

IDÉES/

Les discriminations à l'embauche minent la cohésion sociale

Une nouvelle enquête confirme que les CV avec un nom d'origine maghrébine ont moins de chances d'être sélectionnés. En conséquence, l'estime de soi baisse, la santé mentale et physique se détériore: un cercle vicieux qui limite les possibilités d'intégration.

Si l'immigration occupe une place centrale dans ces premiers mois de campagne, le sujet n'est abordé que sous l'angle du contrôle des flux migratoires et des effets supposés délétères de l'immigration et de la diversité sur la société. D'autres sujets graves, en particulier celui de garantir l'égalité des chances si capitale dans une démocratie, mériteraient une place au moins aussi importante dans les débats. Dans l'étude que nous avons menée en collaboration avec le mi-

nistère du Travail et Inter Service Migrants Corum, les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes d'origine supposée maghrébine apparaissent à nouveau massives: en 2020, elles ont près de 32% de chances de moins de franchir la première phase d'un recrutement en comparaison de leurs homologues d'origine supposée française. Ces résultats ne sont pas nouveaux, ils confirment une fois de plus les conclusions déjà obtenues depuis plusieurs décennies par de nom-

breuses études antérieures. Pour mesurer l'ampleur globale des discriminations au travail, nous avons procédé selon l'une des méthodes considérées aujourd'hui comme véritablement probantes: l'étude par correspondance, ou *testing*. Il s'agit de répondre à un grand nombre d'offres d'emploi en utilisant des candidatures fictives portant des prénoms et noms tantôt d'origine maghrébine, tantôt d'origine française. L'hypothèse sous-jacente est que les employeurs forment un jugement sur le groupe de population auquel appartient le candidat à partir de l'identité portée sur la candidature (à consonance maghrébine ou française). Afin de distinguer l'effet spécifique de l'origine suggérée par le prénom et le nom, nous avons

créé un ensemble de CV dont les contenus sont pour une large part fixes mais suffisamment différents les uns des autres pour ne pas éveiller les soupçons. L'association entre les prénoms et noms des candidats et les CV fait ensuite l'objet d'une rotation systématique d'une offre d'emploi à une autre, de sorte que les candidats de différentes origines ont en moyenne des CV de même qualité.

Les résultats parlent d'eux-mêmes: à CV égal, une personne d'origine suggérée maghrébine est contactée par un employeur un peu plus d'une fois sur cinq, tandis qu'une personne d'origine supposée française est contactée une fois sur trois. Les recruteurs refusent directement les candidatures d'origine supposée maghrébine 20% plus fréquemment que celles d'origine supposée française, et les ignorent 14% plus souvent. On ne dispose malheureusement pas de preuves quantifiées sur ce qui se passe ensuite lors de l'entretien d'embauche, et il est tout à fait possible qu'une discrimination supplémentaire s'exerce après. Ces résultats confirment ceux obtenus par plusieurs dizaines d'études qui ont été réalisées en France ces dernières décennies et qui mobilisent ce type de méthodes sur le marché du travail mais aussi sur le marché du logement, sur les plateformes en ligne et dans d'autres types d'interactions sociales. Ils sont aussi conformes avec les conclusions de plusieurs méta-analyses comparatives qui montrent que, en matière de recrutement, le niveau de discrimination selon l'origine est plus élevé en France par rapport à d'autres pays de l'OCDE. Un enseignement de notre étude est le caractère extrêmement étendu des discriminations liées à l'origine. Nous avons pu mesurer la discrimination au sein de douze métiers différents, certains nécessitant un faible niveau de qualification, d'autres, au con-

traire, requérant des niveaux de compétences élevés et parfois également des fonctions d'encadrement.

La discrimination à l'embauche est observée dans l'ensemble de ces métiers, à l'exception des directeurs-trices de magasin. Elle est encore plus forte au sein des métiers peu qualifiés. Ces résultats contrastent avec l'absence observée (par la même méthode) de discrimination moyenne à l'embauche en raison du sexe des candidats, les candidatures féminines étant même favorisées pour certains métiers d'encadrement.

Si ces conclusions ne sont pas nouvelles, elles sont l'occasion de rappeler les implications que de tels niveaux de discrimination peuvent avoir pour la cohésion de nos sociétés. La discrimination n'est pas seulement condamnable parce qu'illégale et injuste. Elle a aussi des effets persistants sur les personnes discriminées qui subissent ces injustices, effets qui en retour peuvent conforter certains comportements discriminatoires.

Comment demander à quelqu'un dont les chances de trouver un emploi sont objectivement plus faibles de fournir le même niveau d'effort que les autres pour se former et s'insérer sur le marché du travail? Les travaux en sciences sociales montrent que les discriminations minent le bien-être et l'estime de soi, détériorent la santé mentale et physique, découragent l'investissement dans le capital humain, réduisent les motivations et les performances, fragilisent le lien de citoyenneté et la participation politique. Tous ces mécanismes créent un cercle vicieux qui, en limitant les possibilités d'intégration des minorités, ne fait qu'alimenter les préjugés et reproduire les stéréotypes à l'origine des comportements discriminatoires.

A l'échelle de la société, cette dynamique pernicieuse renforce la polarisation et mine la cohésion sociale. La situation durablement défavorisée des populations confrontées à la discrimination alimente un discours de haine d'autant plus propice à l'instrumentalisation politique qu'il conforte les stéréotypes. Il nous apparaît indispensable aujourd'hui de rendre intelligibles et de s'attaquer à ces mécanismes qui contribuent à la sclérose de nos sociétés. Dans la perspective de construire un contre-discours politique qui porte, les difficultés posées par l'immigration doivent être remises en perspective avec la situation à laquelle sont confrontés les Français d'origine étrangère. ◆

SIGNÉ COCO



Signataires: Thomas Breda chercheur CNRS à l'École d'économie de Paris et à l'Institut des politiques publiques Morgane Laouenan chercheuse CNRS au Centre d'économie de la Sorbonne et au Liepp, Nicolas Jacquemet professeur d'économie à l'École d'économie de Paris et à Paris-I Roland Rathelot professeur d'économie, Crest, Ensaie, IPParis Mirna Safi Associate Professor de sociologie à Sciences-Po et Joyce Sultan économiste à l'Institut des politiques publiques