie Ménard atteint 26 %, ce qui est très proche du taux de réponse de la candidate catholique pratiquante Nathalie Haddad (égal à 23,5 %)**³² dans le testing Valfort-Institut Montaigne. Nathalie n'est donc pas pénalisée par rapport à Aurélie bien qu'elle affiche sa confession. Ce résultat tranche avec l'impératif de discrétion des appartenances religieuses soutenu par une large majorité de Français : 82 % d'entre eux estiment que « la religion est une question privée, [et que] les signes d'appartenance religieuse doivent rester discrets en public » (Sociovision (2014)). **Il suggère que l'impératif de discrétion religieuse ne s'impose en fait qu'aux religions minoritaires.** Cette conclusion est confirmée par l'analyse des conséquences pour les candidats de se montrer laïcs plutôt que seulement pratiquants (*cf. infra*). **Il semble donc que le fait d'afficher leur appartenance à la religion majoritaire (le catholicisme) permet aux Français d'origine non-européenne d'annuler la discrimination dont ils sont d'ordinaire victimes lorsqu'ils n'en font pas mention.**

³² Ce taux de réponse est le même, que Nathalie Haddad affiche un profil ordinaire ou d'exception (*cf. infra* pour plus de détails).

Ce résultat était déjà présent chez Adida, Laitin et Valfort (2010) : le taux de réponse de la Française d'origine sénégalaise catholique pratiquante Marie Diouf n'y était pas statistiquement différent de celui de la candidate de référence Aurélie Ménard.

2.1.6. Des résultats spécifiques au mode de recrutement testé ?

On peut se demander si l'intensité de la discrimination à l'égard des candidats minoritaires aurait été différente s'ils avaient remis leur candidature en main propre, ou s'ils avaient été ciblés *via* Facebook ou LinkedIn, etc. Certes, l'envoi de CV reste le mode de recrutement le plus classique : 82 % des employeurs utilisent les sites internet d'offres d'emploi, 58 % recourent à Pôle Emploi, et 37 % aux cabinets de recrutement (RegionsJob (2013)). Mais ils sont aussi 68 % à utiliser les candidatures spontanées (dont certaines sont déposées en personne par le candidat) et 49 % à recruter sur les réseaux sociaux.

Le candidat minoritaire augmente-t-il ses chances lorsqu'il remet sa candidature en main propre ? Les résultats de Pager et al. (2009) suggèrent que non. Cette sociologue mesure en effet une discrimination à l'égard des candidats afro-américains masculins postulant en personne beaucoup plus forte que celle identifiée par Bertrand et Mullainathan (2004) : le taux de réponse des candidats blancs est dans ce cas deux fois plus fort que celui de leurs homologues afro-américains (il est « seulement » 50 % supérieur lorsque ces candidats font parvenir leur candidature par la poste, fax ou email)³³.

Le recrutement *via* les réseaux sociaux ne devrait pas non plus permettre de limiter la discrimination à l'égard du candidat minoritaire : ils véhiculent généralement des informations plus riches que celles présentes dans le CV et la lettre de motivation, et sont donc **plus susceptibles de révéler son appartenance à un groupe minoritaire.** Or, les recruteurs exploitent ce complément d'information. Manant et al. (2014) montrent ainsi que le candidat fictif Thomas Marvaux, dont le dossier de candidature est pourtant équivalent, mot pour mot, à celui de Stéphane Marcueil, présente un taux de réponse 40 % supérieur. Cet écart s'explique par les différences d'information présentes sur le profil Facebook des candidats : on y apprend que Thomas est né à Brive-la-Gaillarde et parle l'italien, mais que Stéphane est né à Marrakech et parle l'arabe.

³³ Les candidats masculins de Bertrand et Mullainathan (2004) et ceux de Pager et al. (2009) postulent dans des secteurs similaires : il s'agit du secteur de la vente dans la première étude, et du secteur de la vente et de la restauration dans la deuxième.

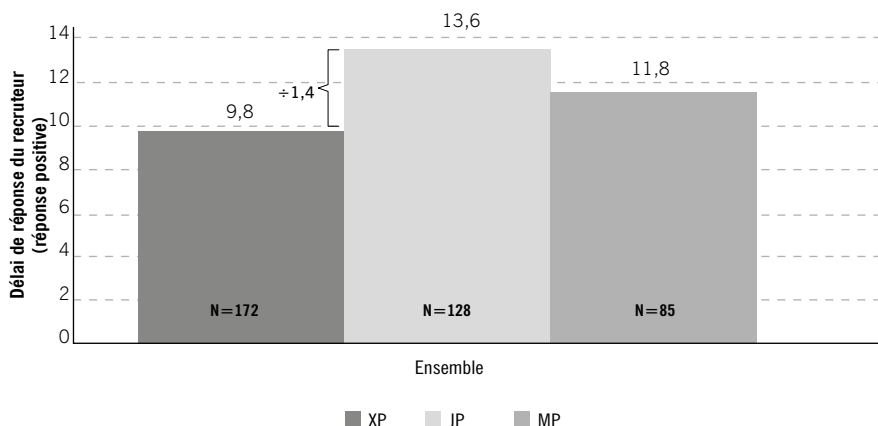
2.2. D'AUTRES INDICATEURS DE DISCRIMINATION

À candidature équivalente, les juifs et les musulmans sont moins susceptibles que les catholiques d'être convoqués à un entretien d'embauche. Sont-ils également moins bien traités en cas de réponse positive du recruteur ? Et en cas de réponse négative ?

2.2.1. Comportement des recruteurs en cas de réponse positive

Dans le cas d'une réponse positive, le délai de réponse du recruteur est supérieur de 3,8 jours pour le candidat juif et de deux jours pour le candidat musulman par rapport au délai de réponse du candidat catholique (cf. Graphique 2³⁴).

Graphique 2 : Délai de réponse du recruteur (réponse positive), en jours, tous sexes confondus



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi pour lesquelles le type de candidature correspondant à cette barre a reçu une réponse positive de la part du recruteur. Une accolade signale une différence statistiquement significative. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant.

Cependant, en raison du faible nombre d'offres d'emploi (85) pour lesquelles le candidat musulman est convoqué à un entretien d'embauche, seule la différence entre le délai de réponse du candidat catholique et celui du candidat juif est statistiquement significative. Ces résultats suggèrent que **les candidats juifs et**

³⁴ Les Graphiques 2, 3 et 4 se concentrent sur l'ensemble des candidats, tous sexes confondus. En effet, le fait de conditionner l'analyse par rapport au type de réponse du recruteur (positive ou négative) fait chuter le nombre d'observations par barre d'histogramme, si bien qu'aucune conclusion statistique fiable ne peut être tirée d'une décomposition par sexe.

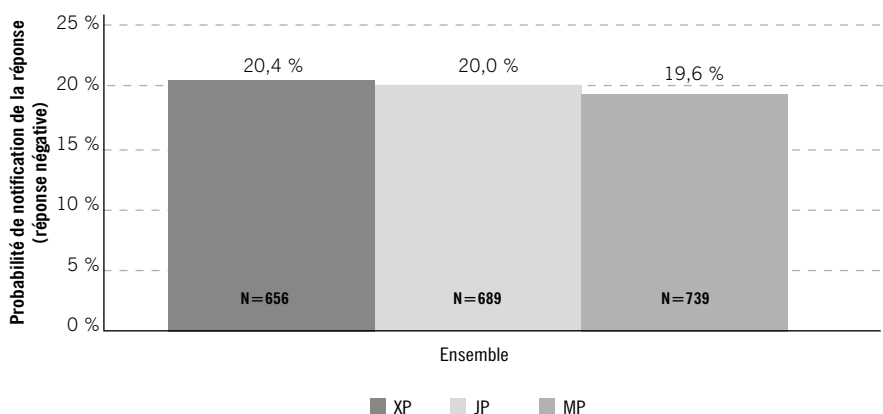
musulmans ne sont pas forcément les premiers choix des recruteurs, même lorsque ces derniers donnent suite à leur candidature.

2.2.2. Comportement des recruteurs en cas de réponse négative

Les Graphiques 3 et 4 comparent le comportement du recruteur à l'égard des différentes religions, dans le cas d'une réponse négative.

Le Graphique 3 se concentre sur la probabilité pour le recruteur de signifier son refus au candidat, plutôt que de le laisser sans réponse. Le Graphique 3 n'indique **aucune différence de traitement entre les candidats de religion différente. Ils ont tous la même probabilité (20 % environ) d'être informés du refus du recruteur lorsque ce dernier écarte leur candidature.**

Graphique 3 : Probabilité de notification de la réponse (réponse négative), tous sexes confondus



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi pour lesquelles le type de candidature correspondant à cette barre n'a pas reçu de réponse positive de la part du recruteur. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant.

Le Graphique 4 analyse le ton de l'email de refus envoyé par le recruteur³⁵. Ce ton est mesuré par la somme de 7 variables binaires :

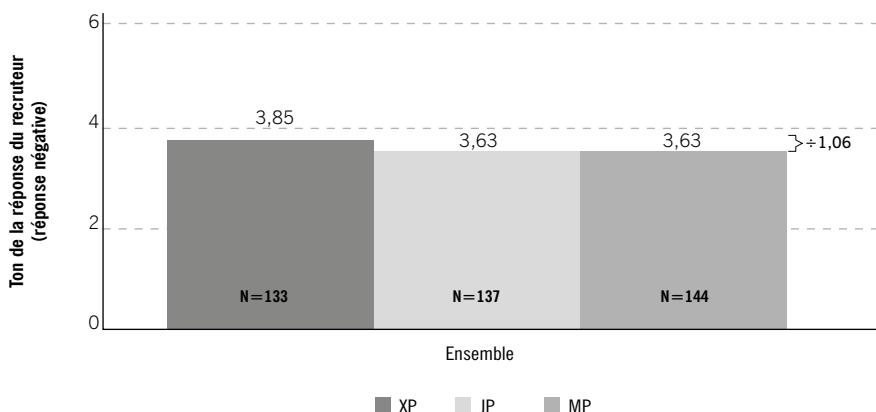
- la variable « personnalisation » est égale à 1 si l'email de refus est personnalisé (par exemple « Bonjour Monsieur/Madame Haddad »), et à 0 sinon ;

³⁵ Dans 99,4 % des cas où le recruteur informe le candidat de son refus, il le fait par email (le téléphone a été utilisé dans seulement 6 cas sur 1006, soit dans 0,6 % des cas).

- la variable « remerciements » est égale à 1 si le recruteur remercie le candidat pour sa candidature, et à 0 sinon ;
- la variable « justification » est égale à 1 si le recruteur justifie son refus (poste déjà pourvu, profil inadéquat, etc.), et à 0 sinon ;
- la variable « garantie » est égale à 1 si le recruteur garantit au candidat que son refus ne remet pas en cause la qualité de son profil, et à 0 sinon ;
- la variable « encouragements » est égale 1 si le recruteur encourage le candidat pour sa recherche d'emploi future, et à 0 sinon ;
- la variable « conservation » est égale à 1 si le recruteur dit conserver le CV du candidat dans l'éventualité d'un autre poste, et à 0 sinon ;
- la variable « politesse finale » est égale à 1 si le recruteur utilise une formule de politesse finale, et à 0 sinon.

Le ton de l'email de refus envoyé par le recruteur varie donc de 0 à 7. Le Graphique 4 montre que ce ton **est moins affable pour les juifs et les musulmans que pour les catholiques**. Sur une échelle de 0 à 7, il est en effet de 3,85 pour les catholiques et de 3,63, à la fois pour les juifs et les musulmans. Certes, en raison d'une automatisation des réponses aux candidats dans un grand nombre d'établissements, la différence entre ces deux valeurs est ténue. Elle est cependant statistiquement significative.

Graphique 4 : Ton de la réponse du recruteur (réponse négative), tous sexes confondus



Note : La valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi pour lesquelles le type de candidature correspondant à cette barre a reçu un email de refus de la part du recruteur. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant.

2.3. LES FACTEURS AGGRAVANTS DE DISCRIMINATION

Différents facteurs sont susceptibles d'influencer la discrimination à l'égard des candidats minoritaires. On peut les regrouper en trois catégories :

- les caractéristiques du poste : CDD ou CDI³⁶. Il est possible que le recruteur soit prêt à prendre plus de risques et donc discrimine moins dans le cadre d'un CDD que d'un CDI³⁷ ;
- les caractéristiques de l'établissement qui recrute : nombre de salariés, secteur d'activité (primaire, secondaire ou tertiaire), et statut (associatif, privé ou public) ;
- les caractéristiques de la zone d'emploi où cet établissement se situe : proportion d'immigrés³⁸ et proportion, parmi les immigrés, de personnes d'origine non-européenne, taux de chômage en 2013 et revenu fiscal médian. Cette troisième catégorie de facteurs inclut également le score du Front National lors du premier tour des élections présidentielles de 2012 dans la commune où l'établissement est situé.

Malheureusement, **seul l'impact des caractéristiques liées au poste et à la localité où l'établissement est situé peut être analysé avec précision**. Les conséquences de la taille, du secteur d'activité et du statut de l'établissement sont en revanche difficilement identifiables. En effet, **l'essentiel de l'échantillon est composé de TPE et PME**³⁹. Il n'est donc pas possible de comparer de manière rigoureuse le comportement de recrutement de ces entreprises avec celui des ETI et des TGE : ces dernières totalisent trop peu d'observations⁴⁰. **De même, l'échantillon est composé à plus de 90 % d'établissements du secteur tertiaire et moins de 15 % des établissements de cet échantillon appartiennent au secteur public ou associatif**⁴¹.

³⁶ Les CDI représentent 56 % des offres d'emploi auxquelles les candidats fictifs ont répondu (les CDD concernent donc 44 % de ces offres).

³⁷ L'employeur peut en effet considérer que les conséquences d'une erreur de recrutement sont moins graves dans le cadre d'un CDD : par définition, le CDD garantit une fin de contrat « naturelle » à un horizon qui, dans le cadre de ce testing, n'excède pas 5,5 mois en moyenne.

³⁸ Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, un immigré est « une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France ».

³⁹ Une TPE (très petite entreprise) a un effectif inférieur à 20 salariés, une PME (petite ou moyenne entreprise) un effectif compris entre 20 et 249 salariés, une ETI (entreprise de taille intermédiaire) un effectif compris entre 250 et 4 999 salariés et une TGE (très grande entreprise) un effectif supérieur à 4 999 salariés.

⁴⁰ La taille de l'établissement est renseignée pour 5 443 des 6 231 établissements, soit 87 % de l'échantillon. Les TPE et PME composent 56 % (N = 3056) et 37 % (N = 1992) respectivement de ces établissements. Les 7 % restants sont constitués d'ETI et de TGE (N = 395). Or, si les ETI et TGE représentent moins de 1 % des entreprises en France (INSEE), elles contribuent pour moitié à la création d'emplois (OCDE). La sous-représentation des ETI et TGE découle de l'impératif de ne répondre qu'à une offre d'emploi par établissement, afin d'éviter tout risque de détection du testing sur CV. Il convient de souligner que l'intensité de la discrimination à raison de la religion est la même au sein des TPE et des PME respectivement.

⁴¹ Il aurait été également intéressant d'étudier les conséquences pour un établissement de figurer parmi les signataires de la « Charte de la diversité » lancée en 2004, ou parmi les titulaires du label diversité décerné par l'AFNOR depuis 2008. Malheureusement, ces entités ne représentent que 151 des 6 231 établissements ayant reçu des candidatures. Ce chiffre est trop faible pour permettre d'étudier l'impact de l'engagement des employeurs en faveur de la diversité sur leur comportement de recrutement.

Les résultats révèlent que l'intensité de la discrimination à raison de la religion est la même, que le contrat proposé soit à durée déterminée ou non. Elle est en revanche sensible aux deux facteurs locaux suivants :

- **le score du Front National dans la commune où l'établissement est situé ;**
- **la proportion, parmi les immigrés de la zone d'emploi, de personnes d'origine non européenne.**

Ces deux variables constituent des facteurs aggravants de discrimination à l'égard des candidats minoritaires, *qu'ils soient juifs ou musulmans*⁴².

La corrélation positive entre le score du Front National et la discrimination à l'égard des juifs et des musulmans n'est pas étonnante. Certes, depuis son élection à la présidence du parti le 16 janvier 2011, Marine Le Pen affiche une distance par rapport aux propos antisémites qui ont contribué à forger l'image de son père. Cependant, lors des différentes échéances électorales qui se sont succédé depuis 2011, l'antisémitisme a continué à affleurer dans les discours de nombreux candidats Front National sans que ces derniers n'aient été systématiquement sanctionnés par leur parti⁴³. Les positions de Marine Le Pen à l'égard de l'islam sont en revanche moins ambiguës. Ainsi, dans son discours d'investiture, elle a « laissé entendre que l'Europe et la France étaient menacées de devenir des « califats », c'est-à-dire des territoires soumis à un pouvoir spirituel et temporel musulman [...]. Au Front National, l'immigration est désormais perçue avant tout à travers le filtre de la radicalisation religieuse » (Perrineau (2014), p. 98).

Les immigrés d'origine non européenne représentent en moyenne la moitié de la population immigrée dans les zones d'emploi couvertes par cette étude (62 % sont originaires du Maghreb et de Turquie, 18 % d'Afrique subsaharienne et 20 % d'autres pays non européens). **Cependant, de fortes disparités existent d'une zone d'emploi à l'autre.** Leur proportion varie ainsi de 18 à 78 %. Les données révèlent que, **plus cette proportion est élevée, plus la discrimination à l'égard des juifs et**

⁴² Supposons une augmentation de chacune de ces variables d'un écart-type, soit de 6 points de pourcentage pour la première variable et de 14 points de pourcentage pour la deuxième. Chacune de ces augmentations creuse l'écart entre le taux de réponse des candidats majoritaires et celui des candidats minoritaires de 3 points de pourcentage. Ces résultats sont obtenus lorsque l'impact de tous les autres facteurs sur les taux de réponse des candidats est neutralisé. Remarque : l'écart-type mesure la dispersion d'une variable autour de sa moyenne. La moyenne de la première variable sur l'ensemble des communes du testing sur CV est de 18,3 %. La moyenne de la deuxième variable sur l'ensemble des zones d'emploi de ce testing est de 50,6 %.

⁴³ Voir notamment Thomas Guénolé, « Au FN, l'antisémitisme continue », *Marianne*, 23 février 2015.

des musulmans est importante, indépendamment de la région de provenance de ces personnes (Afrique subsaharienne, Maghreb, Turquie ou « autre »).

D'après la « théorie de la menace » développée par le sociologue Hubert Blalock en 1967, une augmentation de la proportion de personnes issues de l'« exogroupe » (terme désignant le groupe auquel un individu n'appartient pas) génère chez cet individu un sentiment de menace, réelle ou imaginée, qui l'amène à se montrer hostile à l'égard des membres de l'exogroupe. Dans l'échantillon de cette étude, sur la base du prénom et du nom de la personne à laquelle les candidats devaient faire parvenir leur candidature, **95 % des recruteurs sont d'origine française ou européenne.** Si on suppose que, pour ces personnes, les individus d'origine non européenne constituent un exogroupe ne partageant pas avec elles de socle culturel commun évident (comme la tradition religieuse chrétienne), alors **les résultats de ce testing sont cohérents avec la théorie de la menace**⁴⁴. Cette théorie a également été documentée par Adida, Laitin et Valfort (2015) concernant l'attitude de la société d'accueil française à l'égard des immigrés musulmans. A partir de jeux comportementaux, les auteurs montrent que les Français sans passé migratoire récent sont moins coopératifs à l'égard d'immigrés sénégalais musulmans lorsque la proportion de ces derniers augmente. En revanche, une augmentation de la proportion d'immigrés sénégalais catholiques n'affecte pas la manière dont ces Français se comportent à leur égard. C'est ce que les auteurs appellent l'« effet Hortefeux », en référence à la phrase prononcée le 5 septembre 2009 par Brice Hortefeux en qualité de Ministre de l'Intérieur lors de l'université d'été de l'UMP : « Quand il y en a un ça va... C'est quand il y en a beaucoup qu'il y a des problèmes ! »⁴⁵. D'après leurs résultats, il suffit en effet de passer d'un environnement comprenant un Sénégalais musulman à un environnement comprenant deux Sénégalais musulmans pour que l'attitude des Français à l'égard des Sénégalais musulmans se détériore.

De ces deux résultats concernant l'impact des facteurs locaux, seul le premier lié au score du Front National semble avoir été anticipé par les spécialistes de la

⁴⁴ Une autre explication est possible. La proportion de personnes d'origine non européenne parmi les immigrés de la zone d'emploi est susceptible de refléter la qualité de l'intégration de ces personnes au niveau local : plus leur proportion augmente, plus il peut être compliqué pour elles de s'approprier les normes du pays d'accueil. Si c'est le cas, cette difficulté d'intégration nourrit les stéréotypes négatifs et donc la discrimination à leur égard.

⁴⁵ Ces propos ont été tenus par Brice Hortefeux dans le cadre d'une rencontre avec Hamid, jeune militant UMP d'origine maghrébine. « Il ne correspond pas du tout au prototype », commence Brice Hortefeux, en référence à l'origine maghrébine du jeune homme, « qui mange du cochon et qui boit de la bière » d'après d'autres militants. Puis Brice Hortefeux ajoute : « Il en faut toujours un. Quand il y en a un ça va. C'est quand il y en a beaucoup qu'il y a des problèmes ».

discrimination. Ainsi, la très grande majorité des testings sur CV visant à mesurer la discrimination à raison de l'origine nationale se sont concentrés sur l'Île-de-France. D'après leurs auteurs, ce zoom leur garantissait de sous-estimer plutôt que de surestimer l'intensité de cette discrimination. L'Île-de-France est en effet la région où le score du Front National lors du premier tour des élections présidentielles de 2012 a été le plus faible. Cependant, c'est aussi la région où la proportion de personnes d'origine non européenne parmi la population immigrée est la plus forte. Ce dernier résultat explique que, **contrairement aux idées reçues, l'Île-de-France n'est pas la région de France où l'on discrimine le moins.** Les données de cette étude montrent qu'elle appartient au contraire à la moitié des régions où l'on discrimine le plus à l'égard des religions minoritaires⁴⁶.

Il peut sembler surprenant que le taux de chômage dans la zone d'emploi n'influence pas l'écart entre le taux de réponse des candidats catholiques et celui des candidats juifs et musulmans. On n'obtient pas non plus de résultat en se concentrant sur l'impact de la difficulté à recruter pour les métiers « Employés de la comptabilité »⁴⁷. Pourtant, l'intuition suggère qu'une plus grande difficulté à recruter devrait contraindre les employeurs à moins discriminer. Mais encore faut-il que le taux de chômage soit suffisamment faible et/ou la difficulté à recruter suffisamment élevée pour vraiment limiter les choix du recruteur. Cela ne semble pas être le cas dans le contexte de crise actuel : le taux de chômage moyen dans les zones d'emploi est relativement élevé (égal à 10 %), et la dispersion des données autour de cette moyenne est modeste. De même, la difficulté à recruter est relativement faible en moyenne (égale à 30 %) et supérieure à 80 % dans seulement 10 % des bassins d'emploi.

En conclusion, **il est important de revenir sur les conséquences de la taille, du secteur d'activité et du statut des établissements auxquels des candidatures ont été adressées.** Le faible nombre d'observations disponibles pour les « grandes » entreprises (ETI et TGE), pour les établissements des secteurs primaire et secondaire et pour les établissements des secteurs public et associatif empêche de conclure que, pour ces entités, les différences observées entre les taux de réponse des différents candidats sont statistiquement significatives. On ne peut exclure que ces différences

⁴⁶ Il convient cependant d'être prudent concernant ce classement des régions. Le rang attribué à certaines ne repose en effet que sur très peu d'offres d'emploi traitées.

⁴⁷ La difficulté à recruter est mesurée par Pôle Emploi via l'enquête « Besoin en main d'œuvre » de 2014. Cette enquête permet de déterminer, par métier et bassin d'emploi, la proportion de postes que les employeurs ont difficilement pourvus. Voir le site web : <http://bmo.pole-emploi.org/>

sont uniquement dues au hasard.

Il existe une exception cependant, qui concerne la discrimination à l'égard des hommes musulmans pratiquants. Ces derniers ont des taux de réponse statistiquement inférieurs à ceux de leurs homologues catholiques, pour chacun des types d'établissements précités. Cette différence ne semble donc pas liée à un « facteur chance » mais révèle que **la discrimination subie par les hommes musulmans pratiquants, loin d'être spécifique à un type d'établissement en particulier, est en fait très générale.** Que cette conclusion s'applique également aux « grandes » entreprises peut paraître étonnant : en dépit de moyens financiers et organisationnels plus importants pour combattre les discriminations, elles n'affichent pas des pratiques de recrutement plus vertueuses, au moins concernant leur attitude à l'égard de « Mohammed » (le candidat musulman pratiquant)⁴⁸.

⁴⁸ Il est possible que les très grandes entreprises constituent une exception. Cependant, elles sont trop peu nombreuses dans l'échantillon pour étudier leurs comportements de recrutement indépendamment de celui des ETI.

CHAPITRE III

QUELS SONT LES RESSORTS DE CETTE DISCRIMINATION ?

Le contenu du CV d'un candidat ne permet pas au recruteur d'être parfaitement informé sur sa productivité. L'employeur est donc incité à compléter cette information par ses croyances sur la moyenne des caractéristiques productives inobservées du groupe auquel le candidat appartient (par exemple, la capacité à travailler en équipe)⁴⁹.

Cette étude ne se limite pas à mesurer la discrimination à raison de la religion. Elle contribue également à en éclairer les ressorts en testant si les principaux stéréotypes associés aux religions minoritaires contribuent à leur discrimination sur le marché du travail. Cependant, si les enquêtes sur l'image de l'islam en France sont assez nombreuses, la perception du judaïsme est peu documentée⁵⁰. La partie du protocole expérimental cherchant à expliquer certains mécanismes de la discrimination à raison de la religion en France a donc été développée pour rendre compte plus spécifiquement de la discrimination à l'égard des musulmans. Cela ne signifie pas que ce protocole est inopérant pour comprendre une partie de la discrimination à l'égard des juifs : certains des stéréotypes dont ils souffrent peuvent en effet coïncider avec ceux dont sont victimes les musulmans.

⁴⁹ On fait ici l'hypothèse que seules des différences de perception concernant la moyenne des caractéristiques productives inobservées des candidats peuvent expliquer des différences entre leur taux de réponse. Cependant, comme le rappellent Heckman et Siegelman (1993), les différences entre les taux de réponse peuvent également s'expliquer par des différences de croyances des recruteurs non pas sur la moyenne, mais sur la variance de leurs caractéristiques productives inobservées. Dans ce cas, si la qualité moyenne des CV est située en-dessous du seuil au-delà duquel le recruteur propose un entretien d'embauche, alors ce dernier favorisera les candidats appartenant au groupe dont la variance est la plus élevée. La probabilité que les caractéristiques productives du candidat soient supérieures au seuil est en effet plus forte parmi le groupe affichant la variance la plus grande. Au contraire, si la qualité moyenne des CV est située au-dessus du seuil au-delà duquel le recruteur propose un entretien d'embauche, alors ce dernier favorisera les candidats appartenant au groupe dont la variance est la plus faible. La probabilité que les caractéristiques productives du candidat soient supérieures au seuil est en effet plus forte parmi le groupe affichant la variance la plus faible. Neumark (2012) développe une procédure permettant notamment de tester si les croyances des recruteurs sur la variance des caractéristiques productives inobservées diffèrent d'un groupe de candidats à l'autre. L'application de cette procédure aux données de ce testing montre que les recruteurs n'attribuent pas des variances différentes aux candidats majoritaires et minoritaires. En d'autres termes, il est pertinent dans le cadre de ce testing sur CV de n'expliquer les différences de taux de réponse qu'au travers des différences de croyances des recruteurs sur la moyenne des caractéristiques productives inobservées des candidats.

⁵⁰ Les mesures de l'antisémitisme présentées en introduction sont une exception. Mais elles ne permettent pas une compréhension détaillée des stéréotypes associés aux personnes de confession juive ou perçues comme telles.

3.1. LES STÉRÉOTYPES NÉGATIFS À L'ÉGARD DES MUSULMANS

Lorsqu'on demande aux Français de préciser les mots ou expressions qui leur viennent spontanément à l'esprit quand ils pensent à la religion musulmane, deux familles de stéréotypes émergent, tous négatifs⁵¹ (Harris Interactive (2013a)).

La première famille de stéréotypes fait référence à une **pratique extrémiste de la religion** : « intégrisme », « intolérance », « fanatisme ». La deuxième famille de stéréotypes est constituée des termes « femme » et « voile ». Elle suggère que **les Français assimilent l'islam à une religion qui ne traite pas les hommes et les femmes sur un pied d'égalité**.

3.1.1. La peur de pratiques religieuses transgressives sur le lieu de travail ?

Bien que les musulmans ne représentent que 7,5 % de la population française en 2010 (Pew (2011)), **95 %⁵² des demandes à caractère religieux** auxquelles les managers et cadres RH se disent confrontés **émanent de salariés musulmans**.

Cependant, le principe de laïcité n'impose la neutralité religieuse qu'aux fonctionnaires de l'État. **Dans l'entreprise, en tout cas celle du secteur privé, l'expression des convictions religieuses n'a rien d'illégal dès lors qu'elle ne remet pas en cause ce que la HALDE⁵³ appelle « la protection des individus » et « la bonne marche de l'entreprise »⁵⁴.**

⁵¹ Une troisième famille de termes est également visible dans cette enquête. Ces derniers sont purement descriptifs. Ils consistent pour les personnes interviewées à nommer la religion musulmane (« islam ») ainsi que les lieux de culte (« mosquée »), impératifs religieux (« ramadan ») et textes (« Coran ») spécifiques à cette religion.

⁵² Cette information a été recueillie le 12 novembre 2013 dans le cadre d'un échange avec Lionel Honoré, co-auteur en 2013, 2014 et 2015 de l'enquête OFRE/Randstad sur le fait religieux en entreprise. Notons que 12 % des personnes interviewées par cette enquête sont confrontées de manière régulière (quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle), 32 % de manière occasionnelle (quelques fois par trimestre ou par an) et 56 % de manière rare (moins d'une fois par an ou jamais) aux revendications à caractère religieux (chiffres de 2014).

⁵³ La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a été créée en 2005 et dissoute en 2011 en vue de son absorption par le Défenseur des Droits chargé de défendre les droits des citoyens face aux administrations, privées et publiques.

⁵⁴ Voir les délibérations de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008 et n° 2009-117 du 6 avril 2009.

Ainsi, au nom de la protection des individus, la pratique religieuse ne peut être prosélyte⁵⁵, ni entraver les obligations de sécurité⁵⁶ et d'hygiène⁵⁷ sur le lieu de travail.

La bonne marche de l'entreprise impose par ailleurs que la pratique religieuse (i) n'altère pas l'aptitude du salarié à remplir sa mission⁵⁸ ; (ii) n'entraîne pas de problème organisationnel au sein de l'équipe⁵⁹ ; (iii) ne remet pas en cause les intérêts commerciaux de l'entreprise⁶⁰.

Or, c'est précisément la capacité des salariés musulmans à soumettre leur pratique religieuse aux impératifs de « protection des individus » et de « bonne marche de l'entreprise » qui pose question. Ainsi, l'enquête OFRE/Randstad (2014) révèle qu'à l'exception des demandes « d'absence pour fêtes religieuses » (16 % des revendications à caractère religieux), « d'aménagement du temps de travail » (12,5 %), du « port ostentatoire d'un signe religieux » (10 %), de « prières pendant les pauses » (7 %) et de « prières collectives » (0,5 %), les revendications à caractère religieux sont incontestablement transgressives. Elles représentent, lorsqu'on les additionne, environ la moitié des demandes qui sont adressées aux managers et au personnel RH dans le domaine du religieux: « prières pendant le temps de travail » (12,5 %), « refus de travailler avec une femme » (8 %), « demande de ne travailler qu'avec des coreligionnaires » (8 %), « prosélytisme » (7 %), « stigmatisation d'une personne en raison de ses croyances » (6 %), « refus de réaliser des tâches pour motif religieux » (5 %), « refus de travailler sous les ordres d'une femme » (4,5 %) et « refus de travailler avec un collègue pour motifs religieux » (3 %).

⁵⁵ Un comportement prosélyte est par exemple celui d'un salarié qui observe le jeûne du mois de Ramadan et qui multiplie les remarques désobligeantes auprès de ses collègues de la même religion qui ne jeûnent pas.

⁵⁶ Par exemple, le port du voile sur une chaîne de production peut être dangereux.

⁵⁷ Par exemple, le refus d'un cuisinier de raccourcir sa barbe peut contrevenir aux impératifs d'hygiène requis dans le secteur de la restauration.

⁵⁸ Par exemple, un(e) salarié(e) verra son aptitude à réaliser sa mission altérée s'il (si elle) refuse de manipuler des boissons alcoolisées alors qu'il (elle) est chargé(e) de la manutention pour l'approvisionnement d'un restaurant.

⁵⁹ Par exemple, l'organisation du travail sera remise en cause si un salarié refuse de se soumettre à l'autorité de son supérieur hiérarchique au motif que ce supérieur est une femme.

⁶⁰ Par exemple, dans sa délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009, la HALDE écrit : « Le 9 septembre 1997, la Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion (97/703306) a admis le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, la Cour d'appel a souligné que le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds et que la salariée ne portait pas ce type de tenue lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait dorénavant un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle. Il a donc été retenu que son licenciement ne constituait pas une discrimination en raison de sa religion mais qu'il était fondé sur une cause objective ayant trait, pour des impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise, à la mise en conformité entre l'esprit mode de l'enseigne et la tenue du personnel chargé de l'accueil, du conseil de la clientèle et de la vente d'articles de mode féminins ».

Néanmoins, si beaucoup des revendications à caractère religieux ont une dimension transgressive, la même enquête souligne que moins de 3 % d'entre elles aboutissent à « un blocage ou un conflit »⁶¹. Ainsi, bien que les pratiques religieuses des musulmans sur le lieu de travail soient souvent montrées du doigt⁶², **une infime minorité de ces revendications semblent finalement problématiques.**

3.1.2. La peur d'une culture machiste ?

D'après une enquête TNS-Sofres de 2013, **l'islam est critiqué par les Français « au travers de la place que cette religion réserverait à la femme**, place que l'on trouve dégradante et contraire aux valeurs et aux évolutions de la société française » (CNCDDH (2013)). **Cette vision négative des normes de genre associées à la religion musulmane est confirmée au sein de l'entreprise.** Ainsi, d'après le rapport IMS-Entreprendre pour la Cité concernant les stéréotypes sur l'origine (2014), les hommes maghrébins-musulmans sont le seul groupe que les managers relient spontanément au qualificatif de « machiste » : ils sont donc perçus comme les tenants d'une « idéologie fondée sur l'idée que l'homme domine socialement la femme et que, à ce titre, il a droit à des privilèges de maître » (dictionnaire Larousse).

Comment l'association de l'islam à une religion machiste peut-elle alimenter la discrimination à l'égard des musulmans sur le marché du travail ? Premièrement, elle amène les Français à considérer le port du voile comme un symbole d'oppression de la femme. Comme le rappelle l'enquête TNS-Sofres (2013), « au nom de la place de la femme », « le port du voile [...] focalise les critiques » contre la religion musulmane. Cette interprétation du voile pourrait expliquer l'aversion profonde des Français à son égard. Une majorité (63 %) est ainsi opposée « au port du voile ou du foulard pour les musulmanes qui le souhaitent dans la rue », soit dans un espace public qui n'est pourtant pas soumis à un impératif de neutralité religieuse (IFOP (2012a)).

Dans l'entreprise, la femme voilée ne bénéficie pas d'une meilleure image, comme le montrent Dounia et Lylia Bouzar dans leur ouvrage intitulé *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ?* (2009). À partir de 350 interviews avec des responsables des

⁶¹ Ce chiffre était également très faible en 2013, égal à 6 %. Malheureusement, la statistique strictement équivalente n'est pas disponible dans le rapport OFRE/Randstad (2015).

⁶² Voir notamment Cécilia Gabizon, « L'entreprise face à la pratique de l'islam », *Le Figaro*, 3 avril 2008 et, de la même auteure, « Les entreprises confrontées à la montée de l'islam », *Le Figaro*, 5 novembre 2009.

ressources humaines, des responsables d'équipes et des salariés, les auteures confirment que « c'est d'abord à travers cette représentation des « femmes voilées automatiquement soumises » » que les femmes voilées sont appréhendées. La vision de la femme voilée est vécue comme « insupportable car elle s'inscrit comme une sorte d'anachronisme par rapport au combat des droits des femmes et fait redouter un retour en arrière sur ce qui est fraîchement acquis » : « quand je pense aux luttes des femmes qui ont tant souffert pour obtenir leurs droits... C'est une véritable trahison... Et même ici... L'égalité hommes-femmes est toute récente, elle n'est pas tombée du ciel ! » (p. 94). L'une des personnes interviewées par Bouzar et Bouzar va même jusqu'à associer la femme voilée à un « cauchemar » : « la jeune fille voilée à un entretien de préembauche, c'est le cauchemar du recruteur, c'est notre cauchemar à tous... On se retrouve embarrassé, on ne sait pas quoi dire, on n'ose même pas la regarder tant on a peur que ça se lise sur notre visage, alors on se retranche derrière de faux motifs du genre : « Vous habitez trop loin. » Et on passe au suivant [...] ... » (p. 60).

Le rejet du voile pourrait expliquer une partie de la discrimination à l'égard des femmes musulmanes. Même si celles-ci bénéficient de stéréotypes positifs, les recruteurs peuvent préférer écarter leur candidature plutôt que de courir le risque d'une femme voilée à l'entretien d'embauche ou d'une femme qui adoptera le voile une fois embauchée.

Mais l'association entre « islam » et « machisme » a évidemment le potentiel de pénaliser aussi les hommes musulmans. Les **comportements machistes** (par exemple, le refus de serrer la main d'une femme), parce qu'ils remettent en cause le principe d'égalité hommes-femmes, sont perçus comme extrêmement nocifs à la cohésion des équipes : « J'ai un collaborateur dans mon équipe qui refuse de serrer la main des femmes. (...) Ça crée des tensions énormes dans la relation. Serrer la main, c'est juste de la politesse. C'est la norme en société. » (Bouzar et Bouzar (2009), p. 122). En outre, parce qu'ils les imaginent évoluer dans une culture qui leur accorde plus de droits qu'aux femmes, les recruteurs peuvent considérer les hommes musulmans comme dotés d'un **sens de l'honneur chatouilleux qui les rend plus réfractaires à l'autorité**. Rappelons à ce titre que les managers interrogés par l'IMS-Entreprendre pour la Cité considèrent en effet les hommes maghrébins-musulmans comme « difficiles à gérer » et ayant « un rapport compliqué à l'autorité ».

3.2. RASSURER LES RECRUTEURS

La discrimination à raison de la religion persiste-t-elle lorsque les CV des candidats sont dotés de signaux susceptibles de rassurer les recruteurs ?

3.2.1. Réduire la peur de pratiques religieuses transgressives

La peur de pratiques religieuses transgressives sur le lieu de travail explique-t-elle une partie de la discrimination à l'égard des musulmans? Pour le savoir, le protocole expérimental inclut des candidats laïcs. 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 ainsi 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 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'autrui⁶³. C'est d'ailleurs de cette manière que la laïcité est perçue par une majorité de Français. Ils sont ainsi 56 % à la définir avant tout comme « la possibilité laissée à chaque citoyen de pratiquer sa religion » (IFOP (2008))⁶⁴.

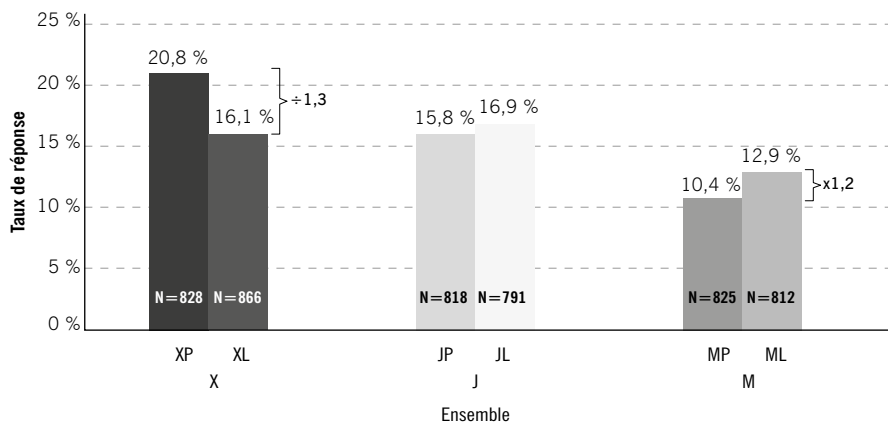
Le signal d'attachement à la laïcité permet-il de réduire la discrimination à l'égard des candidats musulmans ? Le Graphique 5 montre qu'ils gagnent effectivement à s'afficher comme laïcs plutôt que seulement pratiquants, et qu'ils sont les seuls à bénéficier de ce signal : l'amélioration du taux de réponse des candidats juifs n'est

⁶³ Dans un rapport de 2014, le Crédoc rappelle la signification du terme « laïcité » : « La laïcité s'appuie en France sur plusieurs fondements juridiques dont les principes sont contenus dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits [...] Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ». Ces principes sont réaffirmés et complétés par la suite dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et de celle du 4 octobre 1958 et par la Loi du 9 décembre 1905 de séparation des Églises et de l'État : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes, sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. » (art. 1^{er}). Plusieurs principes en découlent : la neutralité de l'État face aux religions, la liberté religieuse qui est un des éléments de la liberté de conscience, et le pluralisme, c'est à dire l'absence de distinction entre les cultes (si l'État ne reconnaît aucune religion, il ne doit en méconnaître aucune, et il reconnaît le fait religieux). »

⁶⁴ Les Français ne sont que 26 % à définir prioritairement la laïcité comme « l'interdiction de manifester son appartenance religieuse dans les services public », 12 % à la définir principalement comme « l'absence de participation de l'État à l'édification des lieux de culte », et 8 % à la définir avant tout comme « le refus de toute forme de communautarisme ».

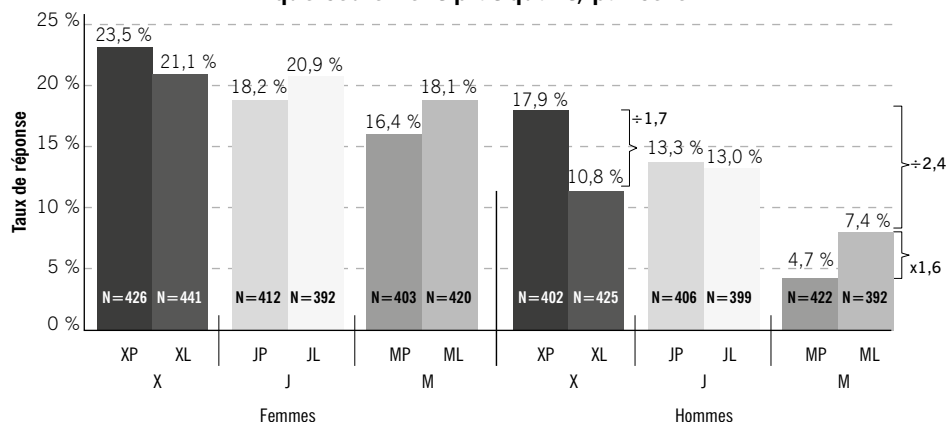
pas statistiquement significative. L'impact surprenant de l'attachement à la laïcité pour les candidats catholiques est discuté *infra*.

Graphique 5 : Impact de se montrer laïc plutôt que seulement pratiquant, tous sexes confondus



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. X : catholique, XP : catholique pratiquant, XL : catholique laïc. J : juif, JP : juif pratiquant, JL : juif laïc. M : musulman, MP : musulman pratiquant, ML : musulman laïc.

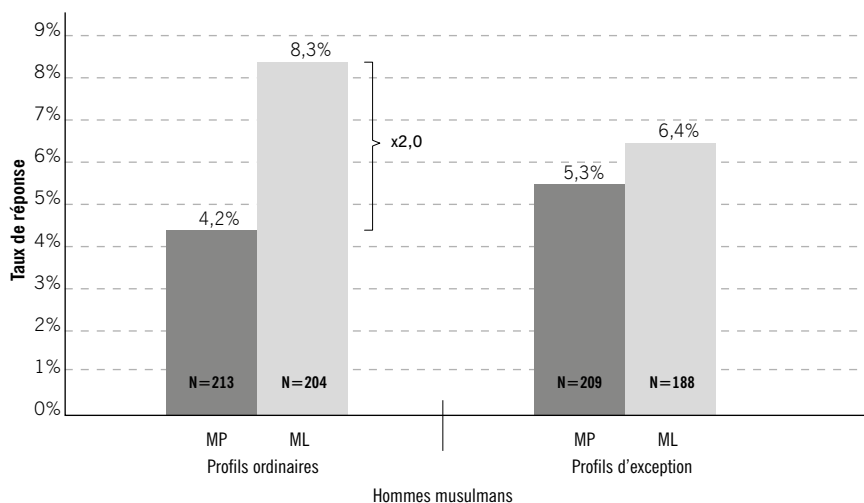
Graphique 6 : Impact de se montrer laïc plutôt que seulement pratiquant, par sexe



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. X : catholique, XP : catholique pratiquant, XL : catholique laïc. J : juif, JP : juif pratiquant, JL : juif laïc. M : musulman, MP : musulman pratiquant, ML : musulman laïc.

Le Graphique 6 révèle que **ce sont en fait les hommes musulmans, non les femmes musulmanes, qui bénéficient du signal d'attachement à la laïcité**. Quant au Graphique 7, il apporte une précision supplémentaire : **seuls les hommes musulmans au profil ordinaire gagnent à se montrer laïcs plutôt que seulement pratiquants**. Ce résultat suggère que les recruteurs perçoivent bien les profils d'exception comme exemplaires. Ainsi, l'attachement à la laïcité est sans impact sur le taux de réponse des hommes musulmans présentant un tel profil, comme s'il allait de soi pour les recruteurs que la pratique religieuse de ces derniers ne puisse être transgressive.

Graphique 7 : Impact pour les hommes musulmans de se montrer laïcs plutôt que seulement pratiquants, selon que leur profil est ordinaire ou d'exception



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. MP : musulman pratiquant, ML : musulman laïc.

Plus précisément, le taux de réponse des hommes musulmans ordinaires passe de 4,2 % lorsqu'ils sont pratiquants à 8,3 % lorsqu'ils sont laïcs (cf. Graphique 7). Ce dernier pourcentage n'est pas statistiquement différent du taux de réponse des hommes catholiques pratiquants ordinaires présenté dans la section suivante. **Ainsi, il suffit aux candidats masculins musulmans ordinaires d'apparaître laïcs pour ne plus être discriminés. Les recruteurs semblent donc les associer à des pratiques religieuses transgressives qui les dissuadent de les embaucher.** En

d'autres termes, les hommes musulmans ordinaires sont sanctionnés pour leur appartenance à un groupe dont une minorité masculine radicalisée sème la terreur, à l'étranger mais aussi en France. A ce titre, on peut craindre que l'assassinat et la décapitation par Yassin Salhi de son employeur, survenus en France le 26 juin 2015⁶⁵, ne renforcent cette tendance des recruteurs à assimiler « hommes musulman ordinaire » et « djihadiste ».

Il est frappant de noter que les catholiques perdent à s'afficher comme laïcs plutôt que seulement pratiquants (cf. Graphique 5). Ce résultat finit d'accréditer l'idée, déjà étayée par la similarité entre les taux de réponse d'Aurélié Ménard et de Nathalie Haddad, selon laquelle l'impératif de discrétion religieuse souhaité par une large majorité de Français ne s'impose en fait qu'aux religions minoritaires.

Si à la fois les femmes et les hommes catholiques voient leur taux de réponse se détériorer lorsqu'ils affichent leur attachement à la laïcité, le Graphique 6 révèle que **cet effet n'est statistiquement significatif que pour les hommes**. Comment expliquer cette particularité ? D'après l'enquête « Valeurs des Français » réalisée tous les neufs ans depuis 1981 par des chercheurs en sciences sociales, les catholiques se distinguent par leur valorisation du respect de l'autorité (Galland et al. (2003)). Cette caractéristique des catholiques semble bien perçue par la population française, et donc potentiellement par les recruteurs. Ainsi, d'après un récent sondage, les personnes qui pourraient envisager de scolariser leur enfant dans un établissement catholique (49 % des personnes interviewées, soit une proportion égale à celle des personnes qui refuseraient cette scolarisation) évoquent principalement le « respect de la discipline et de l'autorité » comme raison de leur choix (Harris Interactive (2013b)). **Il est donc probable que l'attachement des hommes au catholicisme soit perçu par les recruteurs comme un gage précieux de discipline, dans une fonction d'assistantat où les hommes sont typiquement considérés comme plus difficiles à diriger que les femmes.**

3.2.2. Réduire la peur d'une culture machiste

Le protocole expérimental inclut des CV d'exception aux côtés de CV ordinaires, à la fois pour les candidats pratiquants et laïcs. Par rapport aux CV ordinaires, les CV d'exception signalent l'excellence du candidat dans chacune de leurs rubriques. Ils sont donc susceptibles d'apparaître, aux yeux des recruteurs, comme la garantie d'un

⁶⁵ Voir Soren Seelow, « Attaque dans l'Isère : les motivations troubles de Yassin Salhi », *Le Monde*, 29 juin 2015.

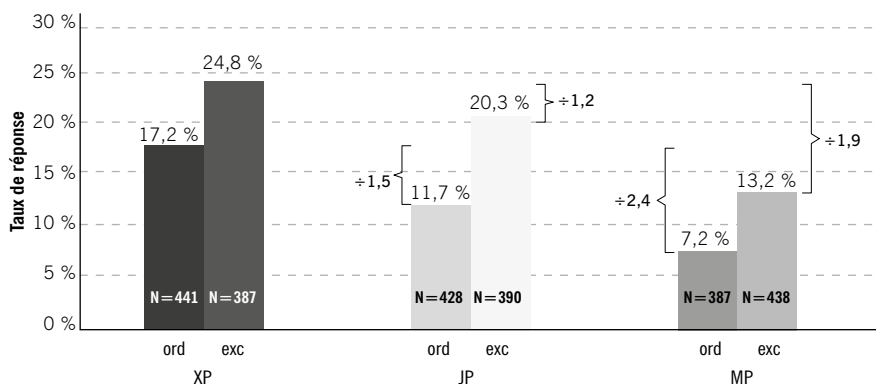
comportement irréprochable de la part du candidat, ce que le Graphique 7 a confirmé.

En particulier, il est probable que les recruteurs excluent la possibilité que la candidate d'exception musulmane accepte de s'aliéner son environnement professionnel en portant le foulard ou le voile. De même, il paraît douteux *a priori* que les recruteurs s'attendent à de l'insubordination et à du machisme de la part des candidats d'exception musulmans.

La discrimination à raison de la religion disparaît-elle lorsque les candidats pratiquants se montrent exceptionnels ? Le Graphique 8 indique que **la présentation d'un profil d'exception permet de réduire cette discrimination, non de la supprimer.**

Ainsi, le taux de réponse des candidats catholiques est supérieur de 50 % à celui de leurs homologues juifs lorsqu'ils affichent des profils ordinaires, mais de « seulement » 20 % lorsqu'ils affichent des profils d'exception. De même, le ratio entre le taux de réponse des candidats catholiques et celui des candidats musulmans est de 2,4 sur les profils ordinaires, mais de 1,9 sur les profils d'exception.

Graphique 8 : Impact pour les candidats pratiquants d'afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire, tous sexes confondus



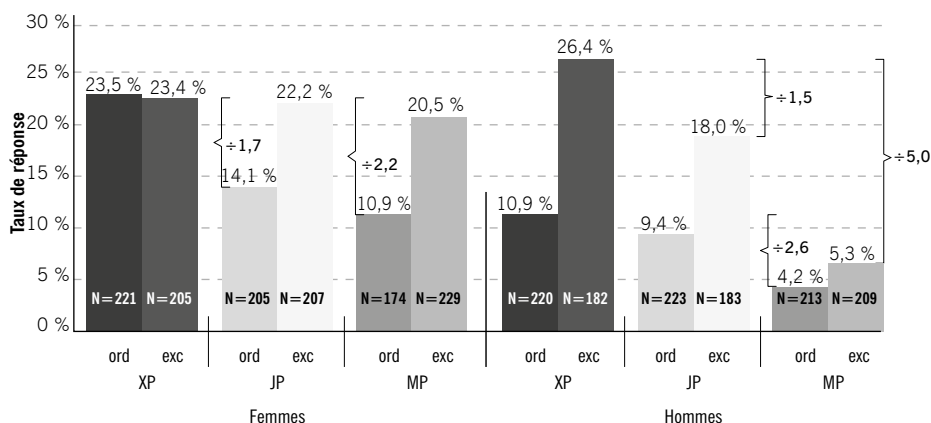
Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant. « ord » : ordinaire, « exc » : exceptionnel.

Cependant, l'impact pour les candidats pratiquants d'afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire varie fortement en fonction du sexe du candidat (cf. Graphique 9). Ainsi, **afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire anéantit la discrimination dont souffrent les juives et les musulmanes, mais exacerbe en revanche celle dont sont victimes leurs homologues masculins** : les candidats

masculins minoritaires bénéficient beaucoup moins que leurs homologues catholiques à se montrer exceptionnels. Notamment, **les hommes musulmans sont les seuls candidats discriminés qui 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, le taux de réponse des hommes musulmans est cinq fois plus faible que celui de leurs homologues catholiques⁶⁶.

Une analyse plus approfondie du Graphique 9 montre que les candidates juives et musulmanes ont un taux de réponse 1,7 fois et 2,2 fois plus faible respectivement que leurs homologues catholiques lorsque leur profil est ordinaire. Leur taux de réponse n'est en revanche pas statistiquement différent de celui des candidates catholiques lorsqu'elles présentent un profil d'exception.

Graphique 9 : Impact pour les candidats pratiquants d'afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire, par sexe



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant. « ord » : ordinaire, « exc » : exceptionnel.

⁶⁶ Ces résultats font écho aux conclusions de Arai et al. (2015). À partir d'un testing sur CV réalisé en Suède pour des emplois faiblement et moyennement qualifiés (dont ceux de la comptabilité), ces auteurs comparent les taux de convocation à un entretien d'embauche de candidat(e)s sans ascendance migratoire avec ceux de candidat(e)s d'origine arabe. **Doter les candidates minoritaires de deux années d'expérience supplémentaires par rapport aux candidates majoritaires suffit à annuler la discrimination qu'elles subissent. En revanche, la discrimination à l'égard des candidats masculins d'origine arabe (par rapport aux candidats masculins d'origine suédoise) augmente lorsque l'expérience professionnelle des premiers est plus riche que celle des seconds.**

La disparition de la discrimination non seulement à l'égard des candidates musulmanes mais aussi à l'égard des candidates juives lorsqu'elles affichent des profils d'exception suggère que ces profils ne rassurent pas seulement les recruteurs sur l'attitude de la musulmane à l'égard du voile. Ils semblent également limiter d'autres stéréotypes négatifs associés à la fois aux candidates juives et musulmanes. Par exemple, il est possible que les recruteurs anticipent un risque de grossesse imminente en moyenne plus élevé chez ces candidates que chez leurs homologues catholiques⁶⁷. Si ces croyances des recruteurs sont à l'œuvre, alors elles devraient les amener à discriminer à l'égard des juives et des musulmanes⁶⁸, principalement lorsqu'elles affichent des profils ordinaires. La quête d'excellence des candidates d'exception suggère en effet qu'elles donneront la priorité à leur carrière professionnelle plutôt qu'à leur vie familiale, au moins à moyen terme.

Chez les hommes, les candidats juifs ordinaires ne sont pas discriminés par rapport à leurs homologues catholiques. Ce résultat suggère que les hommes juifs ne sont associés à aucun stéréotype négatif particulier lorsqu'ils ne sont pas exceptionnels. En outre, comme déjà souligné, il suffit que les candidats musulmans ordinaires s'affichent comme laïcs pour que leur taux de réponse passe de 4,2 % à 8,3 % (cf. Graphique 7) et ne soit donc plus statistiquement différent du taux de réponse égal à 10,9 % des candidats catholiques ordinaires (cf. Graphique 9).

La discrimination à l'égard des candidats masculins juifs et musulmans s'intensifie en revanche lorsqu'ils affichent des profils d'exception. Dans ce cas, le catholique présente un taux de réponse supérieur de 50 % à celui du juif et une probabilité cinq fois plus forte d'être convoqué à un entretien d'embauche par rapport au musulman. Ce dernier résultat est en partie lié au fait que l'homme musulman est le seul candidat minoritaire qui ne gagne rien à afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire. **Comment l'expliquer ?**

Lorsqu'on distingue les métiers de comptables des métiers d'assistant(e)s et de secrétaires comptables, **les candidats musulmans** se singularisent à nouveau. Ils

⁶⁷ Rappelons ici que les candidates ont entre 25 ans et 26 ans au moment du testing sur CV, ce qui est proche de 28 ans, l'âge moyen du premier enfant en France métropolitaine. Source : INSEE.

⁶⁸ C'est en tout cas ce que suggère Petit (2007). À partir d'un testing sur CV, cette chercheuse compare les taux de réponse de candidats et de candidates célibataires et sans enfants postulant dans le secteur bancaire et commercial. Il apparaît que les femmes sont discriminées par rapport aux hommes lorsqu'elles sont en âge de procréer (25 ans), notamment lorsqu'elles postulent à un poste de manager en CDI. Elles ne sont plus discriminées en revanche lorsqu'elles atteignent un âge, 37 ans, où la probabilité d'une grossesse imminente et donc d'un congé maternité est faible.

sont en effet **les seuls pour lesquels l'impact de présenter un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire n'est pas systématiquement positif en fonction du métier considéré** : il est positif pour les métiers de comptables, mais négatif pour les métiers d'assistant(e)s et de secrétaires comptables. Pour les premiers, le taux de réponse des candidats masculins musulmans augmente ainsi de 2,9 % à 8,8 % alors qu'il diminue de 5,5 % à 1,9 % pour les seconds. Par opposition, le taux de réponse des candidats catholiques augmente systématiquement, passant de 9,2 % à 25,5 % pour les métiers de comptables et de 12,6 % à 27,4 % pour les métiers d'assistant(e)s et de secrétaires comptables. **Le ratio entre le taux de réponse du candidat catholique d'exception et du candidat musulman d'exception est donc de 2,9 (c'est-à-dire 25,2/8,8) pour le métier de comptable, mais de 14,4 (c'est-à-dire 27,4/1,9) pour le métier d'assistant(e) ou de secrétaire comptable.** À titre de comparaison, ce ratio est de 3,2 (9,2/2,9) et 2,3 (12,6/5,5) respectivement concernant les profils ordinaires.

Cette évolution contrastée suggère que, contrairement à l'intuition, **le risque d'insubordination que les recruteurs associent aux candidats masculins musulmans augmente lorsque ces derniers sont exceptionnels.** Lorsqu'ils candidatent à des postes nécessitant, pour l'essentiel, un travail d'assistantat et donc la capacité du salarié à se plier aux directives de la hiérarchie (les postes d'assistant(e)s et de secrétaires comptables), les candidats masculins musulmans sont beaucoup plus discriminés relativement à leurs homologues catholiques s'ils se montrent exceptionnels plutôt qu'ordinaires. Ils le sont en revanche *légèrement* moins à des postes autorisant plus d'autonomie (les postes de comptables). En d'autres termes, **l'excellence pénalise les candidats masculins musulmans lorsqu'ils postulent à des fonctions d'assistantat.**

Mais ce mécanisme n'explique pas toute la discrimination à l'égard des candidats minoritaires lorsqu'ils sont exceptionnels. En particulier, pour les candidats masculins juifs, l'impact d'afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire ne varie pas en fonction du métier auquel ils postulent. Ce n'est donc pas la perception par les recruteurs d'un risque accru d'insubordination qui explique la discrimination dont ils sont victimes. Quant aux hommes musulmans exceptionnels, ils sont fortement discriminés par rapport à leurs homologues catholiques y compris lorsqu'ils candidatent à des postes de comptables qui ne sont pas exclusivement des postes d'assistantat.

On peut toujours tenter d'expliquer *ex post* l'intégralité des comportements discriminatoires des recruteurs. Néanmoins, il semble impossible dans le cadre de

ce testing de rationaliser totalement ces comportements : l'excellence des profils des candidats masculins minoritaires reste difficilement réconciliable avec l'exacerbation de la discrimination à leur égard.

Cette tension suggère que **ce ne sont pas seulement les candidats masculins minoritaires d'exception qui posent problème. Les motivations des recruteurs sont également suspectes. Ainsi, il se peut que Dov et Mohammed soient discriminés pour des raisons peu rationnelles lorsqu'ils ne sont pas ordinaires.** Telle serait la crainte des recruteurs de voir ces figures de l'exogroupe à la fois masculines et d'exception prendre le pouvoir sur le lieu de travail.

Concluons par deux remarques. La première concerne **l'impact du signal d'excellence sur le taux de réponse des candidats catholiques.** Cet impact est nul pour les femmes catholiques (cf. Graphique 9). Ce résultat suggère que **les femmes d'exception sont discriminées en France par rapport aux femmes ordinaires**, en tout cas dans le métier « Employés de la comptabilité » : leur excellence n'est pas récompensée par les recruteurs. Les hommes catholiques retirent en revanche un bénéfice important à se montrer exceptionnels : ils ne sont plus discriminés par rapport à leurs homologues féminines dans ce cas. Contrairement à ce qu'on observe pour les candidats masculins juifs et musulmans, **le signal d'excellence suffit donc à pleinement rassurer les recruteurs lorsqu'il est envoyé par des candidats masculins catholiques.**

La deuxième remarque découle de la **comparaison des résultats du Graphique 9 avec ceux des testings sur CV antérieurs** ayant tenté d'isoler l'effet de la religion supposée des candidats sur leur taux de réponse. Ces testings mettent en scène des candidats ordinaires:

- Adida, Laitin et Valfort (2010) montrent qu'une candidate a 2,5 fois moins de chances d'être convoquée à un entretien d'embauche lorsqu'elle est perçue comme musulmane plutôt que catholique ;
- Pierné (2013) révèle que le rapport entre le taux de réponse du candidat masculin catholique et du candidat masculin musulman est de 1,6.

Cependant, **des défauts au niveau du protocole expérimental peuvent avoir amené les premiers à surestimer la discrimination à l'égard de la religion musulmane, et le deuxième à la sous-estimer. Le Graphique 9 est cohérent avec cette interprétation.** Le ratio entre le taux de réponse de la candidate catholique ordinaire et celui de son homologue musulmane y est de 2,2, ce qui est *légèrement*

inférieur au ratio de 2,5 mesuré par Adida, Laitin et Valfort (2010). Quant au ratio entre le taux de réponse du candidat catholique ordinaire et celui de son homologue musulman, il est égal à 2,6 ce qui est supérieur au ratio de 1,6 mesuré par Pierné (2013).

3.3. LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES JUIFS ET DES MUSULMANS DÉCOULE-T-ELLE SIMPLEMENT DE L'EXOTISME DE LEUR PRÉNOM ?

Edo et Jacquemet (2013a, 2013b) comparent les taux de convocation à un entretien d'embauche de Français dotés des mêmes CV :

- un Français dont l'origine perçue est française (« Pascal Leclerc » et « Sandrine Dufour ») ;
- un Français dont l'origine perçue est maghrébine (« Rachid Benbalit » et « Samira Benouni ») ;
- un Français dont l'origine est perçue comme étrangère, sans qu'une région d'origine particulière ne puisse lui être attribuée (« Jatrix Aldegi » et « Yuna Razel »).

Les résultats montrent que les Français d'origine étrangère sont discriminés par rapport aux Français d'origine française mais que l'intensité de cette discrimination est la même, qu'elle concerne un Français d'origine maghrébine ou un Français à l'origine étrangère indéterminée. Les auteurs concluent : **« 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 »**. Autrement dit, un candidat portant un prénom et un nom étranger serait discriminé par rapport à un candidat portant un prénom et un nom français en raison de la distance culturelle que ce prénom et ce nom étranger font percevoir au recruteur, indépendamment du type de culture dont est issu ce candidat⁶⁹.

⁶⁹ Notons que cette interprétation n'est pas cohérente avec les résultats de l'autotesting mené en 2008 par le groupe Casino présentés dans l'introduction de cette étude. Ces résultats montrent en effet que l'intensité de la discrimination subie par les Français d'origine non-européenne (africaine subsaharienne, asiatique, maghrébine) est très dépendante de la région dont ils sont issus.

Se pourrait-il que les candidats juifs et musulmans du testing Valfort-Institut Montaigne soient discriminés simplement en raison de l'exotisme de leur prénom ?

La réponse semble négative. Esther est en effet discriminée par rapport à Nathalie bien qu'elle soit la seule candidate minoritaire à ne pas porter un prénom exotique.

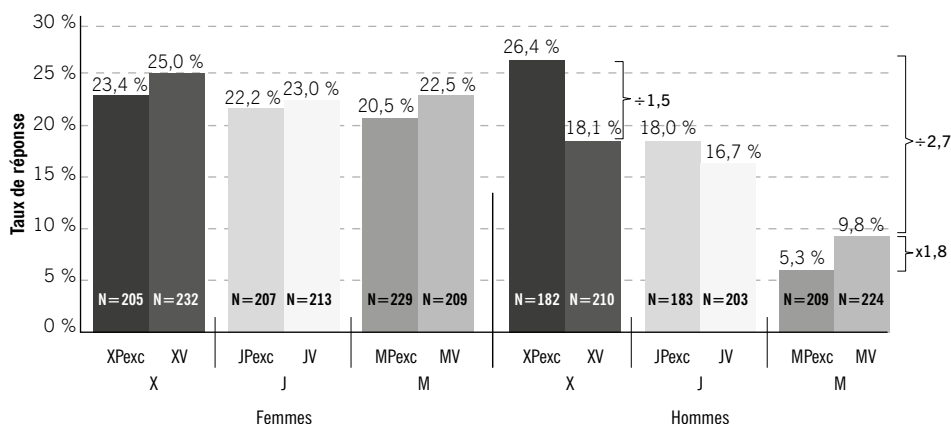
Cependant, pour écarter la possibilité que Dov, Mohammed et Samira soient pénalisés par la seule distance culturelle signalée par leur prénom, **le protocole expérimental introduit des candidatures dites de « vérification »**. Ces candidatures sont identiques aux candidatures d'exception des candidats pratiquants, à la différence près que **tous les candidats de vérification ont le même prénom, quelle que soit leur religion**. Il s'agit d'un prénom pouvant être indifféremment porté par des catholiques, des juifs ou des musulmans, et donc susceptible d'être perçu par les recruteurs comme plus familier que « Dov », « Mohammed » ou « Samira ». **Ce prénom est « Adam » pour les hommes et « Myriam » pour les femmes.**

Le Graphique 10 compare les taux de réponse des candidats pratiquants d'exception et des candidats de « vérification » (qui sont également d'exception). Sans surprise, Esther ne gagne rien à s'appeler Myriam. L'adoption d'un prénom familier ne bénéficie pas non plus à Dov ou à Samira, pourtant dotés de prénoms plus exotiques. Ce résultat confirme que **les candidats minoritaires ne sont pas simplement discriminés en raison de l'exotisme de leur prénom**. Si c'était le cas, leur taux de réponse devrait systématiquement converger vers celui de Michel Haddad pour les hommes et vers celui de Nathalie Haddad pour les femmes lorsqu'ils adoptent des prénoms plus familiers. Dans ce contexte, les résultats de Edo et Jacquemet suggèrent moins une discrimination indifférenciée à l'égard de toute personne dont l'origine est perçue comme étrangère que la réalité suivante : **être perçu comme musulman** parce qu'on s'appelle Rachid Benbalit ou Samira Benouni **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 (le cas par exemple de Jatrix Aldegi ou de Yuna Razel).

Il est important de souligner que **seul Mohammed, le plus discriminé de tous les candidats minoritaires, gagne à s'appeler Adam**. Ce résultat suggère que **toute stratégie contribuant à estomper son appartenance à la religion musulmane lui est bénéfique** (une réalité déjà suggérée par l'augmentation de son taux de réponse quand il s'affiche laïc). Sa probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche

est en effet quasiment deux fois supérieur lorsqu'il s'appelle « Adam »⁷⁰. Cet ordre de grandeur est proche de celui identifié par Duguet et al. (2010). Ces derniers mesurent ainsi que le taux de réponse du Français d'origine maghrébine est multiplié par 1,6 lorsqu'il adopte un prénom français tout en conservant son nom maghrébin (« Philippe Sahraoui » plutôt que « Yassine Mokraoui »).

Graphique 10 : Différences de taux de réponse entre les candidats pratiquants d'exception et les candidats « de vérification », par sexe



Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. X : catholique ; XPexc : catholique pratiquant exceptionnel ; XV : catholique « de vérification ». J : juif ; JPexc : juif pratiquant exceptionnel ; JV : juif « de vérification ». M : musulman ; MPexc : musulman pratiquant exceptionnel ; MV : musulman « de vérification ».

Concluons en notant que Michel perd à s'appeler Adam, alors que le taux de réponse de la candidate catholique n'est pas modifié selon qu'elle s'appelle Myriam ou Nathalie. Comment expliquer ce résultat ? Il s'avère que le prénom « Myriam » est très similaire au prénom « Nathalie » en termes de pénétration dans la population française. Les femmes portant le premier sont âgées de 41 ans en moyenne, contre 45 ans pour les femmes portant le deuxième⁷¹. Au contraire, le prénom « Adam »

⁷⁰ Ce facteur de deux cache une disparité en fonction du type d'emploi étudié. Le bénéfice pour Mohammed d'adopter le prénom « Adam » est faible pour les postes de comptables mais élevé pour les postes d'assistants et de secrétaires comptables. Son taux de réponse passe en effet de 8,8 % à 10,8 % pour les premiers, mais de 1,9 % à 9,2 % pour les seconds. Ce résultat est cohérent avec l'intuition déjà développée selon laquelle les employeurs ont besoin de garanties sur la capacité du candidat musulman d'exception à s'intégrer lorsqu'il postule à des fonctions d'assistantat.

⁷¹ Les données sur les prénoms sont issues du Répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) géré par l'INSEE. Ce répertoire contient les données d'état civil de toutes les personnes nées en France métropolitaine et dans les DOM de 1881 à 1946, encore vivantes en 1970, et toutes celles nées depuis 1946 vivantes ou non.

est beaucoup moins traditionnel que le prénom « Michel » : les porteurs du premier sont âgés de 13 ans en moyenne, contre 65 ans pour les porteurs du deuxième⁷². La chute de 50 % du taux de réponse du candidat catholique lorsqu'il s'appelle Adam plutôt que Michel confirme une conclusion déjà esquissée au moment d'étudier l'impact de se présenter comme laïc plutôt que seulement pratiquant. **Pour des postes d'exécutants tels que ceux du métier « Employés de la comptabilité », le candidat catholique est pénalisé dès qu'il ne souligne pas fortement son attachement à la tradition religieuse majoritaire de notre pays**⁷³.

⁷² À titre de comparaison, les porteurs en France des autres prénoms utilisés dans ce testing ont entre 25 et 35 ans en moyenne : 26 ans pour Dov, 34 ans pour Esther, 29 ans pour Mohammed et 32 ans pour Samira.

⁷³ En particulier, la pénalité pour Michel d'adopter le prénom Adam est plus forte lorsqu'il postule à un poste d'assistant ou de secrétaire comptable qu'à un poste de comptable. Son taux de réponse passe de 27,4 % à 14,9 % dans le premier cas, mais de 25,5 % à 21,1 % dans le deuxième.

CHAPITRE IV

COMMENT COMBATTRE LA DISCRIMINATION À RAISON DE LA RELIGION (ET ENVERS LES MINORITÉS VISIBLES) ?

La discrimination à l'égard des deux principales religions minoritaires de notre pays n'est pas spécifique au marché du travail. C'est un fléau plus général que la collectivité nationale dans son ensemble se doit de traiter. Rappelons ainsi qu'en 2014, 37 % des personnes interrogées en France pensent que les juifs y ont trop de pouvoir (CNCDDH (2015)). Et elles sont 43 % en 2012 à considérer la « présence d'une communauté musulmane » comme une « menace pour l'identité de notre pays » (seuls 17 % la perçoivent au contraire comme un « facteur d'enrichissement culturel ») (IFOP (2012a)).

Ce quatrième et dernier chapitre est consacré à la formulation de pistes susceptibles de réduire la discrimination à raison de la religion. Il est composé de deux volets. Le premier se concentre sur les actions envisageables pour une prise de conscience nationale. Le deuxième volet cible le marché du travail, en vue de réduire les comportements discriminatoires de tous les employeurs : ceux de grande taille comme ceux de petite taille, ceux du secteur public comme ceux du secteur privé. Car Mohammed est fortement discriminé, quelles que soient les caractéristiques du recruteur.

Se concentrer sur les seules discriminations religieuses peut paraître restrictif. Il existe en effet de multiples critères de discrimination et l'origine (ethnique, nationale, raciale) est le critère en fonction duquel on discrimine le plus en France. En 2014, l'origine constitue ainsi le premier motif de saisine du Défenseur des Droits (23,7 % de l'ensemble des réclamations)⁷⁴. Ces statistiques sont cohérentes avec l'expérience de la discrimination déclarée par les participants à l'enquête *Trajectoires et Origines* (TeO) menée en 2008/2009 par l'INSEE et l'INED. Les immigrés issus d'Afrique subsaharienne, d'Asie et du Maghreb y ont une probabilité significativement plus forte que les autres (Français sans ascendance migratoire directe et immigrés d'origine européenne) d'avoir subi des discriminations au cours des 5 dernières années (30 % contre 10 %). Cette population avance principalement l'origine ou la couleur

⁷⁴ L'origine « représente 65 % des saisines en matière de service public, et reste le premier critère invoqué en matière d'accès aux biens essentiels, tels que le logement privé, les comptes bancaires et en matière d'emploi privé où il atteint 22,6 % » (Défenseur des Droits (2014a)).

de peau comme raison de cette discrimination, loin devant le sexe ou l'âge. Comme l'écrivent Beauchemin et al. (2010), la discrimination en France est principalement « une question de minorités visibles ».

Certes, la discrimination à raison de la religion recoupe en partie cette discrimination à l'égard de l'origine : les résultats des sections précédentes montrent en effet que les personnes issues de pays à majorité musulmane sont discriminées en raison de leur religion supposée. Or, à l'exception de l'Albanie, ces pays sont tous situés en dehors de l'Europe. Mais combattre la discrimination religieuse ne permet effectivement pas de contenir la discrimination subie par les autres personnes d'origine non-européenne que sont celles issues de pays d'Afrique subsaharienne ou d'Asie à majorité non musulmane. **Ce chapitre formule donc des pistes permettant également de combattre la discrimination à l'égard des minorités visibles, c'est-à-dire des personnes d'origine non-européenne (issues d'Afrique sub-saharienne, d'Asie et du Maghreb) qui constituent une catégorie de la population française objectivement discriminée, comme le rappellent les résultats des testings du groupe Casino et de Petit et al. (2013).**

4.1. LES PISTES ENVISAGEABLES POUR UNE PRISE DE CONSCIENCE NATIONALE

Au sein de l'opinion française, l'antisémitisme progresse et la perception de l'islam se détériore. Pour contrer cette évolution, une campagne d'information s'impose à l'échelle nationale.

4.1.1. Diffuser les résultats des testings

En 2002, deux économistes américains, Joseph Price et Justin Wolfers, ont publié une étude démontrant l'existence d'une discrimination raciale durant les matchs de la NBA (National basketball association) : les joueurs noirs sont plus susceptibles d'être sanctionnés pour faute lorsque l'arbitre est blanc, et inversement (Price et Wolfers (2010)). En 2007, ces résultats ont fait l'objet d'une importante couverture médiatique (première page du New York Times, commentaires de stars du basketball américain à la télévision et à la radio, etc.). Elle a entraîné la disparition complète de la discrimination raciale durant les matchs : alors que cette discrimination a

perduré jusqu'en 2007, les chercheurs n'en trouvent plus de trace à partir de cette date (Pope et al. (2014)).

Ces conclusions suggèrent que **la diffusion de résultats scientifiques établissant l'existence d'une discrimination permet une prise de conscience qui incite les acteurs de cette discrimination à se discipliner.**

Piste 1 : Encourager le Défenseur des Droits à héberger sur son site internet un « Observatoire du testing » facilitant l'accès du grand public aux résultats de l'ensemble des testings mesurant la discrimination dans l'accès à l'emploi, au logement, aux biens et services (publics et privés), aux soins et aux services sociaux, à l'éducation et à la formation. La fiabilité des testings référencés serait garantie par des experts indépendants.

Il conviendra en particulier de souligner **la discrimination à l'égard des candidats juifs**. En effet, elle **ne semble pas avoir été suspectée : aucune étude antérieure, en France ou à l'étranger, n'a en effet testé son existence**. Insister sur cette discrimination à l'embauche paraît d'autant plus urgent que **sa possibilité est niée, y compris de la part des personnes fortement impliquées dans la lutte contre l'antisémitisme**. Michel Wieviorka par exemple, dans son ouvrage *L'antisémitisme expliqué aux jeunes*, 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)⁷⁵.

Piste 2 : Souligner l'existence d'une discrimination à l'embauche à l'égard des candidats juifs, non suspectée à ce jour (et même déniée).

La diffusion des résultats de ces testings (dont celui-ci), devrait également permettre aux populations discriminées d'identifier certaines stratégies à leur disposition pour réduire cette discrimination. Notamment, le Graphique 10 révèle que Mohammed double ses chances d'être convoqué à un entretien d'embauche lorsque son prénom paraît plus familier aux recruteurs. Les parents de culture musulmane doivent en être informés afin qu'ils choisissent le prénom de leur enfant conscients des effets

⁷⁵ Afin d'en consolider les résultats, il est cependant important de compléter la partie de cette étude mesurant la discrimination à l'égard des juifs par d'autres testings ne se concentrant pas exclusivement sur des candidats juifs séfarades.

probables sur son intégration économique⁷⁶. Quant aux candidats à l'embauche dont le prénom signale sans ambiguïté une appartenance à la culture musulmane, il faut faciliter leurs démarches administratives s'ils souhaitent le compléter d'un prénom plus neutre. En particulier, la demande de francisation du prénom est réservée aux personnes qui viennent d'acquérir la nationalité française : « le demandeur doit déposer la demande en même temps qu'il accomplit les formalités d'acquisition de la nationalité française. Il peut aussi déposer la demande de francisation dans le délai d'un an suivant l'acquisition de la nationalité française ou la réintégration dans cette nationalité »⁷⁷. Il semble indispensable de l'étendre aux personnes qui ont acquis la nationalité française à la naissance ou depuis plus d'un an.

Piste 3 : Étendre la possibilité de franciser son prénom aux personnes qui ont acquis la nationalité française à la naissance ou depuis plus d'un an.

4.1.2. Lancer une opération de lutte contre les stéréotypes

La responsabilité des médias

L'image de l'islam en France est mauvaise. D'après le sondage Harris Interactive de 2013 déjà cité, seulement 26 % des personnes interviewées ont une très bonne image ou assez bonne image de l'islam, contre 64 % pour le judaïsme et 69 % pour le catholicisme. Toujours d'après le même sondage, les Français associent spontanément l'islam au fanatisme religieux et à l'oppression des femmes. Or, cette vision négative de l'islam est aussi celle véhiculée par les médias français. C'est à la fois logique et préoccupant. Logique, car les médias doivent vendre. Ils sont donc incités à adopter un discours qui fait écho à celui auquel les lecteurs, téléspectateurs et auditeurs potentiels sont sensibles. Préoccupant, car cette tendance légitime les stéréotypes négatifs à l'égard de l'islam et contribue donc à les ancrer profondément dans l'opinion publique française.

Prenons l'exemple des trois plus grands hebdomadaires d'information générale autonomes (qui ne sont pas les suppléments d'un quotidien) : *L'Obs* (anciennement

⁷⁶ Nombre de ces parents donnent déjà des prénoms neutres à leurs enfants. A partir de l'Enquête Emploi qui fournit le prénom de tous les membres du ménage, Algan et al. (2013) montrent que près de la moitié (49 %) des parents portant un prénom arabe ont transmis à leurs enfants un prénom qui n'est pas exclusivement arabe (par exemple, « Adam » et « Yanis » pour les garçons, et « Inès » et « Sarah » pour les filles).

⁷⁷ Source : « Changement de prénom », site vosdroits.service-public.fr mis à jour le 11 avril 2013.

Le Nouvel Observateur), L'Express et Le Point⁷⁸. Ces trois hebdomadaires se veulent modérés, au centre de l'échiquier politique : centre-gauche pour *L'Obs*, centre pour *L'Express* dont le directeur de la rédaction, Christophe Barbier, précise qu'il n'est ni de droite, ni de gauche mais « au-dessus de la mêlée »⁷⁹, centre-droit pour *Le Point*⁸⁰. Pourtant, **leur traitement de l'islam est beaucoup plus négatif non seulement par rapport à celui qu'ils réservent au christianisme et au judaïsme, mais aussi par rapport à leur traitement de l'extrême droite.**

Nombre et ton des couvertures dédiées au christianisme, à l'islam, au judaïsme et à l'extrême-droite dans *L'Obs*, *L'Express* et *Le Point*, entre 2013 et 2015

	Nombre de couvertures	%
Christianisme	5	
dont		
positives	2	40,00
neutres	3	60,00
négatives	0	
Islam	15	
dont		
positives	0	
neutres	2	13,33
négatives	13	86,67
Judaïsme	3	
dont		
positives	0	
neutres	3	100,00
négatives	0	
Extrême droite	17	
dont		
positives	0	
neutres	8	47,06
négatives	9	52,94

⁷⁸ D'après l'enquête Audipresse One (2015) sur l'audience de la presse en France, *L'Obs* est classé premier parmi ces magazines concernant le nombre de lecteurs hebdomadaires (2,469 millions), suivi de *L'Express* (1,998 millions) et du *Point* (1,993 millions).

⁷⁹ Voir Christophe Barbier, « Présidentielle : L'Express a choisi le camp des lecteurs », *L'Express*, 22 mars 2012.

⁸⁰ La position affichée de ces hebdomadaires sur l'échiquier politique est assez cohérente avec la couleur politique de leur lectorat. D'après l'IFOP (2012b), 71 % des lecteurs de *L'Obs* sont des électeurs de gauche tandis que 66 % et 73 % des lecteurs de *L'Express* et du *Point* respectivement sont des électeurs de droite.

Considérons le tableau précédent. Il analyse le nombre de couvertures de ces hebdomadaires dédiées à chacun de ces quatre thèmes, entre 2013, année de lancement du testing Valfort-Institut Montaigne et aujourd'hui (la semaine du 4 juin 2015). Il précise également le ton de ces couvertures : positif, neutre ou négatif (l'annexe 3 présente le détail des informations synthétisées dans le tableau, visuels inclus, par hebdomadaire).

Parmi les thèmes retenus, ce sont l'extrême-droite et l'islam qui sont les plus fréquemment traités. Le nombre de couvertures qui y sont consacrées est de 17 et 15 respectivement, contre 5 pour le christianisme et 3 pour le judaïsme. Le traitement du christianisme y est plus positif que celui du judaïsme qui est lui-même plus positif que celui réservé à l'islam. Ainsi, le christianisme est le seul monothéisme que les couvertures de ces hebdomadaires abordent parfois de manière explicitement positive (le reste du temps, le ton est neutre). Le judaïsme est toujours traité de manière neutre. Quant à l'islam, il est traité, à l'image de l'extrême-droite, de manière neutre ou négative. Mais il est plus souvent traité de manière négative que ne l'est l'extrême-droite.

Le plus grand nombre de couvertures dédiées à l'extrême-droite et à l'islam peut se justifier partiellement par des événements objectifs : la montée préoccupante du Front National, en particulier révélée lors des élections municipales et européennes de 2014 ; la progression inquiétante de l'État islamique au Moyen-Orient ; l'horreur des attentats de janvier 2015.

Est-il cependant justifié que 11 couvertures soient consacrées au Front National et que 5 d'entre elles, soit presque la moitié, soient neutres (voir l'annexe 3) ? Ces chiffres contribuent non seulement à sa visibilité mais aussi à sa banalisation. N'oublions pas que les visuels des hebdomadaires étudiés bénéficient d'une exposition considérable dans l'espace public.

Concernant l'islam, sur les 15 couvertures qui y sont dédiées, 10 concernent le djihadisme et le terrorisme islamiste. Cela risque d'encourager l'opinion publique à assimiler islam et fanatisme. Cette crainte est renforcée par le contenu des cinq couvertures restantes. Bien qu'elles ne traitent pas directement de l'islam violent, la majorité (3/5) renvoient de l'islam une image négative : (i) « Viande : la nouvelle guerre de religion (...) Le dossier noir du halal » (*Le Point*, 10/01/2013) ; (ii) « Islam. Le danger communautariste » (*L'Express*, 09/10/2013) avec, en visuel, 11 poupées portant le hidjab ; (iii) « Laïcité, intégration, éducation. La République

face à l'Islam » (*L'Express*, 04/02/2015) laissant supposer, à la fois dans le titre et le visuel, une incompatibilité entre ces deux concepts⁸¹.

Les médias français ont une responsabilité dans la diffusion des stéréotypes négatifs à l'égard de l'islam. Il est essentiel qu'ils en prennent conscience afin d'en assurer un traitement plus équilibré.

Piste 4 : Inviter la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme) et le Défenseur des Droits à publier dans leur rapport annuel un bilan sur l'éventuelle responsabilité des médias français dans la diffusion de stéréotypes antisémites, islamophobes ou xénophobes.

Bien sûr, l'objectif de la piste 4 n'est pas d'engager des poursuites judiciaires ou de donner un pouvoir de coercition au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Elle appelle juste les médias à plus de vigilance.

De la nécessité de combattre les stéréotypes

Les stéréotypes négatifs à l'égard de l'islam en France doivent être combattus. Car ils sont une déformation de la réalité. Adida, Laitin et Valfort (2016) étudient les trajectoires d'intégration de deux populations immigrées en France. Ces populations, originaires du Sénégal, sont dotées des mêmes caractéristiques initiales à leur arrivée en France à l'exception de leur religion : l'une est catholique, l'autre est musulmane. Des données d'enquête révèlent que **les immigrés musulmans sont plus religieux que leurs homologues catholiques**. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie que dieu n'a aucune importance dans la vie de l'interviewé(e) et 10 qu'il y occupe une place capitale, leur score est de 9 (contre 7,6 pour les catholiques et 3,1 pour les Français sans passé migratoire récent). **Mais cette plus forte religiosité n'est pas synonyme de rejet de la laïcité : les musulmans sont aussi susceptibles de la soutenir que les catholiques.** Les 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 sont plus susceptibles au contraire de préconiser un traitement égalitaire des hommes et des femmes dans ce contexte. **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**

⁸¹ Ce traitement négatif n'est pas récent. On se souvient ainsi de la couverture du *Point* du 31/10/2012 intitulée « Cet islam sans gêne » où une femme en *niqab* s'adressait *a priori* de manière virulente à une policière (voir l'annexe 3).

enfants et les élever ». Et ils aspirent autant que leurs homologues chrétiens à voir leur fille réussir scolairement. En d'autres termes, **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.**

Les stéréotypes négatifs à l'égard des populations musulmanes vivant en France consistent en des amalgames par définition erronés. Mais ce n'est pas la seule raison pour laquelle il est urgent de les combattre : **les stéréotypes ont le potentiel de s'autoréaliser. La discrimination qu'ils alimentent enferme les musulmans de notre pays dans une logique de séparation.** Adida, Laitin et Valfort (2016) montrent en effet que les musulmans perçoivent plus d'hostilité de la part de la population française que leurs homologues catholiques. Or, cette perception ne les incite pas à gommer les différences culturelles qui les distinguent de la société d'accueil. Ainsi, l'importance que les immigrés musulmans accordent à dieu augmente d'une génération d'immigrés à l'autre, alors qu'elle diminue chez leurs homologues catholiques. Il en va de même concernant la priorité que ces groupes sont prêts à accorder aux hommes en cas de rareté des emplois.

En d'autres termes, **la France et les musulmans qui y vivent sont prisonniers d'un cercle vicieux** : les stéréotypes négatifs à l'égard de l'islam alimentent la discrimination à l'égard des musulmans ; cette discrimination ne les encourage pas à se rapprocher de la société d'accueil, ce qui renforce les stéréotypes négatifs à leur égard. **Certes, cette logique de séparation est à ce jour suffisamment modérée pour qu'on puisse l'inverser.** Nonna Mayer et Vincent Tiberj (*Le Monde* du 20/05/2015) présentent les conclusions du sondage mené par la CNCDH suite aux manifestations des 10 et 11 janvier 2015. Ils montrent ainsi 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 des 7 et 9 janvier 2015 ont en effet été suivis par de nombreux actes islamophobes (ils étaient aussi nombreux sur la seule période du 7 au 20 janvier 2015 que sur l'ensemble de l'année 2014)⁸². Or,

⁸² Le sondage Odoxa réalisé les 18 et 19 juin 2015 pour Le Parisien et Aujourd'hui en France confirme que les attentats de janvier 2015 ont contribué à dégrader la perception de l'islam par les personnes interviewées : si 63 % affirment que leur image des musulmans de France « est restée inchangée » après « [ces] attentats [...] et les réactions qu'ils ont suscitées », 34 % soulignent qu'elle « a été modifiée en mal » (2 % déclarent qu'elle « a été modifiée en bien »).

ces actes sont susceptibles d'accélérer le repli des musulmans, comme le montrent Gould et Klor (2015). 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 : les taux de mariages intracommunautaires et de fécondité y sont plus élevés, tandis que la participation des femmes au marché du travail et la maîtrise de l'anglais y sont plus faibles.

Combattre l'antisémitisme est également une priorité. Car il ne recule pas. D'après le rapport de la CNCDH (2015) déjà cité, la proportion de Français considérant que « les juifs ont trop de pouvoir en France » augmente depuis 2008 (il a atteint 37 % en 2014). De plus, comme le souligne Reynié (2014), le nombre d'actes antisémites n'est jamais passé en-dessous de la barre des 400 par an depuis le début des années 2000. Notamment, l'année 2014 a connu une augmentation de ces actes de plus de 90 %. « Ainsi, de janvier à juillet 2014, comparativement à la même période en 2013, on a relevé 527 actes antisémites contre 276. La moitié des actes racistes sont des actes contre les juifs, qui représentent probablement moins de 1 % de la population ».

Ces dernières années, différentes études ont souligné l'adhésion des immigrés de culture musulmane et de leurs descendants au discours antisémite⁸³. Brouard et Tiberj (2005) utilisent deux sondages. L'un est réalisé auprès d'un échantillon de la population française originaire d'Afrique et de Turquie, l'autre auprès d'un échantillon représentatif de la population française dans son ensemble, l'« enquête miroir ». Ils montrent que le premier échantillon affiche un niveau d'antisémitisme plus fort que le second : « les écarts varient entre + 19 points [de pourcentage] pour la question sur le pouvoir des juifs en France, + 15 pour les questions sur la responsabilité à l'égard du conflit israélo-palestinien et sur « on parle trop de l'extermination des juifs » et + 7 pour la question « pour les juifs français Israël compte plus que la

⁸³ D'après Wiewiorka (2014), deux logiques peuvent expliquer l'antisémitisme de certains membres de ce groupe. « La première, c'est l'identification aux Palestiniens : dans cette perspective, ces personnes issues de l'immigration sont largement exclues, discriminées, soumises à des contrôles policiers au faciès, maintenues dans la pauvreté. Elles font le lien avec les Palestiniens, parqués dans certains territoires, tenus à distance par une armée détestée, humiliés, soumis à contrôle pour ceux qui peuvent pénétrer en Israël, ou qui y vivent. La seconde, c'est la séduction que peut exercer l'islamisme radical au sein de populations musulmanes. Certains sont attirés par le discours qui affirme qu'un combat sans merci oppose l'Occident, sous hégémonie nord-américaine, et l'islam. Et dans ce combat, les Juifs joueraient un rôle décisif aux États-Unis et en Israël, qui est présenté comme la pointe avancée, au Proche-Orient, de l'Occident tant détesté » (p. 94-95).

France » ». Reynié (2014) procède de manière similaire. Il compare les écarts entre les réponses obtenues auprès de personnes déclarant être « nées dans une famille d'origine musulmane » et auprès d'un échantillon représentatif de la population française. La proportion d'individus en accord avec les opinions suivantes est environ 2,5 fois plus forte au sein de l'échantillon « d'origine musulmane » (et trois fois plus forte si on se concentre, dans cet échantillon, sur les musulmans croyants et pratiquants) : « les juifs ont trop de pouvoir dans le domaine de l'économie et de la finance » ; « les juifs ont trop de pouvoir dans le domaine des médias » ; « les juifs ont trop de pouvoir dans le domaine de la politique ».

Mais cet antisémitisme musulman, que les assassinats perpétrés par les terroristes islamistes Mohamed Merah et Amedy Coulibaly ont particulièrement mis en lumière, ne doit pas faire perdre de vue que d'autres foyers plus traditionnels de l'antisémitisme persistent. Ils sont incarnés par les électeurs de Marine Le Pen et de Jean-Luc Mélenchon (Reynié (2014)) qui totalisaient près de 30 % des voix lors du 1^{er} tour des élections présidentielles de 2012. Il faut donc garder à l'esprit, et c'est un argument pour les combattre, que **les stéréotypes antisémites ne sont pas seulement le fait d'une minorité musulmane. Ils séduisent également une fraction de la population française sans ascendance migratoire directe qui n'est pas anecdotique.** De plus, le testing Valfort-Institut MONTAIGNE révèle une réalité dont même les personnes fortement impliquées dans la dénonciation du racisme et de l'antisémitisme ne sont pas forcément conscientes. **Les stéréotypes antisémites n'alimentent pas seulement ce qu'on recense sous le nom d'« actes antisémites », c'est-à-dire les actions (attentats, violences, incendies) et les menaces (propos, gestes, écrits) faisant l'objet d'une plainte ou d'une main courante auprès de la police. Ils génèrent également des comportements moins ouvertement hostiles, mais qui ont le potentiel d'affecter le quotidien de nombreux juifs :** à compétences égales, le taux de réponse d'une candidate juive ordinaire et d'un candidat juif d'exception est 1,7 et 1,5 fois inférieur respectivement à celui de leur homologue catholique⁸⁴. **La discrimination à l'embauche à l'égard des candidats perçus comme juifs existe bel et bien. Et elle n'est pas le fait de recruteurs « d'origine musulmane » puisque 95 % des personnes auxquelles les candidats devaient faire parvenir leur candidature ont un prénom et un nom qui signalent une origine française ou européenne.**

⁸⁴ Rappelons ici que le taux de réponse des candidats catholiques (ordinaires et d'exception confondus) est supérieur de 30 % à celui de leurs homologues juifs, mais ce résultat cache une variation en fonction de la qualité du profil et du sexe du candidat : (i) les juives d'exception ne sont pas discriminées, mais les juives ordinaires le sont à hauteur de 70 % ; (ii) les juifs ordinaires ne sont pas discriminés, mais les juifs d'exception le sont à hauteur de 50 %.

Attention aux campagnes de lutte contre les stéréotypes contreproductives !

Une campagne nationale de lutte contre les stéréotypes antisémites et islamophobes, mais aussi contre les stéréotypes associés aux minorités visibles, **s'impose** donc⁸⁵. **Cependant, elle doit être minutieusement calibrée car certaines stratégies de communication s'avèrent en fait contreproductives** : elles aboutissent à un renforcement plutôt qu'à un affaiblissement des stéréotypes.

D'après Kahneman (2011), notre pensée est constituée de deux systèmes. Le système 1 correspond à la pensée de sens commun, instinctive et donc inexacte, mais nécessitant peu d'effort. Le système 2 correspond au contraire à la pensée scientifique, réfléchie et donc plus juste, mais mobilisant de l'énergie. Le système 1 permet notamment d'appréhender les inconnus qui nous entourent à moindre coût, en les catégorisant (s'agit-il de blancs/de non blancs, de chrétiens/de non chrétiens, etc. ?) et en leur attribuant, en fonction de leur catégorie, un certain nombre de caractéristiques appelées « stéréotypes ». Par définition, **les stéréotypes sont une simplification, donc une déformation, de la réalité. Mais cette déformation a plus de chance d'être négative lorsqu'elle concerne des individus qui appartiennent à l'exogroupe**, c'est-à-dire à une catégorie différente de celle auquel l'individu qui évalue appartient. Le système 1 se livre en effet, par méconnaissance de l'exogroupe, à ce que les psychosociologues appellent « l'homogénéisation intra-catégorielle » et l'« accentuation inter-catégorielle » (Tajfel (1969)). Le premier biais cognitif surestime le degré de ressemblance entre les membres de l'exogroupe (« ils sont tous pareils »), tandis que le deuxième surestime le degré de dissemblance entre les membres de l'exogroupe et ceux de l'endogroupe⁸⁶ (« nous sommes très différents d'eux », sous-entendu meilleurs qu'eux). Dans ce contexte, chaque individu est enclin à éprouver une aversion pour l'exogroupe (par rapport à l'endogroupe), y compris lorsque ces groupes sont le résultat d'une catégorisation arbitraire ne faisant écho à aucun clivage réel (Tajfel (1970)⁸⁷). **Nous sommes** donc

⁸⁵ Cette nécessité est soulignée par la proposition 4 du rapport Sciberras (2015) dont les détails sont présentés dans la section 4.2 : « Organiser une campagne nationale d'information et de sensibilisation, auprès du grand public et des entreprises afin de déconstruire les stéréotypes ».

⁸⁶ L'« endogroupe » fait référence au groupe auquel l'individu qui évalue appartient.

⁸⁷ Ainsi, dans les années 1970, Henri Tajfel a démontré que le fait de scinder un groupe d'individus en deux sous-groupes de manière arbitraire est suffisant pour générer des comportements discriminatoires. Dans son expérience, il présente des paires de tableaux aux participants. L'un de ces tableaux est de Klee, l'autre est de Kandinsky. Tajfel demande alors à chaque participant de préciser, pour chacune de ces paires, le tableau qu'il préfère. Puis il répartit les participants en deux sous-groupes : le sous-groupe Klee est composé des individus qui ont préféré le tableau de Klee dans la majorité des cas, tandis que le sous-groupe Kandinsky est composé des individus qui ont préféré le tableau de Kandinsky dans une majorité de cas. Enfin, il demande à certains individus du sous-groupe Klee et du sous-groupe Kandinsky de partager une somme monétaire entre un membre de leur groupe et un membre de l'autre groupe. Il apparaît que chaque participant favorise son endogroupe au détriment de l'exogroupe.

instinctivement poussés à discriminer à l'égard des membres de l'exogroupe, c'est-à-dire à les traiter, à caractéristiques équivalentes, de manière plus négative que les membres de l'endogroupe.

Pour limiter les stéréotypes négatifs et donc la discrimination à l'égard de l'exogroupe, il semble prometteur de souligner :

- **que les membres de l'exogroupe sont en fait très divers** afin de contrer l'homogénéisation intra-catégorielle ;
- **qu'ils sont aussi divers que les membres de l'endogroupe** afin de contenir l'accentuation inter-catégorielle.

C'est exactement l'idée de Er-rafyi et Brauer (2013). Ces psychosociologues ont créé un poster visant à combattre les stéréotypes. Y figurent 12 photos d'hommes et de femmes d'origine maghrébine (*cf. infra*). Un texte est associé à deux-tiers de ces photos qui précise le nom de la personne, son âge, et l'une de ses caractéristiques, plutôt positive, plutôt négative ou neutre (par exemple, « Ilham, 18 ans, championne d'échec » ; « Samir, 34 ans, bavard » ; « Aïcha, 30 ans, près de ses sous » ; « Saïd, 42 ans, excellent bricoleur » ; « Abdel, 28 ans, veut devenir comédien »). Ces photos permettent d'améliorer la perception d'une diversité au sein de l'exogroupe, ce que les auteurs appellent sa « variabilité perçue ». Le bas du poster est consacré à un slogan : « Notre point commun : la diversité ». Il permet d'insister sur les similitudes entre l'exogroupe et l'endogroupe, plutôt que sur les différences.

Le poster « Er-rafyi/Brauer » : contrer l'homogénéisation intra-catégorielle et l'accentuation inter-catégorielle



En plus de contrer la tendance des individus à l'homogénéisation intra-catégorielle et à l'accentuation inter-catégorielle, **le poster créé par Abdelatif Er-rafiy et Markus Brauer évite deux écueils identifiés par les chercheurs en psychologie sociale :**

- **insister de manière humoristique sur le stéréotype négatif qu'on souhaite déconstruire est une stratégie qui échoue :** elle renforce ce stéréotype au lieu de l'affaiblir (Vrij et al. (2003)) ;
- **enjoindre au public de ne pas discriminer est également contreproductif** (Legault et al. (2011)).

Leur poster n'insiste sur aucun stéréotype négatif associé aux populations d'origine maghrébine et il n'impose pas de ligne de conduite particulière. Il tranche en cela avec de nombreuses campagnes de lutte contre les stéréotypes. Ainsi, on se souvient de la campagne menée en 2003 et 2004 par Adia, une entreprise de travail temporaire opérant désormais sous la marque Adecco. Sur l'un des visuels par exemple, on voyait un jeune homme d'origine africaine, de profil, capuche sur la tête. Un texte en gras et de grande taille à hauteur de son torse indiquait « Ce jeune est un casseur ». Ce texte se poursuivait en police de plus petite taille : « d'idées reçues. Vous voyez un cancre alors qu'il enchaîne les heures de formation. Vous pensez qu'il ne sait rien faire, pourtant, avec Adia, il multiplie les expériences. Vous l'imaginez en train de forcer une voiture mais pour ses employeurs, il ne force que le respect ». Ce texte se terminait par une injonction en lettre capitale : « Ne vous fiez pas aux apparences, fiez vous aux compétences ». On se souvient également de la mise en garde « Touche pas à mon pote » lancée par SOS Racisme en 1985⁸⁸.

Er-rafiy et Brauer (2013) confirment, dans le cadre d'une expérience menée auprès de 486 étudiants de l'Université de Clermont-Ferrand, que **leur poster est efficace pour lutter contre les stéréotypes**, et qu'il l'est plus que des stratégies consistant à souligner les stéréotypes que l'on souhaite déconstruire ou à indiquer au public ce qu'on attend de lui. Par rapport aux étudiants du groupe de contrôle (exposés à un poster vantant les bienfaits de manger des fruits et des légumes), les étudiants soumis à leur poster :

- perçoivent une plus forte variabilité au sein de la population d'origine maghrébine ;

⁸⁸ Des campagnes nationales de lutte contre les stéréotypes se heurtant au premier ou au deuxième écueil ne sont pas spécifiques à la France. En Grande-Bretagne par exemple, l'opération « Racism – condemn or condone : there's no in between » (« Le racisme – tu le condamnes ou tu le cautionnes : il faut choisir ton camp ») lancée en 1999 était composée de différents posters dans l'esprit de ceux de la campagne Adia. Sur l'un par exemple figurait le visage en gros plan d'un homme noir. « Scared ? » (« Tu as peur ? ») apparaissait en lettres capitales rouges, suivi de « You should be. He's a dentist » (« Tu peux. Il est dentiste ») en lettres blanches de petite taille. Les campagnes sous la forme d'injonction sont aussi nombreuses.

- obtiennent un score plus faible sur l'échelle moderne de racisme de Mc Conahay (1986)⁸⁹ ;
- associent moins spontanément la population maghrébine à des stéréotypes négatifs ;
- acceptent plus volontiers de faire du bénévolat au sein d'une association promouvant le dialogue interculturel entre Français et Maghrébins.

En revanche, les étudiants soumis à l'injonction « Discrimination... STOP ! » ou à un poster créé dans l'esprit de ceux de la campagne Adia ne se distinguent pas du groupe de contrôle.

Les travaux de Er-rafiy et Brauer sont un excellent point de départ pour définir une campagne nationale de lutte contre les stéréotypes antisémites et islamophobes, et à l'égard des minorités visibles. Mais il est nécessaire de les compléter par des expérimentations permettant de calibrer le contenu de cette campagne en vue de sa pleine efficacité sur le public français.

Piste 5 : Définir, *via* des expériences aléatoires, le contenu d'une campagne nationale de lutte contre les stéréotypes antisémites et islamophobes, et à l'égard des minorités visibles, en vue de sa pleine efficacité sur le public français.

Notons qu'une telle campagne devrait influencer le comportement des employeurs de manière également indirecte. Il arrive en effet que des recruteurs discriminent envers certaines minorités parce qu'ils anticipent l'hostilité de leurs clients. Une opération de déconstruction des stéréotypes à l'échelle nationale devrait justifier plus d'optimisme des recruteurs concernant l'ouverture à la diversité de leurs clients, donc une réduction de la discrimination à l'embauche⁹⁰.

Et à l'école ?

La déconstruction des stéréotypes est d'autant plus facile que les individus y sont exposés dès leur plus jeune âge. Il est donc souhaitable de **compléter l'opération de**

⁸⁹ Cette échelle, traduite et adaptée au cas français par Dambrun et Guimond (2001), est construite à partir d'une liste d'affirmations par rapport auxquelles l'interviewé doit indiquer son degré d'accord/de désaccord (par exemple, « Si le taux de chômage est élevé en France, c'est parce que les Maghrébins prennent le travail des Français », etc).

⁹⁰ À partir de données françaises, Combes et al. (2015) confirment que l'anticipation par les recruteurs de comportements discriminatoires de la part des clients explique en partie la sous-représentation des immigrés d'origine africaine dans les métiers où le salarié est en contact direct avec la clientèle.

lutte contre les stéréotypes précédemment décrite par une action ciblant le système éducatif français. Elle aurait pour objectif de faire prendre conscience aux élèves :

- que **le recours aux stéréotypes est un réflexe commun à tous ;**
- qu'il faut y résister car **les stéréotypes sont auto-réalisateurs.** Par conséquent, **beaucoup des différences observées entre groupes ne sont que des construits sociaux : le recours aux stéréotypes contribue à cliver artificiellement une société**⁹¹.

Pour faciliter cette prise de conscience, les enseignants pourront proposer à leurs élèves de participer aux expériences développées par la psychologie sociale (voir par exemple l'expérience de Tajfel (1969) décrite *supra*). Il est en effet aisé de les transposer au contexte de la classe. Elles génèrent en outre des résultats particulièrement édifiants, propres à marquer durablement les esprits.

Piste 6 : Déconstruire les stéréotypes de toutes sortes dès l'école primaire.

4.2. LES PISTES ENVISAGEABLES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce deuxième volet se concentre sur **la réduction de la discrimination à l'embauche à l'égard des candidats dont le prénom et/ou le nom laissent supposer une appartenance à la religion musulmane ou juive, ou à une minorité visible.** En effet, Aeberhardt et al. (2010) suggèrent que ces candidats minoritaires sont discriminés dans leur accès à un emploi, mais moins dans leur évolution de carrière. Ils montrent ainsi que les Français ayant au moins un parent immigré originaire du Maghreb ont des taux d'emploi inférieurs de 18 points et des salaires 13 % plus faibles par rapport à ceux des Français dont les deux parents sont français de naissance. Alors que la totalité des différences de salaires entre ces deux populations s'explique par des différences de caractéristiques individuelles⁹², ces différences n'expliquent que 4 des 18 points qui séparent le taux d'emploi des personnes d'origine maghrébine de celui des personnes sans ascendance migratoire directe.

⁹¹ Prenons l'exemple d'un stéréotype classique, celui selon lequel les hommes seraient naturellement dotés de l'esprit de compétition. Gneezy et al. (2009) montrent que la corrélation effectivement observée dans les sociétés de tradition patriarcale entre « avoir l'esprit de compétition » et « être de sexe masculin » est en fait un construit social. Cette corrélation est en effet inverse dans les sociétés de tradition matriarcale où ce sont les femmes qui sont dotées d'un esprit de compétition supérieur à celui des hommes.

⁹² Les personnes originaires du Maghreb sont notamment plus jeunes et moins diplômées.

4.2.1. Les limites d'une action en justice individuelle ou même collective

Un individu se considérant victime d'une discrimination à l'embauche peut tenter un procès contre l'employeur devant une juridiction pénale⁹³ ou civile⁹⁴. En droit pénal, c'est à la personne s'estimant discriminée d'apporter la preuve de la discrimination, en raison de la présomption d'innocence dont bénéficie l'accusé. Mais en droit civil, sous l'impulsion du droit communautaire soucieux d'établir une « égalité » entre les parties, le plaignant bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve depuis le début des années 2000. Il lui faut d'abord réunir des éléments matériels laissant supposer l'existence d'une discrimination. C'est ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des raisons objectives étrangères à toute discrimination. Le juge forme alors sa conviction, après avoir ordonné (ou non) toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Malgré l'allègement de la charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile, réunir les éléments laissant supposer une discrimination à l'embauche reste difficile. Les cas les plus propices à un recours en justice sont ceux où le plaignant, du fait par exemple de ses contacts au sein de l'établissement qui recrute, est en mesure de comparer son profil avec celui des personnes qui lui ont été préférées⁹⁵. Mais ces cas sont rares. Sans cette possibilité, il n'y a guère que la mise en œuvre d'un testing sur CV pour étayer le sentiment du candidat d'avoir été

⁹³ Il s'agit du tribunal correctionnel qui peut être saisi directement ou *via* un dépôt de plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police ou de la gendarmerie. La victime peut porter plainte dans un délai de 3 ans et se faire notamment aider par une organisation syndicale, une association ou le Défenseur des Droits. Si la discrimination à l'embauche est avérée, ses auteurs encourent jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende. Si les auteurs ont agi comme agents publics ou comme responsables d'un lieu accueillant du public, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende.

⁹⁴ Il s'agit du conseil de prud'hommes si l'employeur est un agent privé et du tribunal administratif si l'employeur est un agent public. La victime peut porter plainte dans un délai de 5 ans et se faire notamment aider par une organisation syndicale, une association ou le Défenseur des Droits. Si la discrimination à l'embauche est avérée, on procède à l'annulation des décisions prises sur la base de critères discriminatoires interdits et/ou à l'indemnisation de la personne lésée.

⁹⁵ Cette situation peut se présenter lorsque l'employeur recrute en CDI une personne autre que le plaignant dont le contrat d'intérim ou le CDD vient de s'achever. Ainsi, en 2007, Froul Louzai, un Français d'origine maghrébine, a déposé une demande aux prud'hommes contre Airbus France pour « discrimination raciale à l'embauche ». Ce dernier avait effectué deux contrats de mission chez Airbus France entre 2000 et 2001 et deux autres entre janvier 2005 et septembre 2006 en tant qu'opérateur régleur sur commandes numériques. Alors qu'il avait postulé à un poste en CDI, deux autres personnes, moins expérimentées, lui avaient été préférées. En 2010, la chambre sociale de la cour d'appel de Toulouse a condamné Airbus à verser 10 000 euros de dommages et intérêts à Froul Louzai (Cour d'Appel de Toulouse (2010)).

discriminé⁹⁶. Or, cette mise en œuvre est souvent complexe, y compris si le plaignant est assisté, comme il est autorisé à le faire, par des organisations syndicales, des associations de lutte contre les discriminations ou même le Défenseur des Droits⁹⁷. Les associations interrogées dans le cadre du rapport Benbassa et Lecerf (2014) telles que SOS Racisme soulignent ainsi « la complexité de la démonstration d'une discrimination en dépit des aménagements prévus par les textes et la jurisprudence (...) » (p. 41). Dans ce contexte, il est probable que les personnes intentant un procès pour discrimination à l'embauche ne représentent qu'une infime minorité parmi celles qui s'estiment discriminées.

Prouver la discrimination à l'embauche est encore plus ardu dans le cadre d'une procédure pénale où la charge de la preuve pèse intégralement sur le plaignant.

D'après les délibérations de la HALDE et les décisions du Défenseur des Droits, les procès ayant entraîné la condamnation de l'employeur concernent des cas particulièrement aisés à plaider : l'employeur y a discriminé ouvertement. Ainsi, en 2010, le tribunal correctionnel de Versailles a condamné à 8 000 euros d'amende le patron d'une société de travaux publics. Ce dernier avait refusé d'embaucher un candidat dont le CV anonymisé lui avait été transmis par un intermédiaire de l'emploi au motif, révélé au candidat durant l'entretien d'embauche, qu'il « ne prend pas d'Arabes ni de Noirs »⁹⁸. De même, en 2013, le tribunal correctionnel de Bobigny a condamné à 5 000 euros d'amende le patron d'une petite entreprise d'édition. Ce dernier avait précisé à un conseiller de Pôle Emploi qu'il ne donnait pas suite aux deux candidatures de technicien(nes) de surface qui lui avait été transmises au motif qu'[il] ne [voulait] pas « prendre la responsabilité de recruter un Arabe » (Défenseur des Droits (2014b)). En 2015, SOS Racisme a déposé plainte pour discrimination à l'embauche, après la publication sur internet d'une offre d'emploi cherchant un infographiste « si possible pas juif »⁹⁹.

⁹⁶ Le rapport Pécaut-Rivolier (2013) souligne que « le recours à la pratique du testing peut se révéler extrêmement précieux pour détecter les discriminations à l'embauche. C'est même souvent le seul moyen de voir si de telles discriminations sont pratiquées, consciemment ou non, par la personne en charge du recrutement. (...) [A]u civil, (...) il appartient au demandeur non d'apporter une preuve certaine, mais des « éléments » laissant supposer une discrimination. Un testing peut constituer un élément au sens de la jurisprudence sociale » (voir les pages 65 et 66 du rapport).

⁹⁷ Comme le rappelle le rapport Pécaut-Rivolier (2013), « le testing ne sera pris en considération par le juge civil que s'il estime que les conditions dans lesquelles il a été mis en place présentent un certain nombre de garanties de sérieux et de fiabilité. C'est ce qui explique que certaines associations aient pu se heurter à des refus de tribunaux d'intégrer un testing comme élément de preuve » (voir la page 66 du rapport).

⁹⁸ Voir *Le Monde*, « Un patron d'une société de travaux publics condamné à 8 000 euros pour discrimination raciale à l'embauche », 8 mars 2010.

⁹⁹ Voir *Le Monde*, « Plainte après une annonce pour un graphiste « si possible pas juif » », 3 février 2015.

Mais ces flagrants délits de discrimination sont rares. Les employeurs discriminent subtilement, comme le montrent les données de cette étude : ils écartent les candidats minoritaires plus souvent que les candidats majoritaires, en l'absence de tout libellé d'offre d'emploi ou justification de refus discriminatoires. Dans ce contexte, **la menace juridique censée peser sur les employeurs lorsqu'ils discriminent à l'embauche n'est pas crédible.**

La possibilité d'une action en justice collective plutôt qu'individuelle permettrait-elle de la renforcer ? C'est l'avis de Manuel Valls qui, dans son discours du 6 mars 2015 sur « Égalité, citoyenneté : la République en actes » affirme : « Une action de groupe spécifique sera créée afin de permettre la reconnaissance de discriminations au travail. C'est une vraie avancée dans un domaine où l'action individuelle échoue presque toujours »¹⁰⁰. Certes, un groupe de candidats s'estimant victimes du même type de discrimination de la part d'un employeur constitue un indice plus fort de son comportement discriminatoire qu'un candidat solitaire se lançant dans une action en justice individuelle.

Mais l'action de groupe n'offre pas de réponse globale aux discriminations à l'embauche :

- **elle ne s'applique pas aux établissements de petite taille** dont le volume d'embauche n'est pas suffisamment élevé pour permettre sa mise en œuvre ;
- bien que la simple existence d'une action de groupe ne constitue pas une preuve du comportement discriminatoire de l'employeur, sa probable médiatisation le fera rapidement passer de présumé innocent à présumé coupable, quel que soit le verdict de la justice. Combattre les discriminations à l'embauche au prix d'une **stigmatisation des employeurs** ne peut être la solution.

Le recours à l'action collective ne devrait donc être possible qu'à la condition que l'établissement incriminé n'affiche aucune implication dans la lutte contre les discriminations. C'est exactement la préconisation du rapport Sciberras (2015) auquel la section suivante est consacrée: « la recevabilité de la nouvelle voie de recours collectif en justice devrait être subordonnée à l'absence de dialogue social sur la résolution des questions de discrimination dans l'entreprise mise en cause ».

¹⁰⁰ Cet optimisme est aussi celui de la proposition de loi instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités, déposée le 14 janvier 2014 à l'Assemblée Nationale. On y lit que l'action de groupe « accroît (...) le taux de réussite judiciaire, en facilitant la preuve des faits discriminatoires (habituellement très difficile à rapporter) du fait du grand nombre de cas similaires présentés au même juge ».

4.2.2. Le rapport Sciberras : des actions volontaires prometteuses mais difficilement généralisables

Le 19 mai 2015, le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise a remis ses 18 propositions¹⁰¹ à la ministre de la Justice Christiane Taubira, au ministre du Travail François Rebsamen et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports Patrick Kanner. Dirigé par Jean-Christophe Sciberras, ex-président de l'ANDRH (Association nationale des directeurs de ressources humaines) et directeur des relations sociales du groupe Solvay, **ce rapport ne se contente pas d'évoquer la menace juridique**¹⁰². Il insiste également sur la *soft law*, soit « des engagements unilatéraux de l'employeur non obligatoires et non assortis de sanctions (...) lorsqu'ils ne sont pas respectés » (Garner et Recoules (2014), p. 6).

Ces actions volontaires se traduisent d'abord par **la réalisation de testings sur CV en interne**, à l'image de ceux conduits par le groupe Casino depuis 2008 (proposition 8). **Ils permettent en effet d'identifier d'éventuelles discriminations à l'embauche et donc de mesurer l'ampleur des comportements discriminatoires à corriger.** Une fois ce diagnostic établi, les entreprises sont invitées à **rectifier ces comportements** de deux manières :

- **en sensibilisant/formant leur personnel à la non discrimination** (propositions 4, 5 et 7) ;
- **en recourant à des procédures de recrutement susceptibles de limiter les discriminations** (propositions 12 et 13).

Les formations à la non discrimination doivent permettre aux participants de prendre conscience de leurs stéréotypes et les convaincre d'y résister¹⁰³. **Pourquoi les entreprises devraient-elles s'engager activement dans la lutte contre les stéréotypes ? Parce qu'ils nuisent à leur performance économique.** Éviter que les candidatures de personnes issues de la diversité ethno-religieuse soient écartées sur la seule base de leur prénom et de leur nom permet d'abord de réduire le risque pour l'employeur de se priver de talents. De plus, en combattant les stéréotypes, le marché du travail se dote des moyens d'inclure la diversité. La diversité inclusive

¹⁰¹ Ce rapport se concentre sur les entreprises couvertes par le Code du travail. Mais sa première proposition insiste sur la nécessité de « mettre en œuvre, dans les entreprises du secteur public et dans les trois versants de la fonction publique, une démarche analogue à celle conduite par le groupe de travail pour lutter contre les discriminations ».

¹⁰² Voir les propositions 6, 14, 15, 16, 17 et 18.

¹⁰³ Pour une analyse des sources et conséquences des stéréotypes, notamment dans l'entreprise, voir les ouvrages de Patrick Scharnitzky (2006 et 2015).

signifie non seulement que les groupes minoritaires seront recrutés, mais qu'ils seront intégrés dans des équipes en place ouvertes à cette diversité. Or, si introduire la diversité dans une équipe qui y est hostile est très certainement un facteur de sous-performance, le faire dans une équipe dont les membres y ont été sensibilisés/formés est sans doute un facteur de surperformance, comme le montrent van Praag et Hoogendoorn (2012). Ces auteurs ont suivi 550 étudiants d'une école de commerce d'Amsterdam, habitués à évoluer dans un environnement international : 45 % seulement sont d'origine hollandaise et 1/3 sont issus de pays à majorité musulmane. Dans le cadre de leur formation, ces étudiants doivent créer et gérer sur une période d'un an des entreprises réelles par groupes de 10 à 12. Les chercheurs ont défini de manière autoritaire la composition de ces équipes et comparé leur performance, selon que leur diversité ethno-religieuse est faible ou élevée. Leurs résultats montrent que le chiffre d'affaires et le profit augmentent avec la diversité ethno-religieuse. La diversité permet en effet la mise en commun d'un ensemble de compétences et d'expériences plus riches qui, lorsque l'équipe est ouverte à la diversité, n'est pas contrebalancée par une plus grande difficulté à communiquer ou par une probabilité plus forte de conflits. Enfin, en combattant les stéréotypes, l'entreprise s'affiche comme socialement responsable, une image qui lui est bénéfique. Les entreprises se souciant de leur impact sociétal sont en effet susceptibles d'attirer, en plus des investisseurs, clients et fournisseurs « traditionnels », ceux qui se veulent « éthiques ». Elles attirent également des candidats eux-mêmes socialement responsables dont l'esprit d'équipe contribue à leur performance économique (Nyborg (2014))¹⁰⁴.

La sensibilisation/formation à la non discrimination n'est pas le seul moyen de limiter les stéréotypes dans l'entreprise. Certaines procédures de recrutement évitent que ces derniers ne surgissent au moment du tri des CV et/ou de l'entretien d'embauche. Telle serait la création d'un « registre de candidatures » (proposition 12 du rapport Sciberras). Ce dernier permettrait d'enregistrer l'ensemble des candidatures classées par offre d'emploi, mais aussi de sélectionner, grâce à une analyse informatisée, *toutes* celles qui correspondent aux critères objectifs figurant dans l'offre d'emploi¹⁰⁵. L'utilisation d'un filtre objectif pour le tri des CV

¹⁰⁴ Les propositions 9, 10 et 11 du rapport Sciberras visent à accroître le bénéfice pour les entreprises de s'engager dans la lutte contre les discriminations.

¹⁰⁵ Voir <http://beetween.fr/> pour un exemple de logiciel de recrutement et de gestion de candidatures.

contribuerait ainsi à limiter le recours inconscient des recruteurs aux stéréotypes¹⁰⁶. D'autres modes de recrutement sont envisageables (proposition 13), comme la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle Emploi¹⁰⁷. La MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats. Dans ce contexte, l'accès du candidat à l'entretien d'embauche n'est plus conditionné par son CV (dont l'évaluation est souvent polluée par les stéréotypes inconscients) mais par la mesure objective de sa performance. Une comparaison des testings en interne menés par le groupe Casino en 2008 et 2012 a révélé une réduction de la discrimination à l'embauche. D'après le directeur des ressources humaines Yves Desjacques, la MRS a contribué à ce progrès¹⁰⁸. On peut également imaginer des procédures au niveau de l'entretien d'embauche susceptibles de contenir les stéréotypes. Scharnitzky (2015) insiste sur la nécessité de les organiser le matin où les recruteurs sont « à 100 % » et donc plus à même de résister à leur système 1 qu'ils ne le sont le soir (p. 214). Il préconise également de respecter un protocole homogène : « respecter un certain schéma dans les questions posées (...) [car] on peut imaginer qu'on commence plus facilement l'entretien sur les points forts du CV quand on a une attente positive et l'inverse quand on a une attente négative », « prendre des notes à travers une grille préétablie listant seulement les compétences attendues », etc. « Bref, tout ce qui peut être mis en place pour garantir une forme de « comparabilité » entre les candidats sera un pare-feu relatif contre les risques de recours aux stéréotypes » (p. 178).

L'ensemble de ces actions sont prometteuses pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Mais elles sont difficilement généralisables. Premièrement, **beaucoup ne sont pas adaptées aux TPE/PME.** C'est le cas notamment de l'autotesting qui nécessite un volume d'offres d'emploi publié par l'employeur suffisamment élevé pour être conduit. Deuxièmement, **imposer les actions préconisées par le rapport Sciberras aux employeurs non volontaires serait contreproductif puisqu'on ne peut vérifier qu'elles seront effectivement ou correctement mises en œuvre.** Ainsi, on peut obtenir de très bons résultats dans le cadre d'un testing en interne en informant à l'avance les services de recrutement. On peut également manipuler le

¹⁰⁶ Lors d'un tri de CV classique, il est probable que le système 1 défini par Kahneman (2011) soit particulièrement mobilisé (rappelons que le système 1 fait référence à la pensée de sens commun, instinctive et donc inexacte). En effet, d'après l'enquête RegionsJob de 2013 sur les pratiques de recrutement des entreprises françaises, 69 % des recruteurs déclarent consacrer moins d'une minute à chaque CV.

¹⁰⁷ Source : « La Méthode de Recrutement par Simulation », site <http://www.pole-emploi.fr/> mis à jour le 23 septembre 2011.

¹⁰⁸ Voir Magali Picard, « Casino fait le bilan de sa politique en matière de non discrimination », LSA, 12 juillet 2012.

registre des candidatures en supprimant les CV et lettre de motivation envoyés par des candidats minoritaires... etc. Cette crainte d'une manipulation explique que le rapport Sciberras ne soit pas favorable à l'obligation d'anonymisation des CV¹⁰⁹ (en plus du coût élevé que cette obligation ferait peser sur les employeurs). En effet, il est facile pour les entreprises de ne procéder qu'à une anonymisation partielle, de sorte que le sexe du candidat ou même son origine nationale et sa culture religieuse restent facilement identifiables¹¹⁰ : maintien des adjectifs qualificatifs utilisés par le candidat (diplômé/diplômée), de l'information concernant les langues parlées (arabe/hébreu), etc. De plus, pour contourner le CV anonyme, les entreprises peuvent aisément donner plus de poids à des modes de recrutement alternatifs tels que les candidatures spontanées ou les réseaux sociaux¹¹¹. Enfin, dans les entreprises qui ne se sont pas spontanément engagées dans la promotion de la diversité, le CV anonyme ne fait que repousser à l'entretien d'embauche une discrimination qui se serait sinon produite lors du tri des CV¹¹².

Pour favoriser l'adoption d'actions volontaires par un plus grand nombre d'entreprises, il faudrait les convaincre du bénéfice économique qu'elles en retirent. Dans sa proposition 3, le rapport Sciberras insiste ainsi sur la nécessité de « conduire des études pour évaluer le gain économique de la lutte contre les discriminations en entreprise ». Mais ce type d'évaluation prend du temps. De plus, même des résultats positifs ne parviendront pas nécessairement à rallier les sceptiques. **Comment amener tous les employeurs français à moins discriminer à l'embauche ?**

¹⁰⁹ La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances rend obligatoire l'utilisation des CV anonymes pour les entreprises de plus de 50 salariés. Les CV anonymes sont des CV dont la photographie du candidat, son nom, son prénom, son adresse postale, son sexe, son âge/sa date de naissance et sa nationalité sont absents. Le décret d'application de ce texte n'a jamais été publié, en dépit du rappel à l'ordre du gouvernement par le Conseil d'État à l'été 2014.

¹¹⁰ Notons que, même en présence d'une anonymisation complète, l'âge du candidat peut être facilement déterminé par le recruteur, à partir des années d'obtention de ses diplômes et de son expérience professionnelle.

¹¹¹ D'après l'enquête RegionsJob de 2013, 68 % des recruteurs utilisent déjà les candidatures spontanées et 49 % les réseaux sociaux (à titre de comparaison, ils sont 82% à utiliser les sites internet d'offres d'emploi, 58 % à recourir à Pôle Emploi, ou 37 % à utiliser les services de cabinets de recrutement).

¹¹² Notons que le CV anonyme peut générer des effets pervers, même chez les employeurs soucieux de réduire leurs pratiques discriminatoires. D'après l'expérimentation réalisée par le CREST et Pôle Emploi à laquelle des entreprises volontaires ont participé, le CV anonyme pénalise les candidats minoritaires : faute de pouvoir les identifier, l'employeur se montre moins indulgent lorsque des fautes d'orthographe ou des interruptions de carrière apparaissent dans leur CV. Ces candidats minoritaires ont ainsi 1 chance sur 22 d'obtenir un entretien par CV anonyme (contre 1 chance sur 6 pour les autres candidats), alors qu'ils ont 1 chance sur 10 (contre 1 chance sur 8) avec des CV nominatifs (voir Behagel et al. (2015) et Anne Rodier, « La fin du CV anonyme », *Le Monde*, 19 mai 2015).

4.2.3. Aider tous les employeurs à mieux gérer le fait religieux sur le lieu de travail

Les établissements proposant à leurs salariés une sensibilisation ou une formation à la non discrimination sont de plus en plus nombreux à y inclure des modules consacrés à la gestion du fait religieux sur le lieu de travail. Ils ont le mérite de rééquilibrer l'interprétation de la laïcité par le personnel RH et les managers lorsque celle-ci est trop restrictive ou au contraire trop laxiste. Ainsi, ils rappellent que **la laïcité** :

- **ne requiert pas la neutralité religieuse au sein des établissements privés** (seuls les fonctionnaires de l'État y sont soumis) ;
- **permet d'imposer des limites à l'expression des croyances individuelles lorsqu'elles entravent la protection des individus et la bonne marche de l'entreprise** (voir la section 3.1.1. pour plus de détails).

Ces précisions sont de nature à limiter la discrimination à raison de la religion.

Par exemple, on sait que le foulard ou le voile sont mal perçus par les recruteurs. Cette aversion est susceptible d'expliquer une partie de la discrimination subie par la candidate musulmane ordinaire dans le cadre du testing Valfort-Institut Montaigne. En effet, son taux de réponse converge vers celui de son homologue catholique dès lors qu'elle apparaît exceptionnelle, c'est-à-dire particulièrement soucieuse de sa réussite scolaire et professionnelle, et donc peu encline à s'aliéner son environnement professionnel en adoptant le foulard ou le voile. Une formation à la gestion du fait religieux sur le lieu de travail devrait contribuer à dédramatiser l'éventuelle présence de ce signe religieux en soulignant que le simple fait de le porter n'est pas prosélyte en soi. Il n'est donc pas répréhensible.

De même, les résultats du testing Valfort-Institut Montaigne montrent qu'il suffit aux hommes musulmans ordinaires de se montrer laïcs plutôt que seulement pratiquants pour ne plus être discriminés. Ce résultat suggère que la peur de pratiques religieuses transgressives explique l'essentiel de la discrimination des recruteurs à leur égard. Une manière de contrer cet apriori négatif serait de leur rappeler qu'ils sont autorisés à limiter l'expression des croyances individuelles lorsqu'elles deviennent problématiques pour l'environnement professionnel. Il faudrait également insister sur la proportion de revendications à caractère religieux sur le lieu de travail qui conduisent à une situation de blocage : elles sont fortement minoritaires puisqu'elles n'excèdent pas 6 % entre 2013 et 2014 (enquête OFRE/Randstad).

Pour limiter la discrimination à raison de la religion, il paraît donc essentiel d'aider tous les employeurs à mieux gérer le fait religieux sur le lieu de travail. Ce soutien pourrait consister en la diffusion de guides. Il en existe déjà un certain nombre, rédigés par les pouvoirs publics¹¹³, les associations¹¹⁴, ou les grands établissements, privés ou publics¹¹⁵, mais encore méconnus. Dans ce contexte, il conviendrait de faciliter l'accès aux guides les plus pédagogiques pour les petites structures n'ayant pas les moyens d'éditer leur propre vade-mecum.

Piste 7 : Diffuser des guides pédagogiques sur la gestion du fait religieux auprès de tous les employeurs et souligner que la proportion des revendications à caractère religieux sur le lieu de travail qui conduisent à une situation de blocage sont ultraminoritaires.

4.2.4. S'assurer que les candidats minoritaires ne se conforment pas aux stéréotypes qui leur sont associés

Les stéréotypes négatifs sur le comportement religieux des candidats minoritaires ne sont pas les seuls à entraver leur embauche. Il est donc indispensable de tous les anéantir. Des campagnes de sensibilisation à l'échelle nationale sont bien sûr incontournables. Mais elles doivent être renforcées par des dispositifs spécifiques sur le marché du travail permettant de **convaincre les employeurs de la qualité des candidats minoritaires dont ils reçoivent les CV, en termes de compétences cognitives (formation) mais aussi non cognitives (persévérance, capacité à travailler en équipe, maîtrise de soi, etc.).** On pourrait ainsi imaginer le déploiement, sur l'ensemble du territoire national, d'intermédiaires de l'emploi

¹¹³ On peut citer par exemple le rapport du CESE (Conseil économique social et environnemental) sur « Le fait religieux dans l'entreprise » (2013). On peut également souligner les documents réalisés par l'Observatoire de la laïcité (dépendant du Premier ministre) sur « La gestion du fait religieux dans l'entreprise privée » (2013a), sur « Laïcité et collectivités locales » (2013b) et sur « Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives » (2014). Enfin l'ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises) a publié en 2011 un ensemble de fiches sous le titre Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises. L'une d'elles, la fiche 18, se concentre sur « Les convictions religieuses ».

¹¹⁴ Par exemple, l'AFMD (Association française des managers de la diversité) a rédigé en 2013 un ouvrage collectif intitulé Entreprises et diversité religieuse. Un management par le dialogue. De même, l'IMS-Entreprendre pour la Cité a publié en 2009 le guide pratique « Gérer la diversité religieuse en entreprise ».

¹¹⁵ Le lecteur peut se référer aux guides d'Accenture (« Diversité des convictions religieuses. Guide de bonnes pratiques », 2013), du Crédit Agricole (« Le fait religieux en entreprise. Les réponses du Groupe Crédit Agricole SA », 2015), du Groupe Casino (« Gérer la diversité religieuse en entreprise », 2010), d'EDF (« Repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH », 2009) ou de La Poste (« Fait religieux et vie au travail. Quelques repères », 2010).

tels que Mozaïk RH¹¹⁶ ou NQT (Nos quartiers ont des talents)¹¹⁷. Ces organismes repèrent les populations discriminées, leur inculquent les codes pour vaincre les stéréotypes négatifs 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 les mettent en relation avec les employeurs. Bien sûr, ces intermédiaires devraient se concentrer non seulement sur les profils les plus qualifiés¹¹⁸, mais également sur les candidats peu ou pas diplômés¹¹⁹.

Afin d'éviter toute manipulation, l'éligibilité d'un candidat à ce suivi devrait reposer sur un critère contrôlable. Certes, la religion d'une personne ne satisfait pas cette condition. Mais sa nationalité de naissance et celle de ses parents constituent en revanche une information validée par des documents officiels. **On pourrait donc réserver cet accompagnement aux candidats dont la nationalité de naissance et/ou la nationalité de naissance de l'un de leurs parents est celle d'un pays à majorité musulmane et plus généralement d'un pays d'Afrique subsaharienne, d'Asie ou du Maghreb**¹²⁰. De tels candidats on en effet une forte probabilité de porter un prénom et/ou un nom, ou d'être dotés de caractéristiques physiques qui seront associé(e)s par le recruteur à la culture musulmane¹²¹ ou à une minorité visible. **Notons que la nationalité d'un individu, tout comme son adresse, sa langue et son lieu de naissance, ne sont pas considérés par la CNIL comme des données « sensibles »** au sens de l'article 8 de la loi du 6 janvier 1978¹²². Il devrait donc être possible aux acteurs de l'emploi de collecter cette information¹²³.

¹¹⁶ Mozaïk RH a été créé en 2007 par Saïd Hammouche : <http://www.mozaikrh.com/>

¹¹⁷ NQT a été créé en 2005 en Seine-Saint-Denis par Yazid Chir et Raynald Rimbault : <http://www.nqt.fr/>

¹¹⁸ C'est le cas de Mozaïk RH et de NQT qui ciblent les candidats à partir de bac+2 et de bac+3 respectivement.

¹¹⁹ De tels intermédiaires existent également dans d'autres pays. C'est par exemple le cas de Year Up aux États-Unis : <http://www.yearup.org/>

¹²⁰ Se limiter aux premières et deuxième générations d'immigrés peut paraître restrictif. Mais le traitement des données sur l'origine nationale des grands-parents soulève des questions. À partir de combien de grands-parents dont la nationalité de naissance est celle d'un pays ciblé un immigré de troisième génération doit-il être considéré comme issu de ce pays ? Plus généralement, à partir de quelle génération un individu doit-il cesser d'être perçu comme « immigré » ? Bien qu'il soit restreint, le périmètre d'éligibilité proposé devrait instaurer une dynamique vertueuse qui bénéficiera non seulement aux primo-arrivants et à leurs enfants, mais également aux générations suivantes.

¹²¹ Il est important de garder à l'esprit que ce n'est pas tant la religion effective que la religion supposée du candidat qui est source de discrimination. Un Français portant un prénom et un nom maghrébin sera discriminé à l'embauche à raison de sa religion supposée (l'islam), même s'il est athée (à partir du moment où il ne dévoile pas cet athéisme). En revanche, un Français portant un prénom et un nom français mais converti à l'islam ne sera pas discriminé. En effet, le recruteur lui associera par défaut une religion ou une tradition religieuse chrétienne (à moins bien sûr que le candidat souligne explicitement son appartenance à la religion musulmane, dans son CV ou lors de l'entretien d'embauche).

¹²² D'après cet article, sont considérées comme sensibles les « données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci ».

¹²³ A titre d'illustration, l'information sur la nationalité de la personne interviewée et de ses parents est collectée par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) dans le cadre de l'Enquête Emploi depuis 2005.

Malheureusement, un tel critère d'éligibilité ne traite que partiellement la discrimination à l'égard des candidats perçus comme juifs. Des juifs nés dans un pays à majorité musulmane (ou non européen) et leurs enfants pourront bénéficier de cet accompagnement. Mais pas, par exemple, des juifs nés en Europe et leurs descendants. Cette étude se limite à tester une discrimination à l'égard des premiers, souvent de tradition séfarade. Mais on ne peut exclure que les seconds, généralement de tradition ashkénaze, sont également discriminés sur le marché du travail français, bien que les stéréotypes à leur égard soient plus positifs, en tout cas au sein de la société israélienne¹²⁴. Or, si cette discrimination est avérée, on ne pourra définir un critère d'éligibilité contrôlable permettant de cibler cette population ashkénaze. On ne pourra pas non plus contrer l'éventuelle discrimination subie par les petits-enfants ou arrière-petits-enfants de juifs séfarades nés en dehors de l'Europe. **Il faut donc combattre la discrimination à l'égard des juifs par d'autres moyens que le seul recours à des intermédiaires de l'emploi spécialisés dans le placement des minorités visibles.** Notamment, **il est essentiel que les sensibilisations ou formations à la non-discrimination proposées par les employeurs à leur personnel leur en fassent prendre conscience.** Cette discrimination devrait également être soulignée, comme le rappelle la Piste 2, dans le cadre d'une campagne nationale d'information.

Piste 8 : Encourager le développement, sur l'ensemble du territoire national, d'intermédiaires de l'emploi qui (i) repèrent les candidats discriminés issus des minorités visibles (définies sur critère de nationalité), (ii) leur inculquent les codes pour vaincre les stéréotypes dont ils sont victimes sur le marché du travail et (iii) les mettent en relation avec les employeurs.

4.2.5. Inciter *tous* les employeurs à recourir aux intermédiaires de l'emploi spécialisés dans le placement des candidats issus des minorités visibles

Même en supposant que les employeurs font confiance à ces intermédiaires de l'emploi pour leur proposer des candidats ne confirmant pas leurs stéréotypes, tous ne souhaiterons pas y recourir. Les résultats du testing Valfort-Institut Montaigne

¹²⁴ À partir de jeux comportementaux menés en Israël, Fershtman et Gneezy (2001) montrent que les juifs ashkénazes mais aussi les juifs séfarades font plus confiance aux juifs ashkénazes qu'à leurs homologues séfarades.

suggèrent en effet que la discrimination à l'égard des minorités visibles n'est pas seulement rationnelle. **Il convient donc de compléter la Piste 8 par un dispositif incitatif à destination des employeurs.**

Les subventions à l'embauche : un outil efficace pour l'insertion professionnelle des publics en difficulté

En France, comme dans de nombreux pays de l'OCDE, des dispositifs visant à faciliter l'embauche de populations vulnérables sur le marché du travail existent déjà. Ainsi, des **quotas** pour les personnes handicapées sont mis en œuvre¹²⁵. Ces personnes doivent représenter 6 % de l'effectif au sein des établissements privés et publics occupant au moins 20 salariés, sachant que les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation en versant une contribution annuelle pour chaque personne handicapée qu'ils auraient dû recruter¹²⁶. Les employeurs peuvent également bénéficier de **subventions à l'embauche** (exonération partielle de charges patronales, aides forfaitaires). C'est le cas du contrat unique d'insertion (CUI) à destination des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles¹²⁷. On peut enfin **créer des emplois dans le secteur public**. Par exemple, les emplois d'avenir initiés en octobre 2012 ont facilité l'accès à un contrat (généralement à durée déterminée) de jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés âgés de 16 à 25 ans¹²⁸.

Ces créations d'emploi dans le secteur non-marchand sont connues pour générer des trappes à inactivité. Considérées par les recruteurs comme générant des postes au rabais, elles stigmatisent leurs bénéficiaires (Card et al. (2010)).

¹²⁵ Au lendemain de la première guerre mondiale, dans de nombreux pays belligérants, l'obligation d'emploi des personnes handicapées s'est imposée comme un devoir national à l'égard des combattants revenus mutilés et leur famille.

¹²⁶ Cette contribution est versée à l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) par les employeurs du secteur privé et au FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) par les employeurs du secteur public. Source : « L'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés » site <http://travail-emploi.gouv.fr/> mis à jour le 23 février 2015.

¹²⁷ Il s'agit du Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) pour le secteur marchand et du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) pour le secteur non-marchand. Source : « Le Contrat Unique d'Insertion - CUI » site <http://www.pole-emploi.fr/>.

¹²⁸ Source : « Les emplois d'avenir » site <http://travail-emploi.gouv.fr/> mis à jour le 17 avril 2015. Les jeunes handicapés pouvaient bénéficier de ce dispositif jusqu'à l'âge de 30 ans. Entre novembre 2012 et septembre 2014, 141 000 jeunes ont été recrutés et 14 000 ont vu leur contrat d'un an renouvelé, portant à 155 000 le nombre total d'entrées en emploi d'avenir. L'objectif initial de 150 000 emplois d'avenir créés avant la fin 2014 a donc été atteint. Source : « Emplois d'avenir : bilan à deux ans » site <http://www.vie-publique.fr/mis> à jour le 4 novembre 2014.

Les subventions à l'embauche semblent en revanche efficaces en termes d'insertion dans l'emploi, y compris sur la période où ces subventions ne sont plus versées. En d'autres termes, ce dispositif aide les bénéficiaires à combler l'écart de productivité qui les sépare d'individus au parcours plus linéaire¹²⁹.

Les conséquences d'un quota paraissent plus incertaines, à la fois pour les candidats et pour les employeurs. Car sa mise en œuvre est complexe. Certes, le définir implique de connaître la taille de la population ciblée en âge de travailler. Mais il faudrait aussi évaluer la « capacité d'absorption » objective des employeurs. Or, cette capacité dépend de nombreux facteurs : niveau(x) de qualification au(x)quel(s) l'employeur recrute (à comparer avec le niveau de qualification des personnes ciblées en âge de travailler), proportion de ces personnes dans la zone d'emploi où l'employeur exerce son activité, etc. Il est en fait impossible de mesurer ces facteurs de manière précise et exhaustive. Sans compter que la population d'employeurs (et leurs caractéristiques) évolue rapidement. Faute d'informations suffisantes, le quota est souvent unique¹³⁰. En d'autres termes, les établissements dont la capacité d'absorption est supérieure à ce quota ne recrutent pas autant de candidats ciblés qu'elles auraient pu le faire avec une subvention à l'embauche (et *a fortiori* un quota personnalisé). Les candidats sont donc perdants. De plus, les établissements dont la capacité d'absorption est inférieure à ce quota subissent une pénalité par rapport à une situation où elles bénéficient de cette subvention (ou d'un quota sur mesure)¹³¹.

Les subventions à l'embauche apparaissent donc comme le dispositif le plus prometteur pour faciliter l'emploi des populations vulnérables, à la fois du point de vue des candidats et des recruteurs. Il est surprenant cependant qu'elles ne visent qu'à corriger des inégalités sociales, pas des discriminations à l'égard des minorités visibles. Ça l'est d'autant plus que de tels programmes d'aide à l'emploi existent dans d'autres pays. Au Canada par exemple, le PRIIME (Programme d'aide

¹²⁹ Voir par exemple Butschek et Walter (2014) pour une synthèse de l'impact des subventions à l'embauche pour les populations vulnérables dans 7 pays de l'OCDE : l'Allemagne, le Danemark, la Finlande, la Norvège, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

¹³⁰ Par exemple, le taux de 6 % pour les personnes handicapées a été fixé par la loi Séguin de 1987 (et repris par la loi handicap de 2005 qui vise l'implication de l'ensemble de la collectivité nationale et pas seulement du marché du travail). Il s'est substitué au taux de 10 % qui résultait d'une loi de 1924, essentiellement parce qu'il apparaissait plus réaliste : « en 1987, le quota de 10 % conduisait à une obligation attendue de 830 000 emplois alors que l'emploi réel était de 500 000 personnes, soit un taux réel de 6 % » (Officiel du handicap (2014)).

¹³¹ Il existe donc deux catégories d'employeurs : ceux dont la proportion de personnes ciblées dans l'effectif salarié est égal au quota, et ceux dont cette proportion est inférieure au quota (les employeurs chez lesquels cette proportion est supérieure au quota sont minoritaires). En d'autres termes, le quota a peu de chance d'être respecté au niveau d'un pays. Cette intuition est confirmée concernant le quota de 6 % pour les personnes handicapées. D'après le rapport Campion et Debré (2012), leur taux d'emploi est de 2,7 % dans le secteur privé, et de 4,2 % dans le secteur public.

à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi) consiste à verser une subvention à l'employeur pour l'embauche d'une personne ayant obtenu la résidence permanente depuis moins de 5 ans ou appartenant à une minorité visible¹³² (naissance au Canada ou aux États-Unis). Et ces programmes se sont montrés efficaces. Aux États-Unis, la « discrimination positive »¹³³ a permis une augmentation du taux d'emploi des minorités ethniques dans les secteurs la pratiquant (les administrations, les institutions publiques et les prestataires de services travaillant pour le gouvernement) par rapport à leur taux d'emploi dans les autres secteurs (Holzer et Neumark (2000)).

Il est bien sûr nécessaire d'aider les personnes les moins diplômées, plus susceptibles d'être issues de milieux défavorisés. Mais n'est-il pas également injuste qu'à compétence égale, une personne soit lésée par rapport à une autre simplement parce que son origine nationale et/ou sa religion supposée(s) dissuade(nt) le recruteur ? D'aucuns prétexteront qu'être faiblement diplômé et appartenir à une origine nationale ou une tradition religieuse minoritaires sont deux caractéristiques qui vont souvent de paire, et donc que les subventions à l'embauche déjà mises en place permettent de traiter le problème des discriminations. Certes, cette corrélation existe. Par exemple, Aeberhardt et al. (2010) montrent que 28 % des Français dont au moins l'un des deux parents avait la nationalité d'un pays du Maghreb à la naissance ont fini leurs études sans diplôme. Cette proportion n'est que de 19 % pour les Français dont les deux parents étaient français à la naissance. Mais cette corrélation est loin d'être parfaite. Toutes les personnes d'origine maghrébine en France ne sont pas sans diplôme. Ainsi, toujours d'après Aeberhardt et al. (2010), 21 % d'entre elles affichent, comme les candidats fictifs du testing Valfort-Institut Montaigne, un niveau de diplôme au moins égal à bac+2

¹³² Les minorités visibles au Canada sont définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. « Il s'agit de personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples ». Source : « Minorité visible » site <http://www.statcan.gc.ca/mis> à jour le 1^{er} décembre 2008.

¹³³ Comme le rappelle Maguain (2006), « la discrimination positive est née du mouvement pour des droits civiques universels aux États-Unis dans le milieu des années 60 (...). C'est le président démocrate John Kennedy qui le premier, en 1961, a employé l'expression « affirmative action » dans un décret stipulant que les administrations fédérales devaient s'assurer que les entreprises candidates aux marchés publics soient traitées sur un pied d'égalité en ce qui concerne « la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale ». (...) [L]e démocrate Lyndon Johnson, puis le républicain Richard Nixon ont étendu et précisé par voie de décrets la politique préférentielle volontariste que le gouvernement fédéral devait suivre en ce qui concerne le recrutement de fonctionnaires ainsi que l'attribution des marchés publics et des subventions. Ceci a débouché en 1972 sur une loi sur l'« affirmative action » imposant aux administrations, aux institutions publiques et aux prestataires de services travaillant pour le gouvernement, de mettre en place des programmes préférentiels pour les minorités ethniques. Les modalités pour aller vers une plus grande égalité des chances ont été spécifiées sous la forme d'objectifs à atteindre en termes de participation des minorités en rapport avec leur disponibilité démographique relative ».

(ce taux est de 28 % pour les personnes sans ascendance migratoire directe). **Instaurer une subvention à l'embauche ciblant spécifiquement les minorités visibles de notre pays pourrait donc permettre de réduire la discrimination dont elles sont victimes¹³⁴.**

Il est important de souligner que, **bien qu'elle n'ait jamais été mise en œuvre en France, une subvention à l'embauche sur critère de nationalité n'y est pas illégale.** D'après le guide « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances » publié en 2012 par la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) et le Défenseur des Droits seule « une politique qui accorderait un avantage compensatoire inconditionnel et automatique est en principe interdite en France ». Ceci signifie que **« la priorité accordée aux personnes relevant du groupe défavorisé ne peut pas avoir pour effet d'empêcher le recrutement d'une personne issue d'un groupe non défavorisé si, au terme d'une appréciation objective, elle apparaît plus en adéquation avec le poste offert »** (arrêt Marshall de la Cour de justice européenne (CJCE 11/11/1997 n° C-409/95)). Une subvention à l'embauche sur critère de nationalité ne contredit pas ce principe, contrairement à la parité entre homme et femme en politique et dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises cotées en bourse dont la mise en œuvre a nécessité une révision préalable de la Constitution.

Piste 9 : Instaurer une subvention à l'embauche ciblant les minorités visibles objectivement discriminées (définies sur critère de nationalité).

Combiner la subvention à l'embauche sur critère de nationalité à l'accompagnement des candidats issus des minorités visibles et à une campagne nationale d'information : une manière d'en limiter les éventuels effets pervers

La discrimination positive est souvent critiquée au motif qu'elle ne permet pas, en soi, de combattre les stéréotypes négatifs à l'égard des populations bénéficiaires. Elle peut donc les perpétuer puisque certains stéréotypes sont auto-réalisateurs. Ainsi, dans un environnement professionnel qui leur reste

¹³⁴ Ce constat a sans doute partiellement motivé les « emplois francs ». Créés en 2013, ils consistent en une aide forfaitaire à l'embauche de jeunes de moins de 30 ans, *qu'ils soient ou non qualifiés, et vivant dans un quartier situé en ZUS (Zone Urbaine Sensible)* (Source : « Les emplois francs » site <http://www.pole-emploi.fr/>). Cependant, résider en ZUS, même sans condition de diplôme, semble trop imparfaitement lié au fait d'appartenir à une minorité visible. **Notons qu'aucun des candidats minoritaires du testing Valfort-Institut Montaigne n'habite en ZUS. Ils sont malgré tout fortement discriminés.**

hostile, les personnes ciblées par ce dispositif sont susceptibles de perdre confiance en elles et de se montrer moins performantes. Ce phénomène ne se produira pas si cet environnement leur est au contraire favorable. Les études ayant démontré ce mécanisme sont nombreuses. A titre d'illustration, Word et al. (1974) ont organisé des entretiens d'embauche dans lesquels le recruteur pose les mêmes questions dans le même ordre au candidat, mais adopte des attitudes non verbales plus ou moins bienveillantes : distance entre le recruteur et le candidat, fréquence des contacts oculaires, degré d'inclinaison du buste, etc. Les candidats sont répartis de manière *aléatoire* entre les recruteurs « hostiles » et les recruteurs « bienveillants », ce qui signifie que leur qualité intrinsèque est la même dans chaque groupe. La conversation entre le recruteur et le candidat est enregistrée par les chercheurs qui la font ensuite écouter à des personnes extérieures, ignorant tout du protocole expérimental, dont la mission est de juger la performance du candidat. **Le candidat assigné au recruteur « hostile » est évalué de manière beaucoup plus négative que le candidat associé au recruteur « bienveillant » : ses réponses paraissent moins pertinentes et avenantes. En d'autres termes, les seules attitudes non verbales du recruteurs suffisent à influencer la performance du candidat durant son entretien d'embauche.**

Mais les stéréotypes négatifs peuvent s'autoréaliser de manière encore plus subtile. Glover et al. (2015) ont conduit une expérience au sein d'une grande entreprise française, entre 2011 et 2012. Leur objectif est de mesurer l'impact des stéréotypes négatifs¹³⁵ des managers à l'égard des personnes d'origine africaine (maghrébine ou subsaharienne) sur la performance des caissier(ère)s d'origine africaine qu'ils supervisent. Ils comparent ainsi la productivité des caissier(ère)s, selon qu'ils(elles) sont d'origine française ou africaine, et selon que leur manager est « biaisé », c'est-à-dire qu'il affiche des stéréotypes négatifs à l'égard du groupe

¹³⁵ Ces stéréotypes sont mesurés *via* un test d'association implicite (TAI), introduit en 1998 par un groupe de psychosociologues américains (voir Greenwald et al. (1998)). Par exemple, pour mesurer les stéréotypes à l'égard des personnes d'origine maghrébine, le TAI consiste à faire successivement apparaître sur l'écran de l'ordinateur des participants des prénoms et des adjectifs. Les prénoms sont d'origine française (e.g. Michel) ou d'origine maghrébine (e.g. Mohammed). Les adjectifs sont ceux qu'on associe à de bons salariés (e.g. travailleur) ou à de mauvais salariés (e.g. paresseux). Dans une première session du TAI, les participants doivent rassembler les prénoms d'origine française et les adjectifs négatifs sur le même côté de l'écran (ils doivent rassembler les prénoms d'origine maghrébine et les adjectifs positifs sur l'autre côté de l'écran). Dans une deuxième session du TAI, c'est l'inverse : ce sont les prénoms d'origine française et les adjectifs positifs qu'ils doivent grouper à droite (ou à gauche) de l'écran, et les prénoms d'origine maghrébine et les adjectifs négatifs qu'ils doivent grouper à gauche (ou à droite) de l'écran. Le TAI repose sur l'hypothèse suivante : les personnes affichant des stéréotypes négatifs à l'égard des personnes d'origine maghrébine devraient être plus rapides dans la deuxième session (où il s'agit de les associer à des adjectifs négatifs) que dans la première session. Les stéréotypes à l'égard des Français d'origine maghrébine sont donc mesurés à partir de la différence entre le temps nécessaire aux participants pour associer les prénoms d'origine française aux adjectifs négatifs et les prénoms d'origine maghrébine aux adjectifs négatifs.

minoritaire. Les résultats sont édifiants. Être assigné à un manager « biaisé » (plutôt que non biaisé) diminue la productivité des caissier(ère)s d'origine africaine (mesurée par le nombre d'articles scannés par minute). Les stéréotypes des managers à l'égard du groupe minoritaire sont en revanche sans effet, comme on pouvait s'y attendre, sur les caissier(ère)s d'origine française. La combinaison de ces résultats aboutit à une conclusion inattendue. **En présence d'un manager non biaisé, les employé(e)s minoritaires sont plus performants que les candidats majoritaires : ils scannent quasiment un article de plus par minute. Cet avantage productif disparaît en revanche lorsqu'ils sont supervisés par un manager biaisé.** Une enquête complémentaire auprès des caissier(ère)s révèle que **l'impact négatif des managers biaisés sur la productivité des employé(e)s du groupe minoritaire n'est pas lié à une hostilité ouverte des premiers à l'égard des seconds, mais simplement à un manque de supervision : les managers biaisés limitent les contacts avec les caissier(ère)s d'origine africaine.**

Non seulement la discrimination positive n'a pas les moyens de contrer la perpétuation des stéréotypes négatifs à l'égard des candidats minoritaires. Elle est également susceptible de les aggraver. Ses bénéficiaires rencontrent en effet la suspicion de leurs collègues et managers : il apparaît plausible que leur embauche et leur évolution de carrière soient uniquement liées à leur statut de minorité, et non à leurs compétences. À titre d'illustration, Heilman et al. (1997) soumettent à des managers la description du travail réalisé par différents employés inconnus de ces participants. Ils leur demandent ensuite d'évaluer la performance de ces employés. Les résultats révèlent **une stigmatisation des personnes décrites comme bénéficiaires de la discrimination positive: à compétence objective donnée, leur performance est jugée inférieure à celle d'employés dont le recrutement est présenté comme étranger à toute discrimination positive.** Or, on sait que cette stigmatisation est auto-réalisatrice : elle réduit la productivité des victimes en minant leur estime de soi.

Pour limiter ces éventuels effets pervers, il est donc indispensable d'accompagner la subvention à l'embauche sur critère de nationalité de dispositifs permettant d'anéantir les stéréotypes négatifs à l'égard des bénéficiaires, qu'ils soient antérieurs à ce dispositif ou potentiellement exacerbés par sa mise en œuvre. En d'autres termes, la Piste 9 n'est pas envisageable sans la campagne nationale d'information décrite dans la section 4.1. Elle ne doit pas non plus être menée indépendamment de la Piste 8 : grâce à la « labellisation » des bénéficiaires par des intermédiaires spécialisés, leur recrutement sera plus facilement perçu par leur

environnement professionnel comme motivé par leurs compétences plutôt que par leur statut de « candidat minoritaire ».

Comment financer ce dispositif ?

Les Pistes 8 et 9 impliquent de financer les intermédiaires de l'emploi spécialisés dans le placement des populations discriminées, et de le faire de manière incitative. Notamment, pour garantir la qualité de leur accompagnement, ces intermédiaires pourraient être rétribués en fonction du nombre et/ou de la proportion de personnes bénéficiant de subventions à l'embauche sur critère de nationalité qu'ils auront aidées à se maintenir en emploi au-delà de la période subventionnée. Les Pistes 8 et 9 nécessitent également de financer la subvention à l'embauche sur critère de nationalité.

Le financement des Pistes 8 et 9 devrait impliquer à la fois l'État et les employeurs.

En effet, la collectivité nationale dans son ensemble est responsable des discriminations subies par les candidats minoritaires de notre pays. Une première source de financement pourrait donc consister en une taxe sur la masse salariale des employeurs. Le recours à une taxe serait incitatif. Les employeurs vertueux (ceux qui recrutent des personnes issues des minorités visibles) seraient en effet dédommagés de cette pression fiscale accrue, grâce à la subvention mais aussi la garantie de candidats de qualité via la mise en œuvre de la Piste 8. Les autres employeurs en revanche seraient des contributeurs nets à ce dispositif. En plus d'être incitatif, ce système serait également équitable. Il paraît juste en effet que les employeurs qui continuent à discriminer, en dépit d'une série de mesures destinées à les en dissuader, soient sanctionnés. Mais il faut veiller à ce que la taxe imposée aux employeurs ne soit pas trop élevée, de façon à ne pas pénaliser ceux auprès desquels seuls un nombre limité de candidats minoritaires postulent (en raison de leur rareté dans la zone d'emploi de l'employeur, ou de leur manque d'adéquation avec les profils qu'il recherche).

Le reste du financement serait assuré par l'État. Il devrait être largement compensé par les économies générées par l'intégration sur le marché du travail de candidats jusque-là marginalisés. Rappelons ici que le chômage induit par la discrimination à l'embauche grève lourdement les finances publiques (Cahuc et al. (2014)). Il génère en outre des externalités négatives telles que la criminalité dont le coût pour notre pays est lui aussi considérable (Fougère et al. (2009)).

De nombreux interlocuteurs m'ont conseillé de retirer du chapitre IV les pistes 8 et 9 au motif qu'elles relèvent d'une discrimination positive jugée insupportable par une large majorité de Français. **Plus des deux tiers des Français (67 %) rejettent en effet le principe de la discrimination positive pour les personnes issues de l'immigration** (BVA (2014)). **Mais ce résultat n'est pas étonnant. Le terme « discrimination positive », traduction maladroite de « affirmative action », reflète mal ce qu'il désigne.** Selon le dictionnaire Larousse, la discrimination positive consiste à « favoriser certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques (liées à l'origine ethnique ou sociale, à des critères religieux, culturels, etc.) ». **Parler d'« action pour l'égalité » serait donc plus judicieux**, et il est possible que l'enquête BVA ait conduit à des résultats exactement inverses s'il avait été employé. C'est d'autant plus probable que **la définition du terme « discrimination positive » proposée dans cette enquête** (« le fait d'attribuer un certain nombre de places dans les universités, les entreprises, les administrations ou les institutions politiques en priorité à des personnes issues de l'immigration ») **est inexacte**. Comme le montrent les Pistes 8 et 9, **la « discrimination positive » ne consiste pas forcément à accorder une priorité inconditionnelle aux candidats minoritaires (auquel cas elle est effectivement anticonstitutionnelle)**. Ainsi, la subvention à l'embauche sur critère de nationalité incitera l'employeur à embaucher le candidat minoritaire plutôt que le candidat majoritaire s'ils se présentent avec des CV équivalents, mais l'employeur restera libre de céder ou non à cette incitation. **Les Pistes 8 et 9 visent donc seulement à rétablir une égalité de traitement, à compétence égale, entre candidats minoritaires et majoritaires qui, à ce jour, est gravement bafouée.**

Plus généralement, **le chapitre IV refuse de préjuger de ce que les Français peuvent entendre ou non. Il se contente de proposer un ensemble de pistes, le plus exhaustif possible, susceptibles de réduire la discrimination à raison de la religion et envers les minorités visibles. Aux citoyens français de décider, sur cette base, comment ils souhaitent sortir du cercle vicieux dont la France est prisonnière.** Le chapitre IV se conclut donc par **une unique proposition :**

PROPOSITION : Soumettre les neuf pistes de réflexion de cette étude à des panels citoyens afin qu'ils (i) déterminent les pistes à retenir ; (ii) définissent leur modalité de mise en œuvre ; (iii) proposent des actions complémentaires le cas échéant.

À l'issue de ces panels citoyens, il sera **crucial d'expérimenter les pistes retenues**. Cette approche permettra, le cas échéant, d'identifier les ajustements nécessaires afin de garantir la pleine efficacité de ces politiques de lutte contre les discriminations.

CONCLUSION

En France, la religion est un facteur important de discrimination à l'embauche. A partir d'un testing sur CV d'une ampleur sans précédent, cette étude révèle qu'**à CV équivalents, les candidats juifs et musulmans pratiquants sont défavorisés par rapport à leurs homologues catholiques** : la probabilité des catholiques d'être contactés par le recruteur pour un entretien d'embauche est supérieure de 30 % à celle des juifs ; elle est deux fois plus forte que celle des musulmans. **Les candidats masculins musulmans sont les plus discriminés** : il leur faut envoyer quatre fois plus de CV comparativement à leurs homologues catholiques pour décrocher un entretien d'embauche.

Quels sont les ressorts de cette discrimination ? Pour tenter de bloquer certains stéréotypes négatifs associés aux candidats minoritaires (notamment musulmans), le protocole expérimental inclut des candidats laïcs en plus de candidats pratiquants. Il met également en scène des candidatures « d'exception » qui signalent l'excellence du candidat dans chaque rubrique de son CV aux côtés de candidatures « ordinaires ».

Il suffit aux **hommes musulmans ordinaires** d'apparaître laïcs pour ne plus être discriminés. **Les recruteurs semblent donc les associer à des pratiques religieuses transgressives qui les dissuadent de les embaucher.** De plus, **afficher un profil d'exception anéantit la discrimination subie par les juives et les musulmanes pratiquantes. En revanche, le signal d'exception exacerbe celle dont sont victimes leurs homologues masculins.** Notamment, les hommes musulmans ne gagnent *rien* à signaler leur excellence, si bien qu'ils ne sont jamais autant discriminés que lorsqu'ils apparaissent exceptionnels.

Cette étude propose **neuf pistes susceptibles de réduire la discrimination à raison de la religion et envers les minorités visibles. Ces pistes s'articulent autour de deux volets. Le premier se concentre sur les actions envisageables pour une prise de conscience nationale. Le deuxième volet cible le marché du travail, en vue de réduire les comportements discriminatoires de tous les employeurs** : ceux de grande taille comme ceux de petite taille, ceux du secteur public comme ceux du secteur privé. Car Mohammed, le candidat musulman, est fortement discriminé quelles que soient les caractéristiques du recruteur. **Cette réflexion se conclut par une unique proposition qui laisse aux citoyens français la responsabilité de s'approprier ces pistes, de les amender et de les enrichir.**

Cette implication citoyenne est urgente : la France est prisonnière d'un cercle vicieux où la discrimination à l'égard des minorités nourrit leur repli, qui exacerbe à son tour la discrimination dont elles sont victimes. « **Laisser le temps faire son œuvre** », c'est garantir une aggravation de la situation. Si nous voulons préserver notre vivre ensemble, c'est maintenant qu'il faut agir.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Accenture. 2013. *Diversité des convictions religieuses. Guide de bonnes pratiques*.

Adida, Claire L., David D. Laitin et Marie-Anne Valfort. 2010. « Identifying barriers to Muslim integration in France ». *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)* 107(52): 384-390.

Adida, Claire L., David D. Laitin et Marie-Anne Valfort. 2015. « *One Muslim is enough!* » Evidence from a field experiment in France ». A paraître dans *Annals of Economics and Statistics*.

Adida, Claire L., David D. Laitin et Marie-Anne Valfort. 2016. *Why Muslim integration fails in Christian-heritage societies*. Harvard University Press.

Aeberhardt, Romain, Denis Fougère, Julien Pouget et Roland Rathelot. 2010. « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés ». *Économie et Statistique* 433-434 : 31-46.

AFMD (Association française des managers de la diversité). 2013. *Entreprises et diversité religieuse. Un management par le dialogue*.

Algan, Yann, Thierry Mayer et Mathias Thoenig. 2013. « The economic incentives of cultural transmission : spatial evidence from naming patterns across France ». *CEPR Discussion Paper Series*.

Allasino, E., E. Reyneri, A. Venturini et G. Zincone. 2004. « Labour market discrimination against migrant workers in Italy ». International Labour Organization.

Amadiou, Jean-François. 2004. « Enquête « testing » sur CV. Adia/Paris 1-Observatoire des discriminations ». Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

Andriessen, Iris, Eline Nievers, Jaco Dagevos et Laila Faulk. 2012. « Ethnic discrimination in the Dutch labor market. Its relationship with job characteristics and multiple group membership ». *Work and Occupations* 39(3) : 237-269.

Arai, Mahmood, Moa Bursell et Lena Nekby. 2015. « The reverse gender gap in ethnic discrimination: employer stereotypes of men and women with Arabic names ». *International Migration Review*.

Arriijn, Peter, Serge Feld et André Nayer. 1998. « Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium ». International Labour Organization.

Assemblée Nationale. 14 janvier 2014. « Proposition de loi instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités ».

Attstrom, Karin. 2007. « Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment ». International Labor Organization.

Audipresse One. 2015. « L'audience de la presse en France de janvier à décembre 2014 ».

Baert, Stijn, Bart Cockx, Niels Gheyle et Cora Vandamme. 2015. « Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult ». A paraître dans *Industrial and Labor Relations Review*.

Beauchemin, Cris, Christelle Hamel, Maud Lesné et Patrick Simon. 2010. « Les discriminations: une question de minorités visibles ». *Population & Sociétés* n° 466.

Behagel, Luc, Bruno Crépon et Thomas Le Barbanchon. 2015. « Unintended effects of anonymous resumes ». *American Economic Journal : Applied Economics* 7(3) : 1-27.

Berson, Clémence. 2012. « Does competition induce hiring equity? » Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne n°19.

Bertrand, Marianne et Sendhil Mullainathan. 2004. « Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. » *American Economic Review* 94(4) : 991-1013.

Blalock, Hubert M. 1967. *Toward a theory of minority-group relations*. Capricorn Books, New York.

Blommaert, Lieselotte, Marcel Coenders et Frank van Tubergen. 2013. « Discrimination of Arabic-Named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures ». *Social Forces* 92(3):957-982.

Booth, Alison L., Andrew Leigh et Elena Varganova. 2012. « Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment ». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74(4): 547-573.

Bouzar, Dounia et Lylia Bouzar. 2009. *Allah a-t-il sa place dans l'entreprise ?* Albin Michel.

Bovenkerk Frank, Benjamin Kilborne, François Raveau et David Smith, « Comparative aspects of research on discrimination against non-white citizens in Great Britain, France and the Netherlands », in Berting Jan, Felix Geyer and Ray Jurkovich, eds, *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, 1979, Pergamon Press, p. 105-122.

Bovenkerk, Frank. 1992. *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of « race » and ethnic origin: testing discrimination in natural experiments*. International Labor Organization.

Bovenkerk, F., M. J. I. Gras and D. Ramsoedh. 1995. « Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands ». International Labor Organization.

Brouard, Sylvain et Vincent Tiberj. 2005. *Français comme les autres ? Enquête sur les citoyens d'origine maghrébine, africaine et turque*. Les Presses de Sciences Po.

Butschek, Sebastian et Thomas Walter. 2014. « What active labour market programmes work for immigrants in Europe ? A meta-analysis of the evaluation literature ». *IZA Journal of Migration* 3 :48.

BVA pour Itélé, Le Parisien et Aujourd'hui en France. 2014. « La discrimination positive est rejetée par les Français ».

Cahuc, Pierre, Stéphane Carcillo et Thomas Le Barbanchon. 2014. « Do hiring credits work in recessions? Evidence from France ». IZA Discussion Paper 8330.

Card, David, Jochen Kluve et Andrea Weber. 2010. « Active labor market policy evaluations : a meta-analysis ». *Economic Journal* 120 : 452-477.

Carlsson, Magnus et Dan-Olof Rooth. 2007. « Evidence of ethnic discrimination

in the Swedish labor market using experimental data ». *Labour Economics* 14(4): 716-729.

Cédiey, Eric et Fabrice Foroni. 2008. « Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France. A national survey of discrimination based on the testing methodology of the International Labour Office ». International Labour Organization.

CESE (Conseil économique social et environnemental). 2013. « Le fait religieux dans l'entreprise ».

CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme). 2013. *Rapport annuel sur le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie*.

CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme). 2014. *Rapport annuel sur le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie*.

CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme). 2015. *Rapport annuel sur le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie*.

CNIL et Défenseur des Droits. 2012. *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*.

Combes, Pierre-Philippe, Bruno Decreuse, Morgane Laouenan et Alain Trannoy. 2015. « A test of customer discrimination: theory and evidence from the French labor market ». A paraître dans *Journal of Labor Economics*.

Cour d'Appel de Toulouse. 2010. « Arrêt du dix neuf février deux mille dix ».

Crédit Agricole. 2015. *Le fait religieux en entreprise. Les réponses du Groupe Crédit Agricole SA*.

Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie). 2014. *Le modèle social à l'épreuve de la crise. Baromètre de la cohésion sociale 2014*.

Cusset, Pierre-Yves, Hélène Garner, Mohammed Harfi, Frédéric Lainé et David Marguerit. 2015. « Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ? » France Stratégie.

Dambrun, Michael et Serge Guimond. 2001. « La théorie de la privation relative et l'hostilité envers les Nord-Africains ». *Revue Internationale de Psychologie Sociale* 14(1): 57-89.

DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). 2013. « La répartition des hommes et des femmes par métiers ». *DARES Analyses* n° 79.

De Prada M. Angel, W. Actis, C. Pereda et R. Perez Molina. 1996. « Labor market discrimination against migrant workers in Spain ». International Labour Organization.

Défenseur des Droits. 2014a. *Rapport annuel d'activité*.

Défenseur des Droits. 2014b. « Décision du Défenseur des droits MLD-2014-084 ».

Drydakis, Nick et Monas Vlassis. 2010. « Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers ». *The Manchester School* 78(3) : 201-218.

Duguet, Emmanuel, Noam Leandri, Yannick L'Horty 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.

EDF. 2009. *Repères sur le fait religieux dans l'entreprise à l'usage des managers et des responsables RH*.

Edo, Anthony et Nicolas Jacquemet. 2013a. *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*. Éditions Rue d'Ulm, collection « CEPREMAP », 77 p.

Edo, Anthony et Nicolas Jacquemet. 2013b. « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre: défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? » *Economie et Statistique* n° 464-465-466.

Eid, Paul. 2012. « La discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un test par envoi de CV fictifs dans le Grand Montréal ». *Diversité canadienne* 9(1): 76-81.

Er-rafiy Abdelatif et Markus Brauer. 2013. « Modifying perceived variability: four laboratory and field experiments show the effectiveness of a ready-to-be-used prejudice intervention » *Journal of Applied Social Psychology* 43 : 840-853.

Eurobaromètre. 2012. « Discrimination in the EU in 2012 ». European Commission.

Fershtman, Chaim et Uri Gneezy. 2001. « Discrimination in a segmented society: an experimental approach ». *Quarterly Journal of Economics* 116 (1): 351-377.

Fibbi, Rosita, Bulent Kaya et Etienne Piguet. 2003. « Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration ». Swiss Forum for Migration and Population Studies.

Foroni, Fabrice. 2008. « Résultats du testing sollicité par le groupe Casino ». ISM-CORUM.

Fougère, Denis, Francis Kramarz et Julien Pouget. 2009. « Youth unemployment and crime in France ». *Journal of the European Economic Association* 7(5): 909-938.

Galland, Olivier, Yannick Lemel et Jean-François Tchernia. 2003. « Les valeurs en France ». *Données sociales 2002-2003*. INSEE.

Garner, Hélène et Magali Recoules. 2014. « Égalité, diversité et discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité ». Document d'études de la DARES n°182.

Glover, Dylan, Amanda Pallais et William Parienté. 2015. « Discrimination as a self-fulfilling prophecy : evidence from French grocery stores ». Document de travail.

Gneezy Uri, Kenneth L. Leonard et John A. List. 2009. « Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and a patriarchal society ». *Econometrica* 77(5): 1637-1664.

Goldberg, Andreas, Dora Mourinho et Ursula Kulke. 1995. « Labour market discrimination against foreign workers in Germany ». International Labour Organization.

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 ». À paraître dans *Economic Journal*.

Greenwald, Anthony G., Debbie E. McGhee et Jordan L. K. Schwartz. 1998. « Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test ». *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6) : 1464-1480.

Groupe Casino. 2010. *Gérer la diversité religieuse en entreprise*.

HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité). 3 mars 2008. « Délibération relative à l'intégration dans le règlement intérieur d'une entreprise de la grande distribution d'une clause visant à interdire à tous les salariés le port d'un signe religieux ou politique ». N° 2008-32.

HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité). 6 avril 2009. « Délibération relative aux règles fixées par la loi et la jurisprudence pour l'expression religieuse dans l'entreprise ». N° 2009-117.

Harris Interactive pour l'Institut Montaigne, LCP et Tilder. 2013a. « Le regard des Français sur la religion musulmane ».

Harris Interactive pour La Vie. 2013b. « Les Français et l'enseignement catholique ».

Heckman, James et Peter Siegelman. 1993. « The urban institute audit studies: their methods and findings. » *In Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, ed. Fix and Struyk, 187–258. Washington, D.C.: The Urban Institute Press.

Heilman, Madeline E., Caryn J. Block et Peter Stathatos. 1997. « The affirmative action stigma of incompetence: effects of performance information ambiguity ». *Academy of Management Journal* 40(3) : 603-625.

Holzer, Harry et David Neumark. 2000. « Assessing affirmative action ». *Journal of Economic Literature* 38(3) : 483-568.

IFOP pour Valeurs actuelles. 2008. « Les Français, la religion et la laïcité après la visite du Pape Benoît XVI ».

IFOP pour *Le Figaro*. 2012a. « L'image de l'islam en France ».

IFOP pour *Marianne*. 2012b. « Analyse du vote selon les habitudes médias ».

IMS-Entreprendre pour la Cité. 2009. *Gérer la diversité religieuse en entreprise*.

IMS-Entreprendre pour la Cité. 2012. *Les stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise*.

IMS-Entreprendre pour la Cité. 2014. *Stéréotypes sur les origines : comprendre et agir dans l'entreprise*.

Institut Montaigne. 2004. *Les oubliés de l'égalité des chances*.

Institut Montaigne. 2014. *Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?*

Jowell, Roger et Patricia Prescott-Clarke. 1970. « Racial discrimination and whitecollar workers in Britain ». *Race and Class* 11(4) : 397-417.

Judd C. M et Park B. 1993. « Definition and assessment of accuracy in social stereotypes ». *Psychological Review* 100(1) : 109-128.

Kaas, Leo et Christian Manger. « Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment ». *German Economic Review* 13(1) : 1-20.

Kahneman, Daniel. 2011. *Thinking fast and slow*. New York : McMillan.

Kepel, Gilles. 2011. *Banlieue de la République*. Institut Montaigne.

La Poste. 2010. *Fait religieux et vie au travail*. Quelques repères.

Larja, Lissa, Johanna Warius, Liselott Sundbäck, Karmela Liebkind, Irja Kandolin, Inga Jasinskaja-Lahti. 2012. « Discrimination in the Finnish labor market. An overview and a field experiment on recruitment ». Ministère finlandais de l'Emploi et de l'Economie.

L'Express. 22 mars 2012. « Présidentielle : L'Express a choisi le camp des lecteurs », par Christophe Barbier.

Le Figaro. 3 avril 2008. « L'entreprise face à la pratique de l'islam », par Cécilia Gabizon.

Le Figaro. 5 novembre 2009. « Les entreprises confrontées à la montée de l'islam », par Cécilia Gabizon.

Legault, Lisa, Jennifer N. Gutsell et Michael Inzlicht. 2011. « Ironic effects of antiprejudice messages : how motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice ». *Psychological Science* 22(12) : 1472-1477.

Le Monde. 3 février 2015. « Plainte après une annonce pour un graphiste « si possible pas juif » ».

Le Monde. 1^{er} avril 2015. « Le salafisme gagne du terrain chez les musulmans », par Elise Vincent.

Le Monde. 19 mai 2015. « La fin du CV anonyme », par Anne Rodier.

Le Monde. 20 mai 2015. « Le simplisme d'Emmanuel Todd démonté par la sociologie des « Je suis Charlie » », par Nonna Mayer et Vincent Tiberj¹³⁶.

Le Monde. 29 juin 2015. « Attaque dans l'Isère : les motivations troubles de Yassin Salhi », par Soren Seelow.

Le Moniteur. 8 mars 2010. « Un patron d'une société de travaux publics condamné à 8 000 euros pour discrimination raciale à l'embauche ».

Les Echos. 16 octobre 2014. « La finance et la comptabilité d'entreprise recrutent toujours », par Vincent Bouquet.

LSA. 12 juillet 2012. « Casino fait le bilan de sa politique en matière de non discrimination », par Magali Picard.

Maguain Denis. 2006. « Discrimination positive : un bilan des expériences américaines et européennes ». *Revue française d'économie* 21(2) : 147-193.

¹³⁶ Pour un détail de l'analyse statistique sur laquelle repose cet article, voir la rubrique « Débat » de la page personnelle de Vincent Tiberj : <http://www.cee.sciences-po.fr/fr/le-centre/equipe-de-recherche/66-vincent-tiberj.html>

Manant, Matthieu, Serge Pajak et Nicolas Soulié. 2014. « Online social networks and hiring: a field experiment on the French labor market ». Munich Personal RePEc Archive n° 60403.

Marianne. 23 février 2015. « Au FN, l'antisémitisme continue », par Thomas Guénolé.

McConahay, John. 1986. « Modern racism, ambivalence, and the Modern Racism Scale ». In J. F. Dovidio et S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (p 91-126). New York: Academic Press.

Midtboen, Arnfinn H. 2014. « Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway ». *Journal of International Migration and Integration*.

Neumark, David. 2012. « Detecting discrimination in audit and correspondence studies ». *Journal of Human Resources* 47(4) : 1128-1157.

Nyborg, Karine. 2014. « Do responsible employers attract responsible employees? » *IZA World of Labor* : 17.

Observatoire de la laïcité. 2013a. *La gestion du fait religieux dans l'entreprise privée*.

Observatoire de la laïcité. 2013b. *Laïcité et collectivités locales*.

Observatoire de la laïcité. 2014. *Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives*.

OCDE. 2013. *International Migration Outlook*.

Odoxa pour *Le Parisien* et *Aujourd'hui en France*. 2015. « L'image des musulmans et de l'islam auprès des Français ».

Officiel du handicap. 2014. 5^e édition.

OFRE (Observatoire du fait religieux en entreprise) et Randstad. 2013. *Synthèse des résultats*.

OFRE (Observatoire du fait religieux en entreprise) et Randstad. 2014. *Synthèse des résultats*.

OFRE (Observatoire du fait religieux en entreprise) et Randstad. 2015. *Synthèse des résultats*.

Oreopoulos, Philip. 2011. « Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes ». *American Economic Journal: Economic Policy* 3(4): 148-71.

ORSE (Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises). 2011. *Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises*.

Pager, Devah, Bart Bonikowski et Bruce Western. 2009. « Discrimination in a low-wage labor market : a field experiment ». *American Sociological Review* 74(5): 777-799.

Perrineau, Pascal. 2014. *La France au Front*. Fayard.

Petit, Pascale. 2007. « The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. » *Labour Economics* 14(3) : 371-391.

Petit, Pascale, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari. 2013. « Discrimination à l'embauche: les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement? » *Economie et Statistique* n° 464-465-466.

Pew Research Center. 2011. *The future of the global Muslim population. Projections for 2010-2030*.

Pierné, Guillaume. 2013. « Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area ». *IZA Journal of Labor Economics* 2(4): 1-15.

Pinkerton, Tiny. 2013. « Recruitment discrimination against Middle Eastern people in Western Australia: the case of accountants ». Bachelor thesis.

Pope, Devin G., Joseph Price et Justin Wolfers. 2014. « Awareness reduces racial bias ». *Economic Studies at Brookings Paper Series*.

Price Joseph et Justin Wolfers. 2010. « Racial discrimination among NBA referees ». *Quarterly Journal of Economics* 125 (4): 1859-1887.

Rapport « Benbassa et Lecerf ». 2014. « La lutte contre les discriminations : de l'incantation à l'action ». Sénat.

Rapport « Campion et Debré ». 2012. « Loi Handicap : des avancées réelles, une application encore insuffisante ». Sénat.

Rapport « Pécaut-Rivolier ». 2013. « Rapport sur les discriminations collectives en entreprise. Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif ». Ministère du Travail, Ministère de la Justice et Ministère des Droits des Femmes.

Rapport « Sciberras ». 2015. « Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise ». Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social et Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

RegionsJob. 2013. *Questions RH, la grande enquête. Le recrutement en 2013*.

Reynié, Dominique. 2014. « L'antisémitisme dans l'opinion publique française. Nouveaux éclairages ». Fondation pour l'Innovation Politique.

Scharnitzky, Patrick. 2006. *Les pièges de la discrimination. Tous acteurs, tous victimes*. L'Archipel.

Scharnitzky, Patrick. 2015. *Les stéréotypes en entreprise. Les comprendre pour mieux les apprivoiser*. Eyrolles.

Sociovision. 2014. « Une demande de discrétion religieuse dans la vie collective ». Note d'analyse.

Tajfel, Henri. 1969. « Cognitive aspects of prejudice ». *Journal of Social Issues* 25(4) : 79-97.

Tajfel, Henri. 1970. « Experiments in intergroup discrimination ». *Scientific American* 223(5) : 96-102.

Thanasombat Siri et John Trasvina. 2005. « Screening names instead of qualifications: testing with emailed resumes reveals racial preferences. » *AAPI Nexus Journal: Policy, Practice, and Community* 3(2) : 105-115.

TNS-Sofres pour la CNCDH et le Service d'information du gouvernement. 2013. « Perception de l'identité, de la laïcité et de la diversité en France ».

Valls, Manuel. 6 mars 2015. Discours sur « Égalité, citoyenneté : la République en actes ».

Van Praag, Mirjam et Sander Hoogendoorn. 2012. « Ethnic diversity and team performance : a field experiment ». IZA DP No. 6731.

Vrij, Aldert, Lucy Akehurst et Beverley Smith. 2003. « Reducing ethnic prejudice : an evaluation of seven recommended principles for incorporation in public campaigns ». *Journal of Community & Applied Social Psychology* 13 : 284-299.

Widner, Daniel et Stephen Chicoine. 2011. « It's all in the name: employment discrimination against Arab Americans ». *Sociological Forum* 26(4) : 806-823.

Wieviorka, Michel. 2014. *L'antisémitisme expliqué aux jeunes*. Editions du Seuil.

Wood Martin, Jon Hales, Susan Purdon, Tanja Sejersen et Oliver Hayllar. 2009. « A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities ». Department for Work and Pensions. Research report n° 607.

Word, Carl O., Mark P Zanna et Joel Cooper. 1974. « The nonverbal mediation of self-fulfilling prophecies in interracial interaction ». *Journal of Experimental Social Psychology* 10(2) : 109-120.

ANNEXE 1 : LES CANDIDATURES « TYPES »

I. CV « type » pour les pratiquants d'exception

A. Les comptables

[Prénom] Haddad

[Numéro de rue]

[Code postal et ville]

Né(e) le 21/03/1988 à Beyrouth (Liban)

Nationalité : Française (acquise en 2008)

Célibataire

Tél : [numéro de téléphone]

[prénom].haddad1988@gmail.com

Permis B

COMPTABLE

Compétences professionnelles

Comptabilité unique:

Enregistrement des opérations courantes, suivi et prévision de trésorerie, production des situations comptables mensuelles et trimestrielles, réalisation des opérations de clôture et établissement de la liasse fiscale.

Comptabilité clients:

Facturation du client, enregistrement des règlements, traitement de la TVA, relance des clients, préparation des dossiers contentieux en cas d'échec du recouvrement amiable, reporting vers la comptabilité générale.

Comptabilité fournisseurs:

Enregistrement des opérations d'achat, paiement des fournisseurs, suivi des litiges, traitement de la TVA.

Collaborateur(trice) en cabinet d'expertise comptable:

Suivi comptable (clôture de comptes), fiscal (calcul et déclaration de la TVA et de l'impôt) et social (gestion de la paie et déclarations sociales usuelles DUCS, DADS-U, DPAE) d'un portefeuille de 30 clients.

Expériences professionnelles

03/12 - 06/13 (CDD, 16 mois): Collaborateur(trice) en cabinet - RSM Paris (75, Paris) - 250 salariés

07/10 - 12/11 (CDD, 18 mois): Comptable unique - Reor (94, Cachan) - 22 salariés

01/09 - 12/09 (CDD, 12 mois): Comptable clients - Marchal Technologies (78, Plaisir) - 3600 salariés

07/08 - 12/08 (CDD, 6 mois): Comptable fournisseurs - Paris Habitat OPH (75, Paris) - 2800 salariés

Stage de BTS (8 semaines): Cabinet d'expertise comptable Afigec (92, Levallois Perret) - 140 salariés

Formation

2008: BTS CGO (Comptabilité et Gestion des Organisations), Lycée Emile Dubois (Paris)

2006: Baccalauréat STG (Science et Technologies de la Gestion), Lycée Emile Dubois (Paris), Mention BIEN

2003: Diplôme du Brevet, collège privé ["catholique" pour les cathos et "musulman" pour les musulmans] bilingue français-arabe ["Notre Dame de Nazareth" pour les cathos et "Amilieh" pour les musulmans] (Beyrouth)

Informatique

Pack Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint

Logiciels de comptabilité, paie et gestion (niveau confirmé): SAGE, CEGID, EBP et CIEL

Langues étrangères

Anglais: courant (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les cathos et les musulmans:] Arabe: langue maternelle (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les juifs:] Hébreu et Arabe: langues maternelles (Hébreu: parlé +++; Arabe: lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

Centres d'intérêt

Encadrement de jeunes à l'association ["catholique de scoutisme "Scouts et Guides de France" " pour les cathos; "juive de scoutisme "Eclaireuses éclaireurs israélites de France" " pour les juifs; "musulmane de scoutisme "Scouts musulmans de France" " pour les musulmans]

Sudoku (qualifié) en 2011, 2012 et 2013 pour participer au Championnat de France de Sudoku)

B. Les assistant(e)s comptables

[Prénom] Haddad

[Numéro de rue]

[Code postal et ville]

Né(e) le 21/03/1988 à Beyrouth (Liban)

Nationalité : Française (acquise en 2008)

Célibataire

Tél : [numéro de téléphone]

[prénom].haddad1988@gmail.com

Permis B

ASSISTANT(E) COMPTABLE

Compétences professionnelles

Comptabilité générale

Lettage et rapprochement bancaire, classement et archivage des pièces comptables.

Aide aux clôtures comptables mensuelles, trimestrielles et annuelles, aux déclarations fiscales (calcul et déclaration de la TVA et de l'impôt) et sociales (gestion de la paie et déclarations sociales usuelles DUCS, DADS-U, DPAE).

Comptabilité clients

Enregistrement des règlements, traitement de la TVA, relance des clients, aide à la préparation des dossiers contentieux en cas d'échec du recouvrement amiable.

Comptabilité fournisseurs

Enregistrement des opérations d'achat, traitement de la TVA.

Expériences professionnelles

03/12 - 06/13 (CDD, 16 mois): Comptabilité générale en cabinet - RSM Paris (75, Paris) - 250 salariés

07/10 - 12/11 (CDD, 18 mois): Comptabilité générale - Reor (94, Cachan) - 22 salariés

01/09 - 12/09 (CDD, 12 mois): Comptabilité clients - Marchal Technologies (78, Plaisir) - 3600 salariés

07/08 - 12/08 (CDD, 6 mois): Comptabilité fournisseurs - Paris Habitat OPH (75, Paris) - 2800 salariés

Stage de BTS (8 semaines): Cabinet d'expertise comptable Afigec (92, Levallois Perret) - 140 salariés

Formation

2008: BTS CGO (Comptabilité et Gestion des Organisations), Lycée Emile Dubois (Paris)

2006: Baccalauréat STG (Science et Technologies de la Gestion), Lycée Emile Dubois (Paris), Mention BIEN

2003: Diplôme du Brevet, collège privé ["catholique" pour les cathos et "musulman" pour les musulmans] bilingue français-arabe ["Notre Dame de Nazareth" pour les cathos et "Amilieh" pour les musulmans] (Beyrouth)

Informatique

Pack Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint

Logiciels de comptabilité, paie et gestion (niveau confirmé): SAGE, CEGID, EBP et CIEL

Langues étrangères

Anglais: courant (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les cathos et les musulmans:] Arabe: langue maternelle (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les juifs:] Hébreu et Arabe: langues maternelles (Hébreu: parlé +++ ; Arabe: lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

Centres d'intérêt

Encadrement de jeunes à l'association ["catholique de scoutisme "Scouts et Guides de France" " pour les cathos;

"juive de scoutisme "Eclaireuses éclaireurs israélites de France" " pour les juifs; "musulmane de scoutisme "Scouts

musulmans de France" " pour les musulmans]

Sudoku (qualifié[e] en 2011, 2012 et 2013 pour participer au Championnat de France de Sudoku)

C. Les secrétaires comptables

[Prénom] Haddad

[Numéro de rue]

[Code postal et ville]

Né(e) le 21/03/1988 à Beyrouth (Liban)

Nationalité : Française (acquise en 2008)

Célibataire

Tél : [numéro de téléphone]

[prénom].haddad1988@gmail.com

Permis B

SECRETAIRE COMPTABLE

Compétences professionnelles

Secrétariat:

Gestion du courrier, accueil téléphonique, accueil des clients et des collaborateurs de l'entreprise, organisation des plannings, compte-rendu de réunions.

Comptabilité générale

Lettage et rapprochement bancaire, classement et archivage des pièces comptables.

Aide aux clôtures comptables mensuelles, trimestrielles et annuelles, aux déclarations fiscales (calcul et déclaration de la TVA et de l'impôt) et sociales (gestion de la paie et déclarations sociales usuelles DUCS, DADS-U, DPAE).

Comptabilité clients:

Enregistrement des règlements, traitement de la TVA.

Comptabilité fournisseurs:

Enregistrement des opérations d'achat, traitement de la TVA.

Expériences professionnelles

03/12 - 06/13 (CDD, 16 mois): Secrétariat/comptabilité générale en cabinet - RSM Paris (75, Paris) - 250 salariés

07/10 - 12/11 (CDD, 18 mois): Secrétariat/comptabilité générale - Reor (94, Cachan) - 22 salariés

01/09 - 12/09 (CDD, 12 mois): Secrétariat/comptabilité clients - Marchal Technologies (78, Plaisir) - 3600 salariés

07/08 - 12/08 (CDD, 6 mois): Secrétariat/comptabilité fournisseurs - Paris Habitat OPH (75, Paris) - 2800 salariés

Stage de BTS (12 semaines): Cabinet d'expertise comptable Afigec (92, Levallois Perret) - 140 salariés

Formation

2008: BTS Assistant(e) de gestion PME/PMI, Lycée Emile Dubois (Paris)

2006: Baccalauréat STG (Science et Technologies de la Gestion), Lycée Emile Dubois (Paris), Mention BIEN

2003: Diplôme du Brevet, collège privé ["catholique" pour les cathos et "musulman" pour les musulmans] bilingue français-arabe ["Notre Dame de Nazareth" pour les cathos et "Amilieh" pour les musulmans] (Beyrouth)

Informatique

Pack Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint

Logiciels de comptabilité, paie et gestion (niveau confirmé): SAGE, CEGID, EBP et CIEL

Langues étrangères

Anglais: courant (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les cathos et les musulmans:] Arabe: langue maternelle (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les juifs:] Hébreu et Arabe: langues maternelles (Hébreu: parlé +++; Arabe: lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

Centres d'intérêt

Encadrement de jeunes à l'association ["catholique de scoutisme "Scouts et Guides de France" " pour les cathos; "juive de scoutisme "Eclaireuses éclaireurs israélites de France" " pour les juifs; "musulmane de scoutisme "Scouts musulmans de France" " pour les musulmans]

Sudoku (qualifié) en 2011, 2012 et 2013 pour participer au Championnat de France de Sudoku)

II. CV « type » pour les pratiquants ordinaires

A. Les comptables

[Prénom] Haddad

[Numéro de rue]

[Code postal et ville]

Né[e] le 21/03/1988 à Beyrouth (Liban)

Nationalité : Française (acquise en 2008)

Célibataire

Tél : [numéro de téléphone]

[prénom].haddad1988@gmail.com

Permis B

COMPTABLE

Compétences professionnelles

Comptabilité unique:

Enregistrement des opérations courantes, suivi et prévision de trésorerie, production des situations comptables mensuelles et trimestrielles, réalisation des opérations de clôture et établissement de la liasse fiscale.

Comptabilité clients:

Facturation du client, enregistrement des règlements, traitement de la TVA, relance des clients, préparation des dossiers contentieux en cas d'échec du recouvrement amiable, reporting vers la comptabilité générale.

Comptabilité fournisseurs:

Enregistrement des opérations d'achat, paiement des fournisseurs, suivi des litiges, traitement de la TVA.

Expériences professionnelles

01/12 - 03/13 (CDD, 15 mois): Comptable unique - Reor (94, Cachan) - 22 salariés

07/10 - 06/11 (CDD, 12 mois): Comptable clients - Marchal Technologies (78, Plaisir) - 3600 salariés

09/08 - 12/09 (CDD, 16 mois): Comptable fournisseurs - Paris Habitat OPH (75, Paris) - 2800 salariés

Formation

2008: BTS CGO (Comptabilité et Gestion des Organisations), Lycée Emile Dubois (Paris)

2006: Baccalauréat STG (Science et Technologies de la Gestion), Lycée Emile Dubois (Paris)

2003: Diplôme du Brevet, collège privé ["catholique" pour les cathos et "musulman" pour les musulmans] bilingue français-arabe ["Notre Dame de Nazareth" pour les cathos et "Amilieh" pour les musulmans] (Beyrouth)

Informatique

Pack Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint

Logiciel de comptabilité, paie et gestion (niveau intermédiaire): SAGE

Langues étrangères

Anglais: débutant[e] (lu + ; écrit + ; parlé +)

[pour les cathos et les musulmans:] Arabe: langue maternelle (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les juifs:] Hébreu et Arabe: langues maternelles (Hébreu: parlé +++; Arabe: lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

Centres d'intérêt

Encadrement de jeunes à l'association ["catholique de scoutisme "Scouts et Guides de France" " pour les cathos; "juive de scoutisme "Eclaireuses éclaireurs israélites de France" " pour les juifs; "musulmane de scoutisme "Scouts musulmans de France" " pour les musulmans]

Sudoku

B. Les assistant(e)s comptables

[Prénom] Haddad

Tél : [numéro de téléphone]

[Numéro de rue]

[prénom].haddad1988@gmail.com

[Code postal et ville]

Né[e] le 21/03/1988 à Beyrouth (Liban)

Permis B

Nationalité : Française (acquise en 2008)

Célibataire

ASSISTANT[E] COMPTABLE

Compétences professionnelles

Comptabilité générale

Lettage et rapprochement bancaire, classement et archivage des pièces comptables.

Aide aux clôtures comptables mensuelles, trimestrielles et annuelles, aux déclarations fiscales (calcul et déclaration de la TVA et de l'impôt) et sociales (gestion de la paie et déclarations sociales usuelles DUCS, DADS-U, DPAE).

Comptabilité clients

Enregistrement des règlements, traitement de la TVA, relance des clients, aide à la préparation des dossiers contentieux en cas d'échec du recouvrement amiable.

Comptabilité fournisseurs

Enregistrement des opérations d'achat, traitement de la TVA.

Expériences professionnelles

01/12 - 03/13 (CDD, 15 mois): Comptabilité générale - Reor (94, Cachan) - 22 salariés

07/10 - 06/11 (CDD, 12 mois): Comptabilité clients - Marchal Technologies (78, Plaisir) - 3600 salariés

09/08 - 12/09 (CDD, 16 mois): Comptabilité fournisseurs - Paris Habitat OPH (75, Paris) - 2800 salariés

Formation

2008: BTS CGO (Comptabilité et Gestion des Organisations), Lycée Emile Dubois (Paris)

2006: Baccalauréat STG (Science et Technologies de la Gestion), Lycée Emile Dubois (Paris)

2003: Diplôme du Brevet, collège privé ["catholique" pour les cathos et "musulman" pour les musulmans] bilingue français-arabe ["Notre Dame de Nazareth" pour les cathos et "Amilie" pour les musulmans] (Beyrouth)

Informatique

Pack Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint

Logiciel de comptabilité, paie et gestion (niveau intermédiaire): SAGE

Langues étrangères

Anglais: débutant[e] (lu + ; écrit + ; parlé +)

[pour les cathos et les musulmans:] Arabe: langue maternelle (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les juifs:] Hébreu et Arabe: langues maternelles (Hébreu: parlé +++; Arabe: lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

Centres d'intérêt

Encadrement de jeunes à l'association ["catholique de scoutisme "Scouts et Guides de France" " pour les cathos; "juive de scoutisme "Eclaireuses éclaireurs israélites de France" " pour les juifs; "musulmane de scoutisme "Scouts musulmans de France" " pour les musulmans]

Sudoku

C. Les secrétaires comptables

[Prénom] Haddad

[Numéro de rue]

[Code postal et ville]

Né(e) le 21/03/1988 à Beyrouth (Liban)

Nationalité : Française (acquise en 2008)

Célibataire

Tél : [numéro de téléphone]

[prénom].haddad1988@gmail.com

Permis B

SECRETAIRE COMPTABLE

Compétences professionnelles

Secrétariat:

Gestion du courrier, accueil téléphonique, accueil des clients et des collaborateurs de l'entreprise, organisation des plannings, compte-rendu de réunions.

Comptabilité générale

Lettrage et rapprochement bancaire, classement et archivage des pièces comptables.

Aide aux clôtures comptables mensuelles, trimestrielles et annuelles, aux déclarations fiscales (calcul et déclaration de la TVA et de l'impôt) et sociales (gestion de la paie et déclarations sociales usuelles DUCS, DADS-U, DPAE).

Comptabilité clients:

Enregistrement des règlements, traitement de la TVA.

Comptabilité fournisseurs:

Enregistrement des opérations d'achat, traitement de la TVA.

Expériences professionnelles

01/12 - 03/13 (CDD, 15 mois): Secrétariat/comptabilité générale - Reor (94, Cachan) - 22 salariés

07/10 - 06/11 (CDD, 12 mois): Secrétariat/comptabilité clients - Marchal Technologies (78, Plaisir) - 3600 salariés

09/08 - 12/09 (CDD, 16 mois): Secrétariat/comptabilité fournisseurs - Paris Habitat OPH (75, Paris) - 2800 salariés

Formation

2008: BTS Assistant(e) de gestion PME/PMI, Lycée Emile Dubois (Paris)

2006: Baccalauréat STG (Science et Technologies de la Gestion), Lycée Emile Dubois (Paris)

2003: Diplôme du Brevet, collège privé ["catholique" pour les cathos et "musulman" pour les musulmans] bilingue français-arabe ["Notre Dame de Nazareth" pour les cathos et "Amilieh" pour les musulmans] (Beyrouth)

Informatique

Pack Microsoft Office: Word, Excel, Powerpoint

Logiciel de comptabilité, paie et gestion (niveau intermédiaire): SAGE

Langues étrangères

Anglais: débutant[e] (lu + ; écrit + ; parlé +)

[pour les cathos et les musulmans:] Arabe: langue maternelle (lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

[pour les juifs:] Hébreu et Arabe: langues maternelles (Hébreu: parlé +++; Arabe: lu +++ ; écrit +++ ; parlé +++)

Centres d'intérêt

Encadrement de jeunes à l'association ["catholique de scoutisme "Scouts et Guides de France" " pour les cathos; "juive de scoutisme "Eclaireuses éclaireurs israélites de France" " pour les juifs; "musulmane de scoutisme "Scouts musulmans de France" " pour les musulmans]

Sudoku

III. CV « type » pour les laïcs d'exception

Le CV « type » pour les laïcs d'exception est identique au CV « type » pour les pratiquants d'exception, à la différence près que la mention suivante, présente dans la rubrique « Centres d'intérêt » du CV :

« Encadrement de jeunes à l'association [« catholique de scoutisme « Scouts et Guides de France » » pour les catholiques ; « juive de scoutisme « Eclaireuses éclaireurs israélites de France » » pour les juifs ; « musulmane de scoutisme « Scouts musulmans de France » » pour les musulmans] »

est remplacée par :

« Encadrement de jeunes à l'association laïque de scoutisme « Eclaireuses éclaireurs de France » ».

IV. CV « type » pour les laïcs ordinaires

Le CV « type » pour les laïcs ordinaires est identique au CV « type » pour les pratiquants ordinaires, à la différence près que la mention suivante, présente dans la rubrique « Centres d'intérêt » du CV :

« Encadrement de jeunes à l'association [« catholique de scoutisme « Scouts et Guides de France » » pour les catholiques ; « juive de scoutisme « Eclaireuses éclaireurs israélites de France » » pour les juifs ; « musulmane de scoutisme « Scouts musulmans de France » » pour les musulmans] »

est remplacée par :

« Encadrement de jeunes à l'association laïque de scoutisme « Eclaireuses éclaireurs de France » ».

V. Lettre de motivation « type » pour les profils d'exception

A. Les comptables

[Prénom] Haddad
[Numéro de rue]
[Code Postal et ville]
Tél : [numéro de téléphone]
[prénom].haddad1988@gmail.com

[Ville], [la date du jour]

Madame, Monsieur,

Votre offre n° XXX parue ce jour sur le site de Pôle Emploi a retenu toute mon attention.

Titulaire d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j'ai développé, au cours de mes cinq années d'expérience, de solides compétences dans les différentes spécialités du métier de comptable : comptabilité unique, comptabilité clients, comptabilité fournisseurs, et comptabilité en cabinet d'expertise comptable.

En plus de la rigueur et de la maîtrise technique, ce parcours professionnel m'a permis d'acquérir d'excellentes capacités de communication avec les clients mais aussi avec les différents services des entreprises dans lesquelles j'ai évolué.

Je tiens ici à préciser que, bien que je sois né[e] Libanais[e] de parents libanais, je maîtrise parfaitement le français, ayant suivi ma scolarité au Liban jusqu'à mon arrivée en France (au début du lycée) dans des établissements bilingues français-arabe. Je dispose par ailleurs de la nationalité française depuis 2008.

Je souhaite mettre mes compétences au service de votre entreprise et me tiens à votre disposition pour un entretien.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Prénom] Haddad

B. Les assistant(e)s comptables

[Prénom] Haddad
[Numéro de rue]
[Code Postal et ville]
Tél : [numéro de téléphone]
[prénom].haddad1988@gmail.com

[Ville], [la date du jour]

Madame, Monsieur,

Votre offre n° XXX parue ce jour sur le site de Pôle Emploi a retenu toute mon attention.

Titulaire d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j'ai développé, au cours de mes cinq années d'expérience, de solides compétences dans les différentes spécialités du métier d'assistant comptable : comptabilité générale (notamment en cabinet d'expertise comptable), comptabilité clients et comptabilité fournisseurs.

En plus de la rigueur et de la maîtrise technique, ce parcours professionnel m'a appris à gérer la pression associée aux périodes fiscales. Quel que soit le contexte, j'exécute mes tâches comptables et administratives avec méthode et rapidité, dans un respect total des procédures établies par mes supérieurs.

Je tiens à préciser que, bien que je sois né[e] Libanais[e] de parents libanais, je maîtrise parfaitement le français, ayant suivi ma scolarité au Liban jusqu'à mon arrivée en France (au début du lycée) dans des établissements bilingues français-arabe. Je dispose par ailleurs de la nationalité française depuis 2008.

Je souhaite mettre mes compétences au service de votre entreprise et me tiens à votre disposition pour un entretien.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Prénom] Haddad

C. Les secrétaires comptables

[Prénom] Haddad
[Numéro de rue]
[Code Postal et ville]
Tél : [numéro de téléphone]
[prénom].haddad1988@gmail.com

[Ville], [la date du jour]

Madame, Monsieur,

Votre offre n° XXX parue ce jour sur le site de Pôle Emploi a retenu toute mon attention.

Titulaire d'un BTS Assistant(e) de gestion PME/PMI, j'ai développé, au cours de mes cinq années d'expérience, de solides compétences dans les différentes spécialités du métier de secrétaire comptable : secrétariat courant, comptabilité générale (notamment en cabinet d'expertise comptable), comptabilité clients et comptabilité fournisseurs.

En plus de la rigueur et de la maîtrise technique, ce parcours professionnel m'a appris à jongler entre la nécessaire concentration associée à la réalisation de mes tâches administratives et comptables et l'obligation de disponibilité à l'égard des différents clients et collaborateurs des entreprises dans lesquelles j'ai évolué. Mon professionnalisme doublé d'un sens des relations développé a toujours été salué par mes supérieurs.

Je tiens à préciser que, bien que je sois né[e] Libanais[e] de parents libanais, je maîtrise parfaitement le français, ayant suivi ma scolarité au Liban jusqu'à mon arrivée en France (au début du lycée) dans des établissements bilingues français-arabe. Je dispose par ailleurs de la nationalité française depuis 2008.

Je souhaite mettre mes compétences au service de votre entreprise et me tiens à votre disposition pour un entretien.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Prénom] Haddad

VI. Lettre de motivation « type » pour les profils ordinaires

A. Les comptables

La lettre de motivation « type » pour les profils ordinaires est identique à la lettre de motivation « type » pour les profils d'exception, à la différence près que la mention suivante :

« Titulaire d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j'ai développé, au cours de mes cinq années d'expérience, de solides compétences dans les différentes spécialités du métier de comptable : comptabilité unique, comptabilité clients, comptabilité fournisseurs, et comptabilité en cabinet d'expertise comptable. »

est remplacée par :

« Titulaire d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j'ai développé au cours de mes années d'expérience de solides compétences dans les différentes spécialités du métier de comptable : comptabilité unique, comptabilité clients et comptabilité fournisseurs. »

B. Les assistant(e)s comptables

La lettre de motivation « type » pour les profils ordinaires est identique à la lettre de motivation « type » pour les profils d'exception, à la différence près que la mention suivante :

« Titulaire d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j'ai développé, au cours de mes cinq années d'expérience, de solides compétences dans les différentes spécialités du métier d'assistant comptable : comptabilité générale (notamment en cabinet d'expertise comptable), comptabilité clients et comptabilité fournisseurs. »

est remplacée par :

« Titulaire d'un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations, j'ai développé au cours de mes années d'expérience de solides compétences dans les différentes spécialités du métier d'assistant comptable : comptabilité générale, comptabilité clients et comptabilité fournisseurs. »

C. Les secrétaires comptables

La lettre de motivation « type » pour les profils ordinaires est identique à la lettre de motivation « type » pour les profils d'exception, à la différence près que la mention suivante :

« Titulaire d'un BTS Assistant(e) de gestion PME/PMI, j'ai développé, au cours de mes cinq années d'expérience, de solides compétences dans les différentes spécialités du métier de secrétaire comptable : secrétariat courant, comptabilité générale (notamment en cabinet d'expertise comptable), comptabilité clients et comptabilité fournisseurs. »

est remplacée par :

« Titulaire d'un BTS Assistant(e) de gestion PME/PMI, j'ai développé au cours de mes années d'expérience de solides compétences dans les différentes spécialités du métier de secrétaire comptable : secrétariat courant, comptabilité générale, comptabilité clients et comptabilité fournisseurs. »

Annexe 2 : Tableau comparatif des résultats des testings sur CV menés en France et à l'étranger analysant les taux de réponse de nationaux sans ascendance migratoire récente, avec ceux de nationaux issus de pays à majorité musulmane¹³⁴.

Pays	Auteurs	Origine du candidat minoritaire	Genre	Ratio entre le taux de réponse du candidat majoritaire et celui du candidat minoritaire
FRANCE	Foroni (2008)	Afrique du nord	F + H ^a	2
	Duguet et al. (2010)		H	4
ALLEMAGNE	Goldberg et al. (1995)	Turquie	H	1,1
	Kaas et Manger (2012)			1,1
ANGLETERRE	Wood et al. (2009)	Bangladesh/Pakistan	F + H	1,5
AUSTRALIE	Booth et al. (2012)	Afrique du nord/Moyen Orient	F + H	1,6
	Pinkerton (2013)		H	1,6
BELGIQUE	Arrijn et al. (1998) ^b	Afrique du nord	F + H	1,6
	Baert et al. (2015)	Turquie (testing en Belgique flamande)	H	2,1
CANADA	Oreopoulos (2011)	Pakistan	F + H	1,4
	Eid (2012)	Afrique du nord/Moyen Orient		1,6
ESPAGNE	de Prada et al. (1996) ^b	Afrique du nord	H	1,3
ÉTATS-UNIS	Thanasombat et Trasvinat (2005)	Afrique du nord/Moyen Orient	F + H	1,2
	Widner et Chicoine (2011)		H	2,8
GRÈCE	Drydakos et Vlassis (2010)	Albanie	H	1,8
ITALIE	Allasino et al. (2004) ^b	Afrique du nord	H	1,4
NORVÈGE	Midtboen (2014)	Pakistan	F + H	1,3

¹³⁴ Ce tableau constitue une mise à jour de ceux établis par Larja et al. (2012, p 131) et par l'OCDE (2013, p 199).

DISCRIMINATIONS RELIGIEUSES À L'EMBAUCHE : UNE RÉALITÉ

Pays	Auteurs	Origine du candidat minoritaire	Genre	Ratio entre le taux de réponse du candidat majoritaire et celui du candidat minoritaire
PAYS-BAS	Bovenkerk et al. (1995) ^b	Afrique du nord	H	1,3
	Andriessen et al. (2012)	Afrique du nord	F + H	1,1
		Turquie		1,2
	Blommaert et al. (2013)	Afrique du nord/Moyen Orient		1,6
SUÈDE	Attstrom (2007) ^b	Afrique du nord/Moyen Orient	F + H	2,5
	Carlsson et Rooth (2007)		H	1,5
	Arai et al. (2015)		F + H	2,1
SUISSE	Fibbi et al. (2003)	Albanie (testing en Suisse romande)	H	1,3
		Turquie (testing en Suisse alémanique)		1,4
		Albanie (testing en Suisse alémanique)		2,5

^a « F » signifie « Femme » et « H » signifie « Homme ».

^b Il est possible que ces testings sur CV sous-estiment la discrimination à l'égard du candidat minoritaire. En effet, la phase d'envoi du CV est précédée d'une étape où le candidat contacte l'employeur, en lui révélant son identité, pour s'assurer que le poste auquel il souhaite postuler est toujours à pourvoir. Il est probable que seuls les employeurs les moins hostiles à l'égard des candidats issus d'un pays à majorité musulmane les inviteront à envoyer leur candidature.

Annexe 3 : Ton des couvertures dédiées au christianisme, à l'islam, au judaïsme et à l'extrême-droite dans *L'Obs*, *L'Express* et *Le Point*, entre 2013 et 2015

L'Obs/Le Nouvel Observateur				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2013	Aucune couverture	Aucune couverture	Aucune couverture	« Marine-Marion. Duel chez les Le Pen » (20/06/2013) : couverture neutre  « 24 %. Le sondage qui fait peur. En tête pour les européennes, le FN menace d'être le premier parti de France » (10/10/2013) : couverture négative 
2014	« Qui veut la peau de François ? » (11/12/2014) : couverture neutre 	« Français et Djihadistes. Enquête sur les nouveaux fous d'Allah » (20/02/2014) : couverture négative 	« Ces chefs-d'œuvre volés aux juifs » (13/03/2014) : couverture neutre 	« La haine. Antisémitisme, racisme... Voyage dans une France xénophobe » (09/01/2014) : couverture négative 

L'Obs/Le Nouvel Observateur				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2014		« Les nouveaux maîtres de la terreur. Notre dossier spécial sur l'État islamique » (18/09/2014) : couverture négative  « "Ils m'ont demandé de faire un attentat en France" La confession exclusive de Léa, 15 ans, recrutée par les djihadistes » (02/10/2014) : couverture négative 		« Jeanne d'Arc ou Poutine ? La vraie nature de Marine Le Pen » (07/05/2014) : couverture négative  « Une voix sur quatre pour le FN. Ça va mal finir... » (29/05/2014) : couverture négative 
2015		« Fugitive. De Villiers sur Marne à la Syrie. La folle dérive d'Hayat Boumeddiene » (22/01/2015) : couverture négative 		« Racisme, antisémitisme, homophobie... Les candidats FN démasqués » (12/03/2015) : couverture négative 

L'Obs/Le Nouvel Observateur				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2015		« Ce que dit vraiment le Coran » (19/02/2015) : couverture neutre 		« Le cri d'alarme des Klarsfeld. "Si Marine Le Pen gagne..." » (26/03/2015) : couverture négative 
		« Révélations. Comment ils ont préparé les attentats » (26/02/2015) : couverture négative 		

L'Express				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2013	« Benoît XVI. Les secrets d'une démission » (13/02/2013) : couverture neutre 	« Islam. Le danger communautariste » (09/10/2013) : couverture négative 		« Et pendant ce temps... elle monte ! » (24/04/2013) : couverture neutre 

DISCRIMINATIONS RELIGIEUSES À L'EMBAUCHE : UNE RÉALITÉ

L'Express				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2013				« Nazis. La dernière traque » (06/11/2013) : couverture négative 
2014	« La vie méconnue de Jésus » (09/04/2014) : couverture neutre 	« Terrorisme. Ces djihadistes qui menacent la France » (18/06/2014) : couverture négative  « Djihadisme. La France mal protégée » (01/10/2014) : couverture négative 	« Juifs de France. Ont-ils raison d'avoir peur ? » (06/08/2014) : couverture neutre 	« Le plan secret de l'ultra droite. Ses chefs, ses réseaux, ses cibles » (05/03/2014) : couverture neutre  « Municipales. Le FN à l'assaut » (19/03/2014) : couverture neutre  « Présidente en 2017 ? Pourquoi le pire est possible » (05/11/2014) : couverture négative 

L'Express				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2015		« L'internationale djihadiste » (21/01/2015) : couverture négative  « Laïcité, intégration, éducation. La République face à l'islam » (04/02/2015) : couverture négative 		« Il y a 70 ans la libération des camps. Auschwitz » (28/01/2015) : couverture négative  « Marion Maréchal-Le Pen. L'effronterie nationale » (18/03/2015) : couverture neutre  « Les dessous d'un meurtre » (15/04/2015) : couverture neutre 

Le Point				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2013	« Un pape historique. Il a osé » (14/02/2013) : couverture positive  « Le pape qui dépote. La nouvelle papamania » (20/03/2013) : couverture positive 	« Viande : la nouvelle guerre de religion (...) Le dossier noir du halal » (10/01/2013) : couverture négative  « Mali. Nos ennemis islamistes » (24/01/2013) : couverture négative 		« Révélations sur Hitler et le III^e Reich » (04/04/2013) : couverture neutre 
2014				« Hitler. Les derniers jours » (27/11/2014) : couverture neutre 

Le Point				
Année	Christianisme	Islam	Judaïsme	Extrême droite
2015		« La vraie vie de Mahomet » (08/01/2015) : couverture neutre  « Les chrétiens face à l'islam. Enquête sur un choc mondial. (...) Coptes, Assyriens : qui les sauvera des islamistes ? » (05/03/2015) : couverture négative 	« Être juif en France » (12/02/2015) : couverture neutre 	
Remarque : Couverture du <i>Point</i> du 31/10/2012 : « Cet islam sans gêne. Hôpitaux, cantines, piscine, jupe, programmes scolaires... ». 				

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

- Sauver le dialogue social (septembre 2015)
- Politique du logement : faire sauter les verrous (juillet 2015)
- Faire du bien vieillir un projet de société (juin 2015)
- Dépense publique : le temps de l'action (mai 2015)
- Apprentissage : un vaccin contre le chômage des jeunes (mai 2015)
- Big Data et objets connectés. Faire de la France un champion de la révolution numérique (avril 2015)
- Université : pour une nouvelle ambition (avril 2015)
- Big data et objets connectés : faire de la France un champion de la révolution numérique (avril 2015)
- Rallumer la télévision : 10 propositions pour faire rayonner l'audiovisuel français (février 2015)
- Marché du travail : la grande fracture (février 2015)
- Concilier efficacité économique et démocratie : l'exemple mutualiste (décembre 2014)
- Résidences Seniors : une alternative à développer (décembre 2014)
- Business schools : rester des champions dans la compétition internationale (novembre 2014)
- Prévention des maladies psychiatriques : pour en finir avec le retard français (octobre 2014)
- Temps de travail : mettre fin aux blocages (octobre 2014)
- Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier (septembre 2014)
- Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ? (septembre 2014)
- Et la confiance, bordel ? (août 2014)
- Gaz de schiste : comment avancer (juillet 2014)
- Pour une véritable politique publique du renseignement (juillet 2014)
- Emploi : le temps des (vraies) réformes ? Propositions pour la conférence sociale de juillet 2014 (juillet 2014)

- Rester le leader mondial du tourisme, un enjeu vital pour la France (juin 2014)
- Pour une fonction publique audacieuse et « Business friendly » (avril 2014)
- Passion française. Les voix des cités (avril 2014)
- Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite (mars 2014)
- 1 151 milliards d'euros de dépenses publiques : quels résultats ? (février 2014)
- Une nouvelle ambition pour l'apprentissage : dix propositions concrètes (janvier 2014)
- Comment renforcer l'Europe politique (janvier 2014)
- Améliorer l'équité et l'efficacité de l'assurance chômage (décembre 2013)
- Santé : faire le pari de l'innovation (décembre 2013)
- Afrique-France : mettre en œuvre le co-développement
Contribution au XXVI^e sommet Afrique-France (décembre 2013)
- Chômage : inverser la courbe (octobre 2013)
- Mettre la fiscalité au service de la croissance (septembre 2013)
- Vive le long terme ! Les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi (septembre 2013)
- Habitat : pour une transition énergétique ambitieuse (septembre 2013)
- Commerce extérieur : refuser le déclin
Propositions pour renforcer notre présence dans les échanges internationaux (juillet 2013)
- Pour des logements sobres en consommation d'énergie (juillet 2013)
- 10 propositions pour refonder le patronat (juin 2013)
- Accès aux soins : en finir avec la fracture territoriale (mai 2013)
- Nouvelle réglementation européenne des agences de notation : quels bénéfices attendre ? (avril 2013)
- Remettre la formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité (mars 2013)
- Faire vivre la promesse laïque (mars 2013)
- Pour un « New Deal » numérique (février 2013)
- Intérêt général : que peut l'entreprise ? (janvier 2013)

Pour les publications antérieures se référer à notre site internet :
www.institutmontaigne.org

INSTITUT MONTAIGNE



AEGIS MEDIA FRANCE
AIR FRANCE-KLM
AIRBUS GROUP
ALLEN & OVERY
ALLIANZ
ALVAREZ & MARSAL FRANCE
ARCHERY STRATEGY CONSULTING
ARCHIMED
ARDIAN
AREVA
ASSOCIATION PASSERELLE
AT KEARNEY
AUGUST & DEBOUZY AVOCATS
AXA
BAKER & MCKENZIE
BEARING POINT
BNI FRANCE
BNP PARIBAS
BOLLORE
BOUYGUES
BPCE
CAISSE DES DEPOTS
CAPGEMINI
CARBONNIER LAMAZE RASLE & ASSOCIÉS
CARREFOUR
CASINO
CGI FRANCE
CISCO SYSTEMS FRANCE
CNP ASSURANCES
CRÉDIT AGRICOLE
CRÉDIT FONCIER
CREMONINI FRANCE
DAVIS POLK & WARDWELL
DE PARDIEU BROCAS MAFFEI
DEVELOPMENT INSTITUTE INTERNATIONAL
EDF
ENGIE
EQUANCY
EURAZEO
EUROSTAR
GRAS SAVOYE
GROUPAMA
GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD
GROUPE M6
GROUPE ORANGE
HENNER
HSBC FRANCE
IBM FRANCE
INTERNATIONAL SOS
IONIS EDUCATION GROUP
ISRP
JALMA
JEANTET ET ASSOCIÉS
KPMG
KURT SALMON
LA BANQUE POSTALE
LAZARD FRERES

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

INSTITUT MONTAIGNE



LINEDATA SERVICES
LIR
LVMH
MACSF
MALAKOFF MEDERIC
MAZARS
MCKINSEY & COMPANY FRANCE
MEDIA PARTICIPATIONS
MERCER
MICROSOFT
NGO COHEN AMIR-ASLANI & ASSOCIES
OBEA
ONDRA PARTNERS
ORANGE
PAI PARTNERS
PIERRE & VACANCES
PWC
RADIAL
RAISE
RAMSAY GÉNÉRALE DE SANTÉ
RANDSTAD
RATP
REDEX
REXEL
RICOL, LASTEYRIE & ASSOCIÉS
ROCHE
ROLAND BERGER STRATEGY CONSULTANTS
ROTHSCHILD & CIE
ROYAL BANK OF SCOTLAND
SANOFI
SANTECLAIR
SCHNEIDER ELECTRIC SA
SERVIER
SIA PARTNERS
SIACI
SNCF
SNCF réseau (anciennement Réseau Ferré de France)
SODEXO
SORIN GROUP
STALLERGENES
SUEZ ENVIRONNEMENT
TECNET PARTICIPATIONS SARL
THE BOSTON CONSULTING GROUP
TILDER
TOTAL
TUDEL ASSOCIÉS
VALLOUREC
VEDICI
VEOLIA
VINCI
VIVENDI
VOYAGEURS DU MONDE
WENDEL
WORDAPPEAL

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

Imprimé en France
Dépôt légal : octobre 2015
ISSN : 1771-6756
Achevé d'imprimer en octobre 2015

INSTITUT MONTAIGNE



COMITÉ DIRECTEUR

PRÉSIDENT

Henri de Castries Président-directeur général, AXA

David Azéma *Chairman Global Infrastructure Group*, Bank of America Merrill Lynch

Emmanuelle Barbara *Managing Partner*, August & Debouzy

Marguerite Bérard-Andrieu Directrice générale adjointe en charge de la Stratégie, groupe BPCE

Nicolas Baverez Avocat, Gibson Dunn & Crutcher

Mireille Faugère Conseiller Maître, Cour des comptes

Christian Forestier Administrateur général, CNAM

Marwan Lahoud Directeur général délégué, Airbus Group

Natalie Rastoin Directrice générale, Ogilvy France

René Ricol Associé fondateur, Ricol Lasteyrie Corporate Finance

Jean-Dominique Senard Président, Michelin

Arnaud Vaissié Co-fondateur et Président-directeur général, International SOS

Philippe Wahl Président-directeur général, Groupe La Poste

Lionel Zinsou Président, PAI Partners

PRÉSIDENT D'HONNEUR

Claude Bébéar Fondateur et Président d'honneur, AXA

Bernard de La Rochefoucauld Président, Les Parcs et Jardins de France

CONSEIL D'ORIENTATION

PRÉSIDENT

Ezra Suleiman Professeur, Princeton University

Benoît d'Angelin Président, Ondra Partners

Frank Bournois Directeur général, ESCP Europe

Pierre Cahuc Professeur d'économie, École Polytechnique

Loraine Donnedieu de Vabres Avocate, associée gérante, Jeantet et Associés

Pierre Godé ancien vice-Président, Groupe LVMH

Michel Godet Professeur, CNAM

Françoise Holder Administratrice, Groupe Holder

Philippe Josse Conseiller d'État

Marianne Laigneau Directrice des ressources humaines, Groupe EDF

Sophie Pedder Chef du Bureau de Paris, *The Economist*

Hélène Rey Professeur d'économie, London Business School

Laurent Bigorgne Directeur



Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité

Les discriminations sont un obstacle à la cohésion sociale. Or, c'est une réalité qui est encore insuffisamment appréhendée et mal connue en France.

Dans la lignée de leurs travaux sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la cohésion sociale, l'Institut Montaigne et Marie-Anne Valfort se sont associés pour mener un testing sur CV d'une ampleur sans précédent. Des candidatures ont été envoyées à plus de 6 200 offres d'emploi entre septembre 2013 et septembre 2014.

Ce testing dresse pour la première fois un état des lieux chiffré de la discrimination religieuse sur le marché du travail. Les résultats révèlent une forte discrimination à l'égard des juifs et des musulmans, qui interpelle les employeurs autant que la collectivité nationale dans son ensemble.