

Lectures

Les comptes rendus

/

2013

Nicolas Jacquemet, Anthony Edo, *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*

JACQUES GHILONI



Nicolas Jacquemet, Anthony Edo, *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*, Rue d'Ulm, coll. « CEPREMAP », 2013, 77 p., ISBN : 978-2-7288-0489-4.

Vous pouvez commander cet ouvrage sur le site de notre partenaire Decitre

Texte intégral

PDF

- 1 Au début du film de Philippe Faucon, *La désintégration* (2011), on voit l'un des personnages, Ali, demander des conseils à sa sœur à propos du contenu de son CV. Il est élève en bac professionnel et n'arrive pas à trouver de stage malgré l'envoi de nombreux courriers. Il demande à sa sœur ce qu'il doit changer dans son CV pour l'améliorer. Elle lui répond, à moitié sur le ton de la plaisanterie : « *ton nom* ». Ce capital symbolique négatif qu'est le nom à consonance maghrébine conduira Ali, par dépit et frustration, à abandonner ses études et à se tourner vers l'intégrisme musulman.
- 2 La situation évoquée dans ce film est l'objet de l'opuscule de Nicolas Jacquemet et d'Anthony Edo, consacré à la discrimination à l'embauche en France. On y trouve donc les problèmes d'insertion sur le marché du travail rencontrés par les personnes issues de l'immigration, ainsi que ceux des femmes. Les auteurs vont également croiser genre, origine et maîtrise de la langue française.
- 3 Les auteurs font un rappel de la notion d'intégration, en distinguant l'intégration culturelle et l'intégration structurelle. Cette dernière correspond à l'insertion dans les institutions – dont le marché du travail – et s'avère nettement plus faible que la première

en raison des comportements discriminatoires à l'embauche. Il y a discrimination dès lors que deux individus ayant les mêmes caractéristiques productives sont traités de façon différenciée et inégale en fonction de leur genre ou de leur origine, par exemple.

4 Les auteurs s'intéressent aux raisons qui sont invoquées pour expliquer la discrimination. Selon Gary S. Becker¹, la raison invoquée est souvent celle des préférences en matière d'interaction. Ainsi, les consommateurs vis-à-vis des employés, ou les employés avec leurs collègues seraient enclins à interagir avec des personnes non stigmatisées, ce qui conduit à la discrimination de ces dernières (même si elles sont productives). Selon Arrow² et Phelps³, en raison d'une information imparfaite sur les candidatures, les recruteurs préfèrent se fier à des signaux issus de statistiques (sur le nom, l'origine...), ce qui conduit à juger les individus non pas en fonction de leurs caractéristiques personnelles, mais à partir de moyennes statistiques. L'effet pervers de ce type de comportement conduit à désinciter les personnes discriminées à poursuivre leurs études (comme dans le film « la désintégration », déjà cité) et donc se traduit par une prophétie autoréalisatrice.

5 Les auteurs présentent ensuite les principaux résultats empiriques des études menées jusqu'alors sur la discrimination à l'embauche (les auteurs n'étudient pas d'autres formes de discrimination, par exemple sur les salaires, le temps partiel, la précarité...). Ces études sont relativement récentes, la première, portant sur le genre, datant de 2005. Une autre, de 2007, teste l'effet de la nationalité et de l'origine (française, marocaine) sur l'embauche. Cette étude montrera une forte discrimination. Une autre, plus récente, en 2010, porte sur la défiance des employeurs vis-à-vis de la communauté musulmane, à partir de la différence de prénoms (Marie et Khadija, par exemple). D'autres études récentes croisent la commune de résidence, le prénom, le genre et montrent que les femmes résidant dans les communes défavorisées sont particulièrement discriminées. Les auteurs présentent un tableau synthétique de ces différentes enquêtes.

6 Nicolas Jacquemet et Anthony Edo présentent ensuite leur étude, réalisée en Ile-de-France. Pour étudier la discrimination à l'embauche, les auteurs utilisent l'envoi contrôlé de candidatures fictives (tests par correspondance) puisqu'on ne peut pas comparer les caractéristiques productives individuelles. Les qualifications correspondent au profil recherché. On ne fait varier que d'autres éléments : les noms et prénoms à consonance maghrébine, ou non, par exemple.

7 L'une des spécificités de cette étude est que les auteurs utilisent des noms à consonance étrangère, mais dont l'origine n'est pas identifiable par les recruteurs (par exemple : Aldegi Jatrix, Razel Yuna, Hadav Alissa...) et d'autres identifiables (maghrébins). Cela permet de repérer un éventuel comportement d'homéophilie ethnique. Les employeurs peuvent également prendre le nom comme un signal de plus ou moins grande compétence linguistique. Par ailleurs, les auteurs testent également les discriminations liées au genre (d'où la nécessité de trouver des prénoms à consonance étrangère qui ne soient pas ambigus quant au genre). L'enquête est menée dans le secteur de la comptabilité, tous les candidats sont comparables du point de vue de leur situation familiale, de leur lieu d'habitation, de leur nationalité (française).

8 L'étude montre que les envois qui ont reçu le plus grand nombre de réponses positives sont ceux qui contiennent un nom à consonance française (1 pour 6), contre 1 pour 10 pour les noms à consonance étrangère. Il faut donc, pour ces derniers, envoyer une fois et demie plus de candidatures pour obtenir un entretien d'embauche. Les auteurs montrent donc de façon claire qu'il existe une discrimination d'origine. La discrimination touche de façon sensiblement identique les noms étrangers identifiables ou non, ce qui montre qu'il n'y a pas une stigmatisation particulière des candidats maghrébins et que la défiance d'origine privilégie les candidatures autochtones. Par ailleurs l'enquête montre que même si les femmes bénéficient d'un avantage à l'embauche de 5 points de pourcentage (donc discrimination vis-à-vis des hommes), la discrimination sur l'origine existe malgré tout pour les femmes. L'enquête confirme donc l'hypothèse d'homéophilie ethnique,

l'identification précise de l'origine ne faisant aucune différence.

9 Les auteurs montrent également qu'aucune des discriminations observées n'est liée au type d'emploi (secrétaire, comptable, assistant) ou à la localisation de l'entreprise (Paris, banlieue). Seul le genre du recruteur explique une discrimination : les candidatures féminines sont favorisées lorsque le recruteur est une femme.

10 Les auteurs s'intéressent également à l'influence de la maîtrise de la langue française sur la discrimination. Leur étude montre qu'une fois les compétences linguistiques explicitées positivement, les femmes de toutes origines sont traitées sur un plan d'égalité. Ce n'est pas le cas pour les hommes d'origine étrangère. Cela signifie que les signaux positifs en matière de compétence linguistique ne compensent pas les croyances négatives des employeurs pour les candidatures masculines.

11 L'ouvrage se termine sur des pistes de réflexion pour lutter contre les discriminations. L'enquête montre qu'il faut agir contre l'homéophilie ethnique, sans particulièrement accentuer les actions pour une population d'origine étrangère particulière, ce qui récuse les politiques de discrimination positive. Par ailleurs les CV anonymes ne sont pas une solution, les expériences récentes ont montré que la discrimination était encore plus forte, les recruteurs s'attachant d'autant plus aux indices de mauvaise insertion présents dans le CV, sans être, donc, plus tolérants vis-à-vis des postulants étrangers. L'accent doit donc être mis sur la formation initiale, notamment sur la maîtrise de la langue, avec un système de labellisation de cette maîtrise.

Notes

1 Gary S. Becker (1957, 1971, 2e éd.). *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

2 Arrow, K. J. (1973), "The Theory of Discrimination", in O. Ashenfelter and A. Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ : Princeton University Press.

3 Phelps, Edmund S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review* 62 : 659 – 661.

Pour citer cet article

Référence électronique

Jacques Ghiloni, « Nicolas Jacquemet, Anthony Edo, *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2013, mis en ligne le 11 juin 2013, consulté le 11 juin 2013. URL : <http://lectures.revues.org/11728>

Rédacteur

Jacques Ghiloni

Professeur agrégé de sciences sociales, lycée Pierre Bayen de Châlons-en-Champagne

Articles du même rédacteur

Anne Cheng, *La Chine pense-t-elle ?* [Texte intégral]

Michael Schmidt, *Cartographie de l'anarchisme révolutionnaire* [Texte intégral]

Benoît Meyer, *Dictionnaire du football. Le ballon rond dans tous ses sens* [Texte intégral]
Tous les textes

Droits d'auteur

© Tous droits réservés