



Discrimination des minorités sur le marché de l'emploi : plus forte aux Etats-Unis qu'en France ?

Par Juba Ihaddaden

Septembre 2022

En 2012, Heather O'Connell montrait dans son article intitulé *The Impact of Slavery on Racial Inequality in Poverty in the Contemporary U.S. South*¹ le lien entre pratique de l'esclavage dans les territoires du Sud des Etats-Unis et l'inégalité raciale moderne. Autrement dit, la concentration d'esclaves dans les comtés du Sud en 1860 serait liée à l'inégalité contemporaine des Noirs et des Blancs en matière de pauvreté dans ces territoires, indépendamment des conditions démographiques et économiques contemporaines. En effet, l'esclavage a été pratiqué au cœur du territoire américain dès le milieu du XVII^e siècle. Si la traite Atlantique a été interdite aux États-Unis à partir de 1808, ce n'est qu'à l'issue de la Guerre de Sécession en 1865 que l'esclavage a été aboli. Et ce n'est finalement qu'au début des années 1960 que la ségrégation raciale et la limitation des droits de la communauté noire ont été abolies.

Peut-on dès lors en déduire que les inégalités d'accès aux ressources économiques et sociales que vivent les minorités sont plus fortes dans les pays qui ont pratiqué l'esclavage sur leur sol ? A l'aide d'une méta-analyse, l'article² publié en 2019 par L. Quillian tente de comparer l'ampleur des pratiques discriminatoires subies par les minorités dans différents pays occidentaux sur le marché de l'emploi.

¹ *The Impact of Slavery on Racial Inequality in Poverty in the Contemporary U.S. South*, H. O'Connell, May 2012

² *Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring*, L. Quillian et al, 2019

QUELLES SONT LES MÉTHODOLOGIES UTILISÉES ?

L'étude repose sur la combinaison de deux méthodologies :

- le *testing* qui permet de mesurer la discrimination opérée contre un groupe de personnes dans une situation identifiée en amont
- la méta-analyse qui, à l'aide de techniques statistiques, sert à compiler les résultats d'études déjà existantes

Qu'est-ce que le *testing* ?

Pour mesurer les discriminations ethno-raciales, plusieurs méthodologies sont utilisées en recherche économique. Parmi celles-ci, la méthodologie dite des *résidus* vise à contrôler tous les facteurs observables susceptibles de différencier les membres des groupes majoritaires et minoritaires. Par exemple, l'âge, le niveau de diplôme, l'éducation, et l'expérience professionnelle. La part résiduelle d'inégalités constatée après avoir neutralisé tous les facteurs connus est souvent associée à la discrimination opérée par les entreprises. Pourtant, cette identification n'est pas évidente car d'autres facteurs dits "cachés" peuvent intervenir. En utilisant cette méthodologie, le contrôle sur tous les facteurs explicatifs n'est pas assuré. A l'inverse, la méthodologie dite du *testing* a l'avantage d'outrepasser cette contrainte. Celle-ci repose sur la création de candidatures fictives avec les mêmes caractéristiques, exception faite de l'identité du candidat. Il est alors possible de produire une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Ainsi, sont créés des Curriculum Vitae de personnes issues de groupes minoritaires et d'autres qui appartiennent au groupe majoritaire dans la population étudiée. Le caractère « minoritaire » des candidatures est souvent attribué de manière aléatoire. Une fois les candidatures envoyées aux entreprises qui recrutent, un taux de rappel est calculé : il correspond au nombre d'invitations à passer un entretien divisé par le nombre de candidatures envoyées, pour chaque groupe constitué. La robustesse de cette méthodologie en fait l'outil le plus communément utilisé dans le monde académique lorsqu'il s'agit de mesurer les discriminations.

Qu'est-ce qu'une méta-analyse ?

Les méta-analyses sont notamment utilisées en médecine pour mesurer l'efficacité d'un médicament est réellement efficace. Ainsi, en 2020, alors que l'hydro-chloroquine avait été mentionnée comme potentiel traitement à la Covid-19, des chercheurs avaient eu recours à cette méthode pour vérifier la robustesse du "protocole Raoult". Les investigations

Terra Nova Jeunes - Discrimination des minorités sur le marché de l'emploi : plus forte aux Etats-Unis qu'en France ?

conduites par *T. Fiollet et al*³ ont montré que, contrairement à ce que suggèrent les études de l'IHU de Marseille, l'utilisation de hydroxychloroquine avec l'azithromycine comme traitement était associée à une augmentation de la mortalité.

Plus globalement, les méta-analyses permettent d'agréger les résultats qualitatifs ou quantitatifs d'études expérimentales par le biais d'une analyse statistique secondaire de leurs résultats. Autrement dit, il s'agit de compiler des études déjà existantes afin d'en extraire des résultats plus puissants statistiquement, augmentant ainsi la probabilité de trouver un résultat significatif. Il est alors possible de confirmer une information obtenue dans les études initiales ou de découvrir d'éventuelles erreurs, lacunes ou anomalies. En plus d'aider à tester la robustesse d'articles déjà existants, les méta-analyses permettent de formuler des hypothèses nouvelles pour des recherches à venir.

Dans le cas de l'étude de *L. Quillan et al*, différents articles présentant les résultats d'expérimentations réalisées à l'aide de la méthodologie du *testing* sont compilés à l'aide d'une méta-analyse. Une telle démarche permet de faire l'économie de la réalisation d'enquêtes reposant sur le *testing* dans tous les pays étudiés.

COMPARAISON INTERNATIONALE DU NIVEAU DE DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Analyse pays par pays

Dans la première partie de l'article, les études déjà existantes dans chaque pays sont compilées afin d'aboutir à une métrique comparative des taux de discrimination⁴ subis par chaque groupe minoritaire. Pour tous les pays analysés et pour quasiment la totalité des groupes minoritaires, les taux de discrimination calculés sont supérieurs à 1. Cela signifie que les individus des groupes minoritaires étudiés sont moins invités à passer des entretiens par les entreprises que ceux issus du groupe majoritaire. L'unique exception établie concerne les Pays-Bas où le groupe minoritaire des immigrants blancs semble être moins discriminé sur le marché de l'emploi que les natifs blancs néerlandais. Néanmoins, le résultat qui aboutit à cette exception n'est pas statistiquement représentatif : le taux de discrimination inférieur de 5% pourrait être en réalité plus ou moins élevé. Des travaux complémentaires devront être menés pour approfondir ce résultat. Ce premier volet des

³ ***Effect of hydroxychloroquine with or without azithromycin on the mortality of coronavirus disease 2019 (COVID-19) patients: a systematic review and meta-analysis***, T. Fiollet et al, 2020

⁴ Le *taux de discrimination* est une mesure comparative des taux d'invitation à passer un entretien pour chaque groupe minoritaire. Il est obtenu en divisant le taux de rappel du groupe majoritaire sur celui du groupe minoritaire. S'il est supérieur à 1, alors le groupe minoritaire subit une discrimination par rapport au groupe majoritaire.

résultats de l'article montre l'absence de "discrimination inversée"⁵ à l'égard des groupes ethno-raciaux majoritaires dans les pays étudiés.

Idées reçues sur les discriminations à l'embauche en France

En offrant un cadre de comparaison avec les résultats de différents pays, la méta-analyse permet de tester la robustesse de certains discours publics autour du racisme, en général et de l'existence de discriminations à l'embauche, en particulier. Le deuxième volet des résultats de l'article est intéressant en ce sens.

Dans cette partie, les États-Unis sont pris pour référentiel. Le taux de discrimination à l'embauche en France est 34% supérieur à celui des États-Unis - les résultats sont statistiquement significatifs. En Suède le taux de discrimination est 30% plus élevé qu'aux États-Unis. Ce résultat peut sembler étonnant étant donné l'absence de passé colonial hors d'Europe ou esclavagiste de la Suède. Concernant les Pays-Bas, la Norvège, la Belgique, le Canada et la Grande-Bretagne, des différences avec les États-Unis ne peuvent être statistiquement affirmées. Quant à l'Allemagne, ce pays dispose du niveau le plus faible de discrimination par rapport aux États-Unis : il y est 5% inférieur.

Ainsi, les résultats exposés ci-dessus invitent à une remise en question de plusieurs idées reçues sur les discriminations à l'embauche en France :

- La pratique de l'esclavage sur le sol d'un pays n'induit pas nécessairement une plus grande discrimination sur le marché de l'emploi, comparativement à d'autres pays qui y ont eu recours aux marges de leur territoire. En effet, si les acteurs économiques établis en France métropolitaine et la monarchie française ont fortement participé au commerce triangulaire au XVI^{ème} siècle, la traite humaine a surtout été pratiquée dans les marges territoriales de l'empire français. Dans un premier temps dans les Antilles (Saint-Domingue, Martinique, Guadeloupe...) et dans l'Océan indien (Maurice et Réunion), jusqu'en 1848 avec l'abolition de l'esclavage. L'interdiction de la présence de personnes noires en métropole était alors inscrite dans le Code noir, publié par Colbert en 1685. Dans un second temps, la traite humaine a pris une forme différente, dans les colonies d'Afrique de l'Ouest, de l'Est, d'Indochine et d'Algérie à partir de 1867 avec l'application du *Code de l'indigénat*. Régime juridique distinct du droit commun, celui-ci a permis l'assujettissement des autochtones à des travaux forcés de manière arbitraire,

⁵ La *discrimination inversée* décrit un type de discrimination dans lequel les membres d'un groupe majoritaire ou historiquement favorisé sont discriminés en raison de leur race, de leur sexe, de leur âge ou d'une autre caractéristique.

jusqu'aux indépendances respectives des pays anciennement colonisés. Ainsi, tenter d'établir un comparatif historique entre la France et les Etats-Unis pour expliquer les discriminations subies par les minorités dans ces deux pays serait hasardeux ;

- Ils semblent incompatibles avec l'idée selon laquelle l'institutionnalisation des mesures ethno-raciales produirait davantage de discriminations et qu'une telle démarche favoriserait les stéréotypes de groupe. Au contraire, la mise en œuvre d'une politique dite *color-blind* en France ne semble pas réduire la discrimination ;
- Alors que le taux de chômage en France (9,1% en 2018) est élevé relativement à l'Union européenne (6,8% en 2018) et à la zone euro (8,2 % en 2018), il serait tentant de penser que cela expliquerait les difficultés rencontrées par les personnes issues de minorités sur le marché de l'emploi. Pourtant, en tentant d'établir un lien entre le taux de chômage et le degré de discrimination par pays, les résultats trouvés ne sont pas significatifs. Cette conclusion s'inscrit en cohérence avec des études menées précédemment. Dans un article datant de 2015⁶, E. Zschirnt, chercheuse à l'université d'Amsterdam, montre l'absence de corrélation systématique entre situation économique nationale (taux de croissance du PIB et taux de chômage) et niveau de discrimination ethnique à l'embauche. Ainsi, il semblerait que le taux de chômage français n'est pas un indicateur avancé qui aiderait à expliquer l'existence d'un taux de discrimination élevé.

RÉDUIRE L'ASYMÉTRIE D'INFORMATION POUR ENDIGUER LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE ?

Dans un article qui se focalise sur la discrimination subie par les femmes issues de l'immigration portant le foulard en Allemagne, D. Weichselbaumer⁷, enseignante à l'université de Linz en Autriche montre l'importance de l'information dont dispose l'employeur dans le processus de traitement des candidatures. Dans un premier temps, l'étude montre que le fait de porter le voile pour les femmes issues de l'immigration turque est un facteur aggravant de discrimination, toutes choses égales par ailleurs. Alors que les candidatures avec des noms germanophones reçoivent 18.8% de retours positifs, ce taux est de 13.5% pour les femmes turques ne portant pas le voile et 4.2% pour les femmes turques le portant. Dans un second temps, l'auteur tente d'analyser les facteurs qui permettent de réduire les discriminations subies par les femmes portant le voile.

⁶ ***Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015***, E. Zschirnt et al, 2015

⁷ ***Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves***, D. Weichselbaumer, 2016

Lorsque les candidatures sont accompagnées de lettres de recommandation qui décrivent positivement la candidate, le niveau de discrimination est réduit.

Cela renforce l'hypothèse selon laquelle les employeurs opéreraient une "discrimination statistique", c'est-à-dire qu'ils utilisent une caractéristique que les membres d'un groupe d'appartenance sont supposés détenir pour combler un manque d'information sur un candidat. La fourniture d'informations supplémentaires sur les compétences des candidats issus de minorités pourrait participer à la réduction de la discrimination qu'ils subissent sur le marché de l'emploi. Des études ultérieures sur l'impact de la fourniture d'informations supplémentaires dans les CV - notes du lycée, rapports d'apprentissage, par exemple, pourraient confirmer ou invalider cette hypothèse.

CONCLUSION

L'existence d'un taux de discrimination des minorités sur le marché de l'emploi moins élevé aux Etats-Unis relativement à d'anciennes puissances coloniales européennes n'est pas un résultat évident à expliquer. Le cas de la Suède, qui a un taux de discrimination 30% plus élevé que celui des Etats-Unis, participe à la remise en question de l'hypothèse selon laquelle l'existence d'un passé esclavagiste ou colonial induit nécessairement un accès plus difficile au marché de l'emploi pour les minorités. Ce résultat est en contradiction avec l'idée reçue selon laquelle les Etats-Unis discriminaient plus que la France du fait de leur passé esclavagiste.

La mise en place de politiques publiques ciblant spécifiquement les minorités et le renforcement des exigences informationnelles lors des recrutements sont deux potentielles solutions aux discriminations pratiquées sur le marché de l'emploi. Ces pistes initialement explorées aux Etats-Unis et en Allemagne, dans un premier temps être implémentées en France de manière expérimentale.