

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 antisémite<sup>83</sup>. 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

---

<sup>83</sup> 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<sup>er</sup> 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 Moutaigne 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 catholique<sup>84</sup>. **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.**

---

<sup>84</sup> 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** donc<sup>85</sup>. **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'endogroupe<sup>86</sup> (« 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)<sup>87</sup>). **Nous sommes** donc

---

<sup>85</sup> 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 ».

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

<sup>87</sup> 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 »). 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-rafyi 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 1985<sup>88</sup>.

Er-rafyi 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 ;

---

<sup>88</sup> 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)<sup>89</sup> ;
- 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'embauche<sup>90</sup>.

## 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**

---

<sup>89</sup> 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).

<sup>90</sup> 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**<sup>91</sup>.

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 individuelles<sup>92</sup>, 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.

<sup>91</sup> 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.

<sup>92</sup> 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 intenter un procès contre l'employeur devant une juridiction pénale<sup>93</sup> ou civile<sup>94</sup>. 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 préférées<sup>95</sup>. 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

---

<sup>93</sup> 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.

<sup>94</sup> 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.

<sup>95</sup> 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)).



discriminé<sup>96</sup>. 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 Droits<sup>97</sup>. 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 »<sup>98</sup>. 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 »<sup>99</sup>.

---

<sup>96</sup> 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).

<sup>97</sup> 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).

<sup>98</sup> 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.

<sup>99</sup> 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 »<sup>100</sup>. 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 ».

---

<sup>100</sup> 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 propositions<sup>101</sup> 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**<sup>102</sup>. **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 résister<sup>103</sup>. **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

---

<sup>101</sup> 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 ».

<sup>102</sup> Voir les propositions 6, 14, 15, 16, 17 et 18.

<sup>103</sup> 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))<sup>104</sup>.

**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'emploi<sup>105</sup>. L'utilisation d'un filtre objectif pour le tri des CV

---

<sup>104</sup> 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.

<sup>105</sup> 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 stéréotypes<sup>106</sup>. D'autres modes de recrutement sont envisageables (proposition 13), comme la méthode de recrutement par simulation (MRS) développée par Pôle Emploi<sup>107</sup>. 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 progrès<sup>108</sup>. 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

---

<sup>106</sup> 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.

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

<sup>108</sup> 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 CV<sup>109</sup> (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 identifiables<sup>110</sup> : 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 sociaux<sup>111</sup>. 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 CV<sup>112</sup>.

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 ?**

---

<sup>109</sup> 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.

<sup>110</sup> 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.

<sup>111</sup> 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).

<sup>112</sup> 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 publics<sup>113</sup>, les associations<sup>114</sup>, ou les grands établissements, privés ou publics<sup>115</sup>, 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**

---

<sup>113</sup> 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 ».

<sup>114</sup> 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 ».

<sup>115</sup> 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 RH<sup>116</sup> ou NQT (Nos quartiers ont des talents)<sup>117</sup>. 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 qualifiés<sup>118</sup>, mais également sur les candidats peu ou pas diplômés<sup>119</sup>.

**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**<sup>120</sup>. 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 musulmane<sup>121</sup> 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 1978<sup>122</sup>. Il devrait donc être possible aux acteurs de l'emploi de collecter cette information<sup>123</sup>.

---

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

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

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

<sup>119</sup> 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/>

<sup>120</sup> Se limiter aux premières et deuxièmes 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.

<sup>121</sup> 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).

<sup>122</sup> 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 ».

<sup>123</sup> 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 séfarde. 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 israélienne<sup>124</sup>. 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

<sup>124</sup> 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 œuvre<sup>125</sup>. 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 recruter<sup>126</sup>. 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 professionnelles<sup>127</sup>. 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 ans<sup>128</sup>.

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)).

---

<sup>125</sup> 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.

<sup>126</sup> 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.

<sup>127</sup> 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/>.

<sup>128</sup> 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 linéaire<sup>129</sup>.

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 unique<sup>130</sup>. 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)<sup>131</sup>.

**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

---

<sup>129</sup> 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.

<sup>130</sup> 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)).

<sup>131</sup> 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 visible<sup>132</sup> (naissance au Canada ou aux États-Unis). Et ces programmes se sont montrés efficaces. Aux États-Unis, la « discrimination positive »<sup>133</sup> 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

---

<sup>132</sup> 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<sup>er</sup> décembre 2008.

<sup>133</sup> 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 victimes**<sup>134</sup>.

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

---

<sup>134</sup> 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 négatifs<sup>135</sup> 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

---

<sup>135</sup> 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 Kluge 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-rafyi 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.

Froni, 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 ». A 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 ».