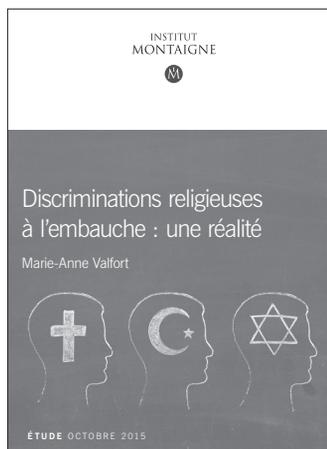




Résumé



Les musulmans et les juifs sont-ils discriminés à raison de leur religion sur le marché du travail ?

Si oui, pourquoi ? Etablir un diagnostic documenté est un préalable indispensable à la recherche des solutions qui pourront protéger notre cohésion sociale. Car les

discriminations minent le vivre ensemble.

Un testing sur CV d'une ampleur inégalée

Pour savoir si les personnes appartenant à des religions minoritaires sont discriminées, l'Institut Montaigne et Marie-Anne Valfort se sont associés pour réaliser un testing sur CV d'une ampleur sans précédent. Il a consisté à répondre à 6 231 offres d'emploi publiées dans le secteur de la comptabilité entre septembre 2013 et septembre 2014 dans l'ensemble de la France métropolitaine. Le protocole expérimental compare les taux de convocation à un entretien d'embauche de candidates et candidats fictifs d'origine libanaise dont les candidatures sont identiques en tout point à l'exception de leur religion. Cette dernière est signalée par trois informations : leur prénom, leur collège confessionnel ou leur langue maternelle, et leur activité associative.

Une forte discrimination à raison de la religion

La probabilité des catholiques d'être contactés par le recruteur pour un entretien d'embauche est supérieure de 30% à celle des juifs ; elle est deux fois plus forte que celle des musulmans. Les hommes musulmans sont les plus discriminés : il leur faut envoyer quatre fois plus de CV comparativement à leurs homologues catholiques pour décrocher un entretien d'embauche.

Quels sont les ressorts de cette discrimination ?

Pour bloquer certains stéréotypes négatifs associés aux candidats minoritaires (notamment musulmans), le protocole expérimental inclut des candidats laïcs en plus des candidats pratiquants. 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 suffit aux hommes musulmans ordinaires d'apparaître laïcs pour ne plus être discriminés. Les recruteurs semblent donc les associer à des pratiques religieuses transgressives qui les dissuadent de les embaucher. De plus, afficher un profil d'exception anéantit la discrimination subie par les juives et les musulmanes pratiquantes. En revanche, le signal d'exception exacerbe celle dont sont victimes leurs homologues masculins. Notamment, les hommes musulmans ne gagnent rien à signaler leur excellence, si bien qu'ils ne sont jamais autant discriminés que lorsqu'ils apparaissent exceptionnels.

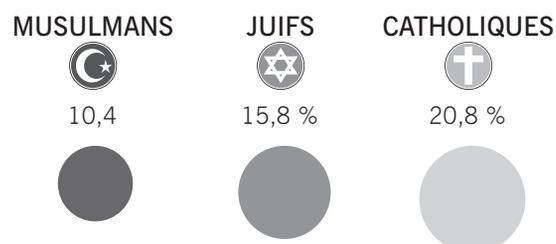
Quelles solutions ?

Lutter contre les discriminations, à raison de la religion comme sous toutes leurs autres formes, exige de mettre des mots et des données chiffrées sur les situations existantes, de les objectiver afin de les rendre visibles au plus grand nombre. L'utilisation d'outils de recensement a été décisive pour les progrès déjà réalisés pour limiter les discriminations liées au sexe, à l'âge et au handicap, dans l'éducation comme dans l'emploi. 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. Mais les discriminations dramatiques constatées sur le marché de l'emploi ne font que refléter celles présentes dans l'ensemble de la société : l'effort doit aussi porter dans le domaine de l'éducation, de la petite enfance à l'enseignement supérieur, comme au sein de la classe politique et de la fonction publique.

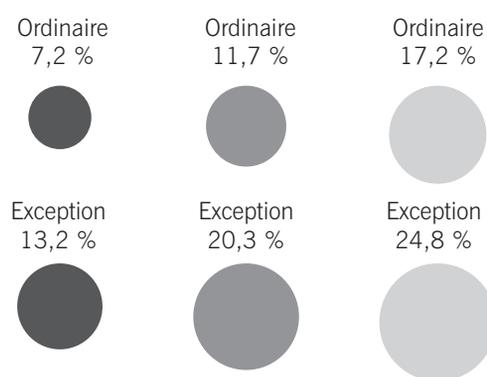
Résultats du testing Valfort - Institut Montaigne

(6 231 candidatures)

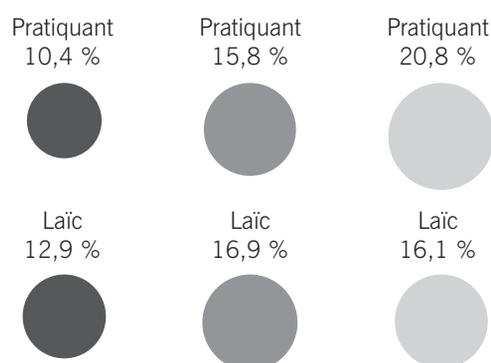
Taux de convocation à un entretien de recrutement pour les candidats pratiquants, selon la religion supposée



Taux de convocation à un entretien de recrutement, en fonction du caractère exceptionnel ou non du CV



Taux de convocation à un entretien de recrutement, en fonction de l'affichage d'une pratique religieuse ou d'un engagement laïc



Nos précédentes publications sur les politiques de diversité et la lutte contre les discriminations

Les oubliés de l'égalité des chances (janvier 2004)



Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)



Ouvrir la politique à la diversité (janvier 2009)



Banlieue de la République (octobre 2011)



Passion française. Les voix des cités (avril 2014)



Dix ans de politiques de diversités : quel bilan ? (septembre 2014)

