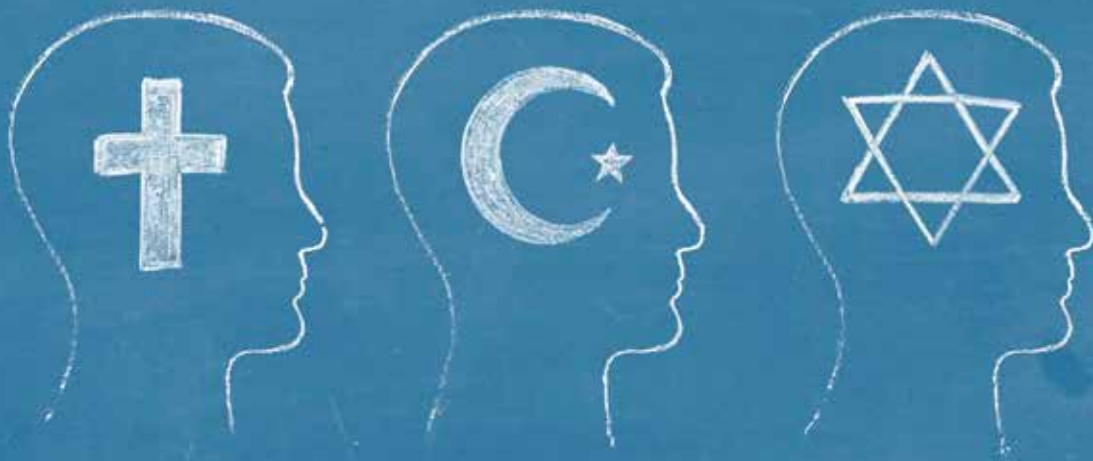


INSTITUT  
MONTAIGNE



# Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité

Marie-Anne Valfort



ÉTUDE OCTOBRE 2015

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

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

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

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

Finances publiques (fiscalité, protection sociale)

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

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

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

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

INSTITUT  
MONTAIGNE



## À PROPOS DE L'AUTEURE

Marie-Anne Valfort est maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne et membre associée à l'École d'Économie de Paris. Diplômée d'HEC et titulaire d'un doctorat de l'École Polytechnique, elle est spécialiste de la discrimination sur le marché du travail. Elle a consacré de nombreux articles de recherche à la discrimination envers les musulmans dont une synthèse sera publiée en janvier 2016 par Harvard University Press: *Why Muslim integration fails in Christian-heritage societies* (avec Claire L. Adida de l'Université de San Diego et David D. Laitin de l'Université Stanford).

E-mail : [marie-anne.valfort@univ-paris1.fr](mailto:marie-anne.valfort@univ-paris1.fr)

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

# Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité

## Antisémitisme et islamophobie sur le marché du travail français

par Marie-Anne Valfort

### Remarque

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



# SOMMAIRE

---

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

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



# PRÉFACE

---

## DISCRIMINATIONS RELIGIEUSES À L'EMBAUCHE : UNE RÉALITÉ

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

Cela vaut notamment pour l'accès aux formations universitaires d'excellence, au monde politique et au marché du travail. Depuis sa création en 2000, l'Institut Montaigne a pris la parole à de très nombreuses reprises pour partager ce diagnostic et forger des propositions concrètes<sup>1</sup>, encore récemment avec le rapport *Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ?*, à l'automne 2014.

L'étude que nous publions aujourd'hui montre que la situation est très préoccupante. Fruit du travail remarquable de Marie-Anne Valfort, économiste à l'École d'Économie de Paris, à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne et spécialiste reconnue de ces questions, elle repose sur un testing sur CV<sup>2</sup> original :

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

Le comité directeur de l'Institut Montaigne a souhaité que le diagnostic ainsi produit soit aussi rigoureux et précis que possible<sup>3</sup>. Le lecteur découvrira qu'il est sans

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Laurent Bigorgne**



# REMERCIEMENTS

---

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

Marie-Anne Valfort



# INTRODUCTION

---

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

\*\*\*\*\*

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

---

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

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

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

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

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

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



difficile<sup>5</sup>. Une telle marginalisation n'est pas digne du pays des droits de l'homme. De plus, en nourrissant un ressentiment qui peut bénéficier aux mouvements musulmans rigoristes<sup>6</sup>, sas potentiels vers le djihadisme, elle fragilise la cohésion sociale. Enfin, le taux de chômage élevé de ces populations discriminées grève lourdement les finances publiques<sup>7</sup>, en plus de générer des externalités négatives telles que la criminalité<sup>8</sup> dont le coût pour la collectivité nationale est lui aussi considérable.

Mais l'islam n'est pas la seule religion minoritaire en France dont les pratiquants sont susceptibles d'être discriminés. L'antisémitisme associant les juifs au pouvoir et à l'argent n'est pas en recul. Ainsi, 63 % des Français interrogés en 2014 pensent que les juifs auraient « un rapport particulier à l'argent », soit une progression de 3 points par rapport à 2013. Quant au stéréotype<sup>9</sup> selon lequel « les juifs ont trop de pouvoir en France », il est soutenu par 37 % des sondés. Ce chiffre est en progression depuis 2008 où « seulement » 20 % des participants à l'enquête partageaient ce point de vue (CNCDH (2015)). Dans ce contexte, il se peut que des personnes soient discriminées simplement en raison de leur appartenance supposée au judaïsme.

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

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

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

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

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

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

**religieuse, les candidats ont tous le même pays d'origine. Ce sont des Français d'origine libanaise nés en 1988**<sup>10</sup>. Il sont arrivés en France en fin de collège et y ont réalisé leurs études (lycée et BTS comptabilité). Au moment où ils postulent en tant que comptables ou assistants/secrétaires comptables, ils disposent d'environ quatre années d'expérience professionnelle.

**Les résultats révèlent une forte discrimination à raison de la religion, notamment vis-à-vis des musulmans.** La probabilité des catholiques pratiquants d'être contactés par le recruteur pour un entretien d'embauche est supérieure de 30 % à celle de leurs homologues juifs<sup>11</sup>. Elle est en outre deux fois plus forte que celle des musulmans pratiquants. Mais ce dernier résultat cache une forte variation en fonction du sexe. Alors que le taux de réponse des candidates catholiques n'est supérieur « que » de 40 % à celui des candidates musulmanes, le taux de réponse des hommes catholiques est près de quatre fois supérieur à celui des hommes musulmans.

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

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

---

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

<sup>11</sup> Il est important de souligner que la discrimination à l'égard des juifs révélée par cette étude concerne des juifs issus du Moyen-Orient, donc considérés comme séfarades. Des travaux complémentaires sont nécessaires pour déterminer si les juifs ashkénazes sont également discriminés sur le marché du travail français.

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

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

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

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



# CHAPITRE I

---

## LE PROTOCOLE EXPÉRIMENTAL

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

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

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

### 1.1. LES CANDIDATS

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

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

au même titre que l'arabe qui est langue maternelle pour tous les candidats. Quant aux candidats catholiques et musulmans (Michel, Mohammed, Natalie et Samira), ils ont obtenu leur diplôme du brevet dans un collège confessionnel. Il s'agit du « collège privé catholique bilingue français-arabe Notre Dame de Nazareth (Beyrouth) »<sup>12</sup> pour Michel et Nathalie, et du « collège privé musulman bilingue français-arabe Amilieh (Beyrouth) »<sup>13</sup> pour Mohammed et Samira<sup>14</sup>. **Enfin**, le troisième signal d'appartenance religieuse des candidats concerne **l'association de scoutisme où ils encadrent des jeunes** (cette information figure dans la rubrique « centres d'intérêt » de leur CV). On peut lire dans celui de Dov et Esther « Encadrement de jeunes à l'association juive de scoutisme Éclaireuses éclaireurs israélites de France », dans le CV de Michel et Nathalie « Encadrement de jeunes à l'association catholique de scoutisme Scouts et Guides de France » et dans celui de Mohammed et Samira « Encadrement de jeunes à l'association musulmane de scoutisme Scouts musulmans de France ».

**Les autres caractéristiques des candidats sont identiques.** En particulier :

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

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

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

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

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

- ils ont obtenu leur baccalauréat Science et Technologies de la Gestion (STG) au lycée Emile Dubois<sup>16</sup> à Paris (14<sup>e</sup> arrondissement). Par ailleurs, les comptables et assistant(e)s comptables ont obtenu un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations (CGO) et les secrétaires comptables un BTS « Assistant(e) de gestion PME/PMI » dans le même lycée ;
- au moment où ils postulent, les candidats disposent d'une expérience professionnelle d'environ quatre années. Cette expérience consiste en un enchaînement de CDD réalisés en Île-de-France dont la durée varie de six à 18 mois<sup>17</sup>.

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

Le protocole expérimental inclut donc des candidats « laïcs » en plus des candidats « pratiquants » précédemment décrits. Les candidats laïcs sont identiques aux candidats pratiquants à l'exception de l'association de scoutisme où ils encadrent des jeunes. Dans les CV laïcs, c'est la mention « Encadrement de jeunes à l'association laïque de scoutisme Eclaireuses éclaireurs de France » qui apparaît.

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

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

<sup>16</sup> Voir le site web de ce lycée : [http://www.ac-paris.fr/serail/jcms/s2\\_271306/ee-lg-emile-dubois-portail](http://www.ac-paris.fr/serail/jcms/s2_271306/ee-lg-emile-dubois-portail)

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

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

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

(3 religions) x (2 sexes) x (2 profils religieux) x (2 qualités)<sup>18</sup>.

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

**Au total, pour chaque métier testé (comptable, assistant comptable et secrétaire comptable), le testing sur CV est composé de 30 types de candidatures. Ces candidatures sont déclinées par département,** c'est-à-dire que l'adresse postale du candidat figurant en haut de son CV et de sa lettre de motivation diffère d'un département à l'autre. Les candidats sont domiciliés dans le centre-ville de la préfecture du département dans lequel ils postulent<sup>19</sup>. Les CV et lettres de motivation « type » utilisés dans le testing Valfort-Institut Montaigne sont présentés dans l'annexe 1.

---

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

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



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

**Le testing sur CV s'est déroulé sur une période d'un an** : les premières candidatures ont été envoyées le lundi 23 septembre 2013 et les dernières le vendredi 19 septembre 2014. Le relevé des éventuelles réponses des recruteurs s'est achevé le lundi 1<sup>er</sup> décembre 2014<sup>20</sup>.

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

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

### 1.2.1. L'envoi des candidatures

**Pour chaque offre d'emploi, dans chaque département, l'un des 30 types de candidatures est sélectionné de manière aléatoire** et envoyé au recruteur par un email<sup>21</sup> accompagné du message suivant<sup>22</sup> :

*« Madame, Monsieur,*

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

*Je vous en souhaite bonne réception.*

*[Prénom] Haddad*

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

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

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

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

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

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

### 1.2.2. Le recueil des réponses des recruteurs

**Les recruteurs peuvent contacter le candidat de deux manières : par email, ou en laissant un message sur leur boîte vocale**<sup>24</sup>. Les messageries électroniques et les boîtes vocales des candidats sont relevées quotidiennement.

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

« *Madame, Monsieur,*

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

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

*[Prénom] Haddad »*

---

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

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

### 1.3. LES AVANCÉES PAR RAPPORT AUX TESTINGS SUR CV ANTÉRIEURS

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

Les premiers comparent les taux de réponse obtenus, dans le secteur de la comptabilité, par deux Françaises d'origine sénégalaise dont l'une est musulmane et l'autre est catholique. La musulmane, « Khadija Diouf », a travaillé au « Secours islamique » et fait du bénévolat aux « Scouts musulmans de France ». La catholique, « Marie Diouf », a travaillé au « Secours catholique » et fait du bénévolat aux « Scouts et Guides de France ».

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

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

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

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

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

---

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

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

# CHAPITRE II

---

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

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

### 2.1. COMPARAISON DES TAUX DE RÉPONSE DES CANDIDATS PRATIQUANTS

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

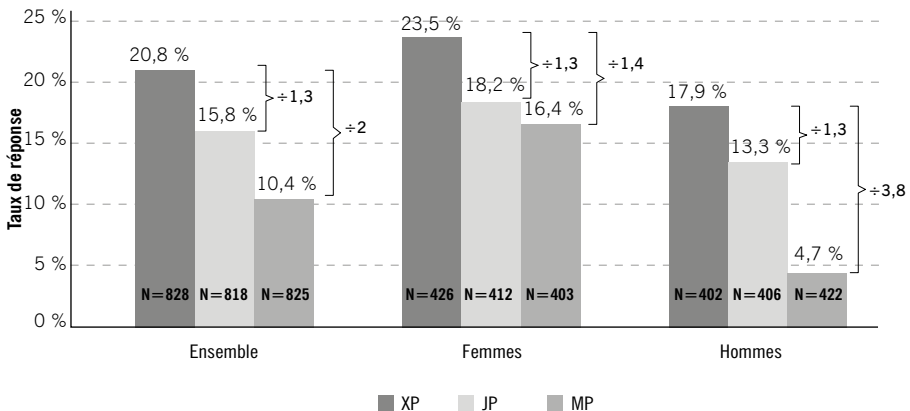
#### **Les testings sur CV conduisent probablement à sous-estimer la discrimination à l'embauche**

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

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

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

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



Note : La valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Par exemple, la candidature des candidates et candidats catholiques pratiquants a été envoyée à 828 offres d'emploi (426 et 402 offres d'emploi ont été traitées pour les candidatures féminines et masculines respectivement). Une accolade signale une différence statistiquement significative<sup>27</sup>. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman pratiquant.

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

### 2.1.1. Les candidates sont favorisées par rapport aux candidats

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

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

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

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

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

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

Ce facteur de quatre coïncide avec les conclusions du testing sur CV mené également dans le secteur de la comptabilité par Duguet et al. (2010) sur des candidatures masculines elles aussi de qualités différentes<sup>28</sup>. Le fait que **Mohammed Haddad est discriminé par rapport à Michel Haddad autant que l'est Yassine Mokraoui par rapport à Clément Meunier** suggère que **Yassine Mokraoui est pénalisé non pas tant en raison de son origine non-européenne qu'en raison de sa religion supposée**. Dans un rapport étudiant les stéréotypes d'environ 1 500 managers basés en France à propos des salariés d'origine extra-communautaire (Africains subsahariens, Asiatiques, Européens de l'Est, et Maghrébins), l'IMS-Entreprendre pour la Cité présente des résultats cohérents avec cette interprétation. **Les Maghrébins sont en effet la seule population pour laquelle les managers font référence à la religion, révélant ainsi, d'après les auteurs du rapport, un « amalgame entre Maghrébins et musulmans ».**

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

---

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



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

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

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

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

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

lorsqu'ils sont candidats à un poste de comptable plutôt que d'assistant(e) ou secrétaire comptable<sup>29</sup>. Cette évolution contrastée en fonction du sexe du candidat correspond aux résultats de Petit et al. (2013) concernant l'accès au métier « Informaticiens bac+5 » : le ratio entre le taux de réponse de la Française d'origine française et celui de la Française d'origine maghrébine atteint 2,2, alors qu'il est égal à seulement 1,3 pour leurs homologues masculins. Ces différences suggèrent que les candidates musulmanes sont considérées par les recruteurs comme plus performantes à des postes faiblement qualifiés impliquant peu d'autonomie qu'à des postes fortement qualifiés autorisant une plus grande latitude. Face à un candidat musulman en revanche, leurs attentes sont inversées.

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

---

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

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

### 2.1.6. Des résultats spécifiques au mode de recrutement testé ?

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

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

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

---

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

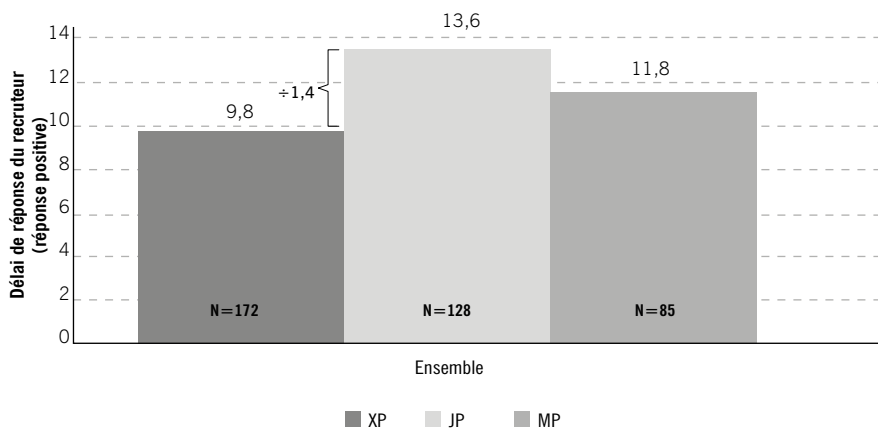
## 2.2. D'AUTRES INDICATEURS DE DISCRIMINATION

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

### 2.2.1. Comportement des recruteurs en cas de réponse positive

Dans le cas d'une réponse positive, le délai de réponse du recruteur est supérieur de 3,8 jours pour le candidat juif et de deux jours pour le candidat musulman par rapport au délai de réponse du candidat catholique (cf. Graphique 2<sup>34</sup>).

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



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

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

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

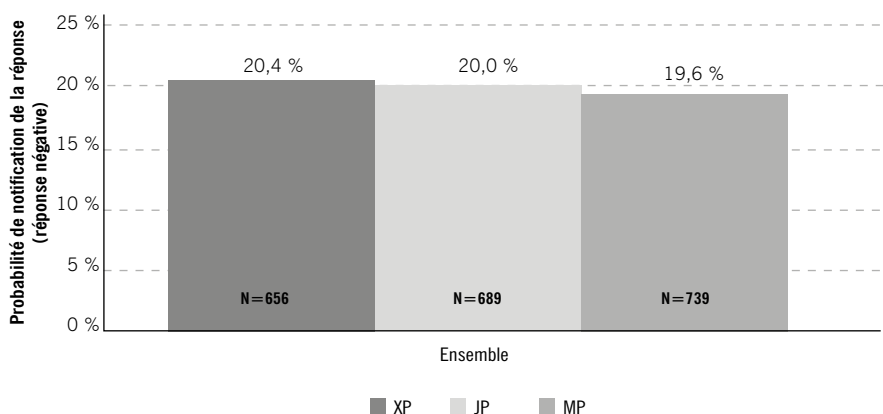
**musulmans ne sont pas forcément les premiers choix des recruteurs, même lorsque ces derniers donnent suite à leur candidature.**

## 2.2.2. Comportement des recruteurs en cas de réponse négative

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

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

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



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

Le Graphique 4 analyse le ton de l'email de refus envoyé par le recruteur<sup>35</sup>. Ce ton est mesuré par la somme de 7 variables binaires :

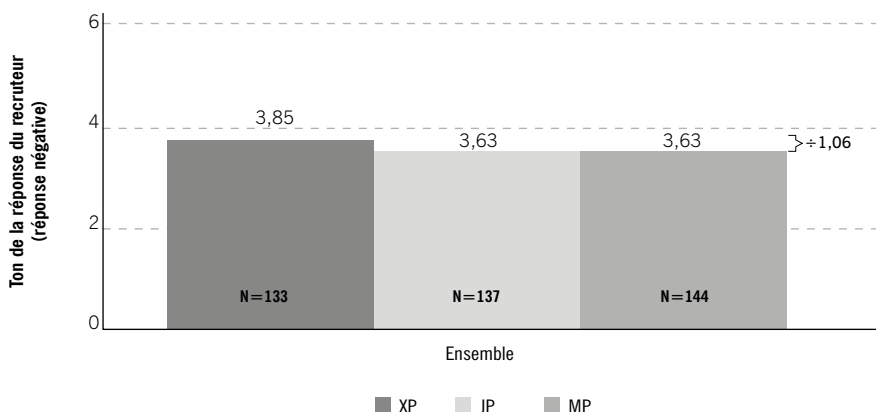
- la variable « personnalisation » est égale à 1 si l'email de refus est personnalisé (par exemple « Bonjour Monsieur/Madame Haddad »), et à 0 sinon ;

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

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

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

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



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

## 2.3. LES FACTEURS AGGRAVANTS DE DISCRIMINATION

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

- les caractéristiques du poste : CDD ou CDI<sup>36</sup>. Il est possible que le recruteur soit prêt à prendre plus de risques et donc discrimine moins dans le cadre d'un CDD que d'un CDI<sup>37</sup> ;
- les caractéristiques de l'établissement qui recrute : nombre de salariés, secteur d'activité (primaire, secondaire ou tertiaire), et statut (associatif, privé ou public) ;
- les caractéristiques de la zone d'emploi où cet établissement se situe : proportion d'immigrés<sup>38</sup> et proportion, parmi les immigrés, de personnes d'origine non-européenne, taux de chômage en 2013 et revenu fiscal médian. Cette troisième catégorie de facteurs inclut également le score du Front National lors du premier tour des élections présidentielles de 2012 dans la commune où l'établissement est situé.

Malheureusement, **seul l'impact des caractéristiques liées au poste et à la localité où l'établissement est situé peut être analysé avec précision**. Les conséquences de la taille, du secteur d'activité et du statut de l'établissement sont en revanche difficilement identifiables. En effet, **l'essentiel de l'échantillon est composé de TPE et PME<sup>39</sup>**. Il n'est donc pas possible de comparer de manière rigoureuse le comportement de recrutement de ces entreprises avec celui des ETI et des TGE : ces dernières totalisent trop peu d'observations<sup>40</sup>. **De même, l'échantillon est composé à plus de 90 % d'établissements du secteur tertiaire et moins de 15 % des établissements de cet échantillon appartiennent au secteur public ou associatif<sup>41</sup>**.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

**La corrélation positive entre le score du Front National et la discrimination à l'égard des juifs et des musulmans n'est pas étonnante.** Certes, depuis son élection à la présidence du parti le 16 janvier 2011, Marine Le Pen affiche une distance par rapport aux propos antisémites qui ont contribué à forger l'image de son père. Cependant, lors des différentes échéances électorales qui se sont succédé depuis 2011, l'antisémitisme a continué à affleurer dans les discours de nombreux candidats Front National sans que ces derniers n'aient été systématiquement sanctionnés par leur parti<sup>43</sup>. Les positions de Marine Le Pen à l'égard de l'islam sont en revanche moins ambiguës. Ainsi, dans son discours d'investiture, elle a « laissé entendre que l'Europe et la France étaient menacées de devenir des « califats », c'est-à-dire des territoires soumis à un pouvoir spirituel et temporel musulman [...]. Au Front National, l'immigration est désormais perçue avant tout à travers le filtre de la radicalisation religieuse » (Perrineau (2014), p. 98).

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

---

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

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

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

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

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

---

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

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

**discrimination.** Ainsi, la très grande majorité des testings sur CV visant à mesurer la discrimination à raison de l'origine nationale se sont concentrés sur l'Île-de-France. D'après leurs auteurs, ce zoom leur garantissait de sous-estimer plutôt que de surestimer l'intensité de cette discrimination. L'Île-de-France est en effet la région où le score du Front National lors du premier tour des élections présidentielles de 2012 a été le plus faible. Cependant, c'est aussi la région où la proportion de personnes d'origine non européenne parmi la population immigrée est la plus forte. Ce dernier résultat explique que, **contrairement aux idées reçues, l'Île-de-France n'est pas la région de France où l'on discrimine le moins.** Les données de cette étude montrent qu'elle appartient au contraire à la moitié des régions où l'on discrimine le plus à l'égard des religions minoritaires<sup>46</sup>.

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

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

---

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

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

sont uniquement dues au hasard.

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

---

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

# CHAPITRE III

---

## QUELS SONT LES RESSORTS DE CETTE DISCRIMINATION ?

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

**Cette étude ne se limite pas à mesurer la discrimination à raison de la religion. Elle contribue également à en éclairer les ressorts en testant si les principaux stéréotypes associés aux religions minoritaires contribuent à leur discrimination sur le marché du travail.** Cependant, si les enquêtes sur l'image de l'islam en France sont assez nombreuses, la perception du judaïsme est peu documentée<sup>50</sup>. La partie du protocole expérimental cherchant à expliquer certains mécanismes de la discrimination à raison de la religion en France a donc été développée pour rendre compte plus spécifiquement de la discrimination à l'égard des musulmans. Cela ne signifie pas que ce protocole est inopérant pour comprendre une partie de la discrimination à l'égard des juifs : certains des stéréotypes dont ils souffrent peuvent en effet coïncider avec ceux dont sont victimes les musulmans.

---

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

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

### 3.1. LES STÉRÉOTYPES NÉGATIFS À L'ÉGARD DES MUSULMANS

Lorsqu'on demande aux Français de préciser les mots ou expressions qui leur viennent spontanément à l'esprit quand ils pensent à la religion musulmane, deux familles de stéréotypes émergent, tous négatifs<sup>51</sup> (Harris Interactive (2013a)).

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

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

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

Cependant, le principe de laïcité n'impose la neutralité religieuse qu'aux fonctionnaires de l'État. **Dans l'entreprise, en tout cas celle du secteur privé, l'expression des convictions religieuses n'a rien d'illégal dès lors qu'elle ne remet pas en cause ce que la HALDE<sup>53</sup> appelle « la protection des individus » et « la bonne marche de l'entreprise »<sup>54</sup>.**

---

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

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

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

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

Ainsi, au nom de la protection des individus, la pratique religieuse ne peut être prosélyte<sup>55</sup>, ni entraver les obligations de sécurité<sup>56</sup> et d'hygiène<sup>57</sup> sur le lieu de travail.

La bonne marche de l'entreprise impose par ailleurs que la pratique religieuse (i) n'altère pas l'aptitude du salarié à remplir sa mission<sup>58</sup> ; (ii) n'entraîne pas de problème organisationnel au sein de l'équipe<sup>59</sup> ; (iii) ne remet pas en cause les intérêts commerciaux de l'entreprise<sup>60</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

Néanmoins, si beaucoup des revendications à caractère religieux ont une dimension transgressive, la même enquête souligne que moins de 3 % d'entre elles aboutissent à « un blocage ou un conflit »<sup>61</sup>. Ainsi, bien que les pratiques religieuses des musulmans sur le lieu de travail soient souvent montrées du doigt<sup>62</sup>, **une infime minorité de ces revendications semblent finalement problématiques.**

### 3.1.2. La peur d'une culture machiste ?

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

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

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

---

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

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



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

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

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

## 3.2. RASSURER LES RECRUTEURS

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

### 3.2.1. Réduire la peur de pratiques religieuses transgressives

**La peur de pratiques religieuses transgressives sur le lieu de travail explique-t-elle une partie de la discrimination à l'égard des musulmans? Pour le savoir, le protocole expérimental inclut des candidats laïcs.** Les candidats laïcs sont identiques aux candidats pratiquants à l'exception de l'association de scoutisme où ils encadrent des jeunes. Dans les CV laïcs, c'est ainsi la mention « Encadrement de jeunes à l'association laïque de scoutisme Eclaireuses éclaireurs de France » qui apparaît.

**L'attachement à la laïcité garantit, si le candidat exprime ses convictions religieuses sur le lieu de travail, que cette expression ne sera pas problématique pour l'environnement professionnel.** En effet, dans l'esprit de la loi de 1905, la laïcité est la reconnaissance de la liberté de conscience, soit de la liberté de croire ou de ne pas croire pour autant que cette liberté n'entrave pas la liberté de croire ou de ne pas croire d'autrui<sup>63</sup>. C'est d'ailleurs de cette manière que la laïcité est perçue par une majorité de Français. Ils sont ainsi 56 % à la définir avant tout comme « la possibilité laissée à chaque citoyen de pratiquer sa religion » (IFOP (2008))<sup>64</sup>.

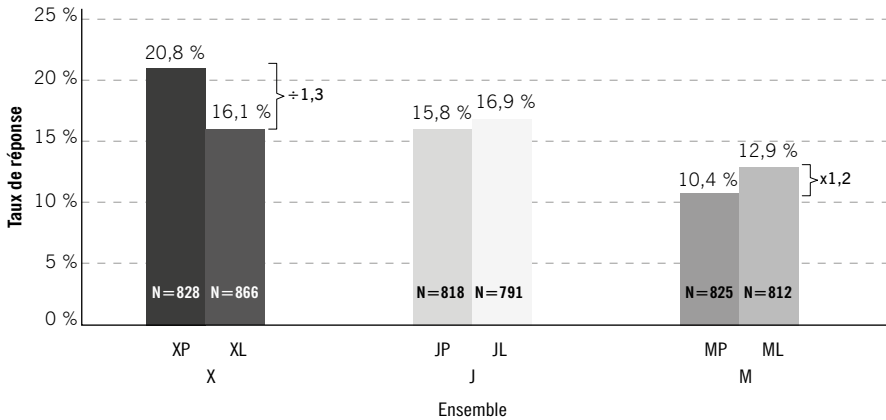
Le signal d'attachement à la laïcité permet-il de réduire la discrimination à l'égard des candidats musulmans ? Le Graphique 5 montre qu'ils gagnent effectivement à s'afficher comme laïcs plutôt que seulement pratiquants, et qu'ils sont les seuls à bénéficier de ce signal : l'amélioration du taux de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

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

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

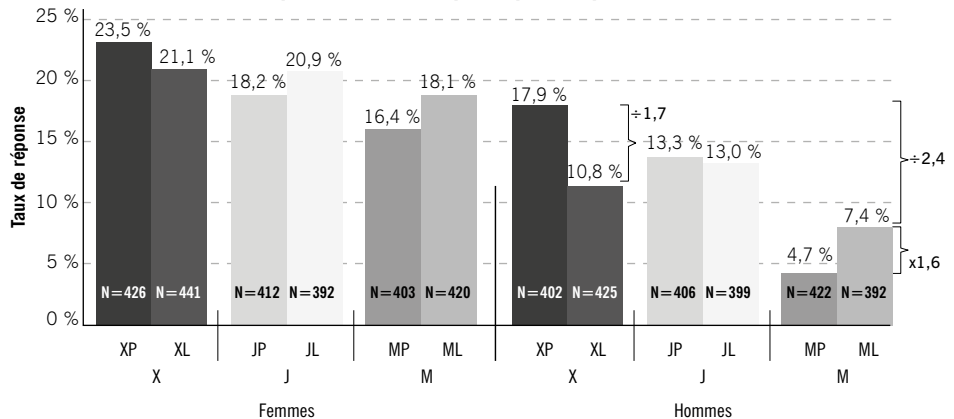
pas statistiquement significative. L'impact surprenant de l'attachement à la laïcité pour les candidats catholiques est discuté *infra*.

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



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

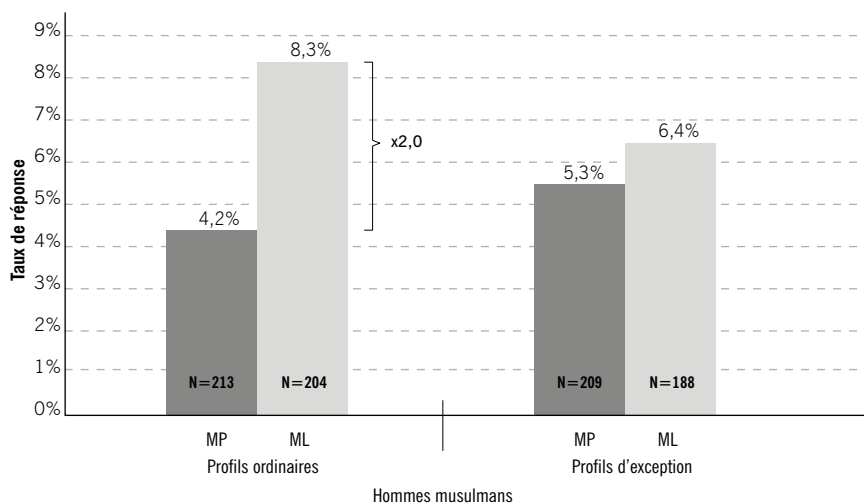
**Graphique 6 : Impact de se montrer laïc plutôt que seulement pratiquant, par sexe**



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

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

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



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

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

d'autres termes, les hommes musulmans ordinaires sont sanctionnés pour leur appartenance à un groupe dont une minorité masculine radicalisée sème la terreur, à l'étranger mais aussi en France. A ce titre, on peut craindre que l'assassinat et la décapitation par Yassin Salhi de son employeur, survenus en France le 26 juin 2015<sup>65</sup>, ne renforcent cette tendance des recruteurs à assimiler « hommes musulman ordinaire » et « djihadiste ».

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

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

### 3.2.2. Réduire la peur d'une culture machiste

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

---

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

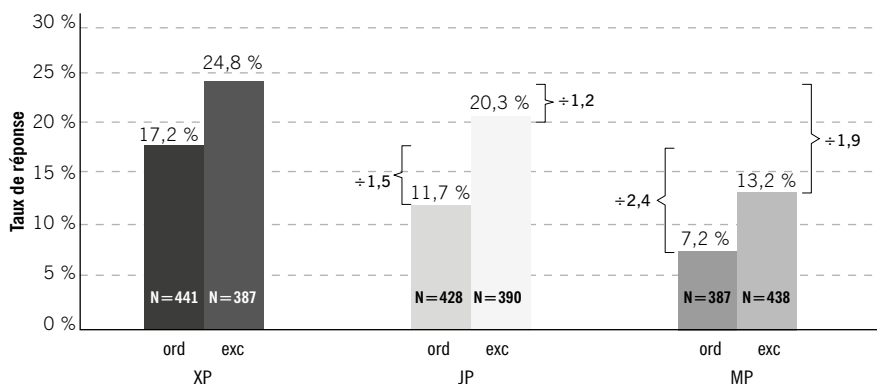
comportement irréprochable de la part du candidat, ce que le Graphique 7 a confirmé.

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

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

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

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



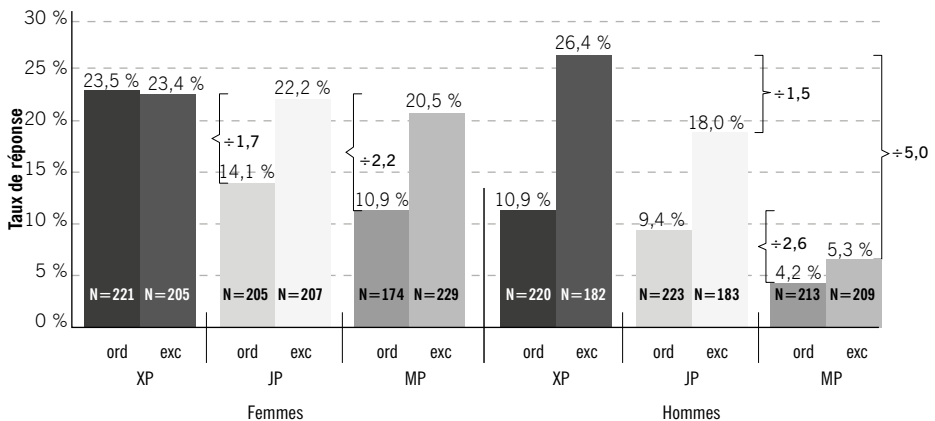
Note : la valeur en bas de chaque barre de l'histogramme précise le nombre total d'offres d'emploi auxquelles le type de candidature correspondant à cette barre a été envoyé. Une accolade signale une différence statistiquement significative. XP : catholique pratiquant. JP : juif pratiquant. MP : musulman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

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

masculins minoritaires bénéficient beaucoup moins que leurs homologues catholiques à se montrer exceptionnels. Notamment, **les hommes musulmans sont les seuls candidats discriminés qui ne gagnent rien à afficher un profil d'exception plutôt qu'un profil ordinaire, si bien que la discrimination qu'ils subissent n'est jamais aussi forte que lorsqu'ils apparaissent exceptionnels. Dans ce cas en effet, le taux de réponse des hommes musulmans est cinq fois plus faible que celui de leurs homologues catholiques**<sup>66</sup>.

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

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



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

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

**La disparition de la discrimination non seulement à l'égard des candidates musulmanes mais aussi à l'égard des candidates juives lorsqu'elles affichent des profils d'exception suggère que ces profils ne rassurent pas seulement les recruteurs sur l'attitude de la musulmane à l'égard du voile.** Ils semblent également limiter d'autres stéréotypes négatifs associés à la fois aux candidates juives et musulmanes. Par exemple, il est possible que les recruteurs anticipent un risque de grossesse imminente en moyenne plus élevé chez ces candidates que chez leurs homologues catholiques<sup>67</sup>. Si ces croyances des recruteurs sont à l'œuvre, alors elles devraient les amener à discriminer à l'égard des juives et des musulmanes<sup>68</sup>, principalement lorsqu'elles affichent des profils ordinaires. La quête d'excellence des candidates d'exception suggère en effet qu'elles donneront la priorité à leur carrière professionnelle plutôt qu'à leur vie familiale, au moins à moyen terme.

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

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

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

---

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les résultats montrent que les Français d'origine étrangère sont discriminés par rapport aux Français d'origine française mais que l'intensité de cette discrimination est la même, qu'elle concerne un Français d'origine maghrébine ou un Français à l'origine étrangère indéterminée. Les auteurs concluent : **« la question de la discrimination se pose bien plus en termes d'opposition entre le groupe majoritaire, « autochtone », et l'ensemble des individus issus de l'immigration, qu'en termes de difficultés spécifiques propres à certains groupes »**. Autrement dit, un candidat portant un prénom et un nom étranger serait discriminé par rapport à un candidat portant un prénom et un nom français en raison de la distance culturelle que ce prénom et ce nom étranger font percevoir au recruteur, indépendamment du type de culture dont est issu ce candidat<sup>69</sup>.

---

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

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

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

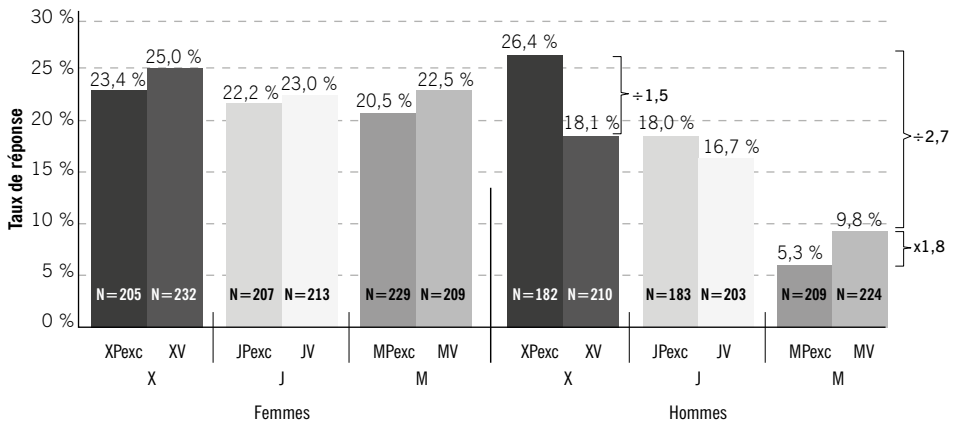
Cependant, pour écarter la possibilité que Dov, Mohammed et Samira soient pénalisés par la seule distance culturelle signalée par leur prénom, **le protocole expérimental introduit des candidatures dites de « vérification »**. Ces candidatures sont identiques aux candidatures d'exception des candidats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

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

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

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

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



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

Concluons en notant que Michel perd à s'appeler Adam, alors que le taux de réponse de la candidate catholique n'est pas modifié selon qu'elle s'appelle Myriam ou Nathalie. Comment expliquer ce résultat ? Il s'avère que le prénom « Myriam » est très similaire au prénom « Nathalie » en termes de pénétration dans la population française. Les femmes portant le premier sont âgées de 41 ans en moyenne, contre 45 ans pour les femmes portant le deuxième<sup>71</sup>. Au contraire, le prénom « Adam »

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

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

est beaucoup moins traditionnel que le prénom « Michel » : les porteurs du premier sont âgés de 13 ans en moyenne, contre 65 ans pour les porteurs du deuxième<sup>72</sup>. La chute de 50 % du taux de réponse du candidat catholique lorsqu'il s'appelle Adam plutôt que Michel confirme une conclusion déjà esquissée au moment d'étudier l'impact de se présenter comme laïc plutôt que seulement pratiquant. **Pour des postes d'exécutants tels que ceux du métier « Employés de la comptabilité », le candidat catholique est pénalisé dès qu'il ne souligne pas fortement son attachement à la tradition religieuse majoritaire de notre pays**<sup>73</sup>.

---

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

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

# CHAPITRE IV

---

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

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

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

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

---

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

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

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

## **4.1. LES PISTES ENVISAGEABLES POUR UNE PRISE DE CONSCIENCE NATIONALE**

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

### **4.1.1. Diffuser les résultats des testings**

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



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

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

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

Il conviendra en particulier de souligner **la discrimination à l'égard des candidats juifs**. En effet, elle **ne semble pas avoir été suspectée : aucune étude antérieure, en France ou à l'étranger, n'a en effet testé son existence**. Insister sur cette discrimination à l'embauche paraît d'autant plus urgent que **sa possibilité est niée, y compris de la part des personnes fortement impliquées dans la lutte contre l'antisémitisme**. Michel Wieviorka par exemple, dans son ouvrage *L'antisémitisme expliqué aux jeunes*, écrit : « [on] ne mesure pas de discriminations vis-à-vis des Juifs en France, tout simplement parce qu'elles n'existent pratiquement pas, ou plus. Ce n'est pas parce qu'on est juif qu'il sera plus difficile qu'à d'autres [...] d'accéder à l'emploi [...] » (p. 111)<sup>75</sup>.

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

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

---

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

probables sur son intégration économique<sup>76</sup>. Quant aux candidats à l'embauche dont le prénom signale sans ambiguïté une appartenance à la culture musulmane, il faut faciliter leurs démarches administratives s'ils souhaitent le compléter d'un prénom plus neutre. En particulier, la demande de francisation du prénom est réservée aux personnes qui viennent d'acquérir la nationalité française : « le demandeur doit déposer la demande en même temps qu'il accomplit les formalités d'acquisition de la nationalité française. Il peut aussi déposer la demande de francisation dans le délai d'un an suivant l'acquisition de la nationalité française ou la réintégration dans cette nationalité »<sup>77</sup>. Il semble indispensable de l'étendre aux personnes qui ont acquis la nationalité française à la naissance ou depuis plus d'un an.

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

#### 4.1.2. Lancer une opération de lutte contre les stéréotypes

##### La responsabilité des médias

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

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

---

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

<sup>77</sup> Source : « Changement de prénom », site [vosdroits.service-public.fr](http://vosdroits.service-public.fr) mis à jour le 11 avril 2013.

**Le Nouvel Observateur), L'Express et Le Point**<sup>78</sup>. Ces trois hebdomadaires se veulent modérés, au centre de l'échiquier politique : centre-gauche pour *L'Obs*, centre pour *L'Express* dont le directeur de la rédaction, Christophe Barbier, précise qu'il n'est ni de droite, ni de gauche mais « au-dessus de la mêlée »<sup>79</sup>, centre-droit pour *Le Point*<sup>80</sup>. Pourtant, **leur traitement de l'islam est beaucoup plus négatif non seulement par rapport à celui qu'ils réservent au christianisme et au judaïsme, mais aussi par rapport à leur traitement de l'extrême droite.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

face à l'Islam » (*L'Express*, 04/02/2015) laissant supposer, à la fois dans le titre et le visuel, une incompatibilité entre ces deux concepts<sup>81</sup>.

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

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

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

## De la nécessité de combattre les stéréotypes

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

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

**enfants et les élever ». Et ils aspirent autant que leurs homologues chrétiens à voir leur fille réussir scolairement. En d'autres termes, la plus forte religiosité des musulmans vivant en France n'est pas synonyme de leur volonté de substituer à notre démocratie une théocratie régie par la loi islamique. Et la priorité qu'ils sont prêts à donner aux hommes en cas de rareté des emplois ne traduit pas une volonté d'opprimer les femmes.**

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

En d'autres termes, **la France et les musulmans qui y vivent sont prisonniers d'un cercle vicieux** : les stéréotypes négatifs à l'égard de l'islam alimentent la discrimination à l'égard des musulmans ; cette discrimination ne les encourage pas à se rapprocher de la société d'accueil, ce qui renforce les stéréotypes négatifs à leur égard. **Certes, cette logique de séparation est à ce jour suffisamment modérée pour qu'on puisse l'inverser.** Nonna Mayer et Vincent Tiberj (*Le Monde* du 20/05/2015) présentent les conclusions du sondage mené par la CNCDH suite aux manifestations des 10 et 11 janvier 2015. Ils montrent ainsi que « la probabilité d'avoir pris part à la mobilisation est plus forte chez les personnes originaires du Maghreb ou de l'Afrique subsaharienne que chez les personnes sans ascendance étrangère ou dont les parents et grands-parents viennent d'un autre pays européen ». **Mais il est urgent de réagir.** Les attentats des 7 et 9 janvier 2015 ont en effet été suivis par de nombreux actes islamophobes (ils étaient aussi nombreux sur la seule période du 7 au 20 janvier 2015 que sur l'ensemble de l'année 2014)<sup>82</sup>. Or,

---

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