



Jonas plutôt que Okan ? Discrimination ethnique à l'égard des jeunes diplômés en Flandre¹

Ce numéro de Regards économiques présente les résultats d'une étude visant à déterminer si les employeurs flamands traitent de manière égale les candidatures à l'emploi des jeunes diplômés aux noms à consonance turque et à consonance flamande. La méthodologie de l'étude consiste à répondre à des offres d'emploi réelles par l'envoi de candidatures fictives dont la seule différence majeure est le nom du candidat. Cette étude fournit des preuves expérimentales d'une inégalité de traitement sur le marché du travail en Flandre. Les jeunes diplômés aux noms à consonance turque ont moins de chance d'être invités à un entretien d'embauche que les jeunes diplômés aux noms à consonance flamande, en particulier s'ils sont peu qualifiés et candidats à des postes pour lesquels il n'existe pas de pénurie de main-d'œuvre.

Stijn Baert

Bart Cockx

Niels Gheyle

Cora Vandamme

La motivation de l'étude provient d'un constat préoccupant : les jeunes immigrants ont des difficultés importantes à s'insérer sur le marché du travail en Belgique. En 2011, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans de nationalité d'un pays extérieur à l'Europe des 27 était de 33,4 % en Belgique et de 31,0 % en moyenne dans l'Europe des 27.

Au même moment, le taux de chômage des jeunes autochtones était de 18,0 % en Belgique et de 20,8 % en moyenne dans l'Europe des 27 (Source : Eurostat). Sans surprise, l'OCDE, dans son rapport "*Les migrants et l'emploi. L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal*" (2008), plaide pour une politique du marché de l'emploi visant spécifiquement les jeunes immigrants. Afin de répondre à cette demande par des initiatives adéquates, il est important de savoir dans quelle mesure la discrimination est un déterminant significatif de la faible insertion sur le marché du travail des jeunes d'origine étrangère. En outre, plusieurs études montrent qu'une expérience de chômage en début de carrière professionnelle peut détériorer durablement l'employabilité des personnes concernées à plus long terme, le risque de chômage étant en effet plus élevé au cours de leur carrière (Arulampalam, 2001; Heylen, 2011). De ce fait, la discrimination subie au moment de la recherche d'un premier emploi peut avoir des répercussions profondes sur l'ensemble d'une carrière professionnelle, même si cette discrimination disparaît par la suite.

Concernant la Belgique, le rapport du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, intitulé "*Baromètre de la Diversité – Emploi*" (2012), indique

¹ Cet article est un résumé non technique de Baert *et al.* (2013). La traduction de l'article du néerlandais au français a été réalisée par le Centre de traduction de Louvain et révisée par le comité de rédaction de *Regards économiques*. Les auteurs remercient Muriel Dejempe et William Parienté pour leurs commentaires et remarques. Les auteurs conservent tous leurs droits sur la présente étude.

que la discrimination à l'égard des immigrants demeure sur le marché de l'emploi en 2012. Ce numéro de *Regards économiques* décrit les résultats d'une étude expérimentale originale spécifiquement centrée sur la discrimination ethnique à l'égard des jeunes diplômés en Flandre. La section 1 résume les résultats de l'étude. La section 2 fournit une interprétation des résultats et propose des recommandations de politique économique.

1. Résumé de la recherche empirique

Afin d'identifier la discrimination à l'égard des jeunes diplômés d'origine étrangère en Flandre, nous avons élaboré une expérience de terrain. En vocabulaire technique, on parle d'un "test de correspondance". Nous avons mené cette expérience entre novembre 2011 et mars 2012. Nous avons envoyé deux candidatures identiques en réponse à 376 offres d'emploi destinées à des personnes qui débutaient leur carrière professionnelle. Nous avons associé à ces demandes d'emploi alternativement un nom à consonance flamande et un nom à consonance turque. Nous avons choisi un nom à consonance turque parce que les Turcs représentent la plus importante minorité ethnique à Gand et la seconde à Anvers, les deux villes auxquelles nos candidats fictifs étaient domiciliés. Nous avons recensé les offres d'emploi par le biais de la base de données en ligne du VDAB (le service public flamand de l'emploi et de la formation), un canal très important pour la recherche d'emploi en Flandre.² En fonction de la différence entre la proportion des candidats d'origines flamande et turque invités à un entretien d'embauche, nous pouvons établir l'importance de la discrimination sur le marché de l'emploi. À la suite de l'étude pionnière de Bertrand et Mullainathan (2004) pour les États-Unis, plusieurs chercheurs ont appliqué la même méthodologie à plusieurs pays européens au cours des dernières années. Ils ont ainsi pu détecter une discrimination ethnique en Suède, aux Pays-Bas, en Grèce, en Irlande et au Royaume-Uni (Bursell, 2007; Carlsson et Rooth, 2007; Derous, 2007; Drydakis et Vlassis, 2010; McGinnity *et al.*, 2009; Wood *et al.*, 2009).

Notre étude diffère à plusieurs égards des premières études de correspondance. Premièrement, nous nous sommes concentrés sur les jeunes diplômés. Deuxièmement, nous avons délibérément choisi des offres d'emploi pour des postes à haut et à faible niveaux de qualification, ainsi que pour des emplois dans des secteurs qui connaissaient des pénuries de main-d'œuvre et dans des secteurs qui n'en connaissaient pas. Pour les emplois à faible niveau de qualification, les offres ont été choisies pour les postes suivants, où il existait une pénurie de main-d'œuvre : technicien de surface, téléphoniste et télévendeur. Pour les fonctions à faible niveau de qualification dans des secteurs qui ne connaissaient pas de pénurie de main-d'œuvre, nous avons choisi les postes d'ouvrier manuel d'emballage, d'ouvrier assistant à la production, et d'employé administratif.³ Pour les postes à haut niveau de qualification, les offres qui ont été choisies étaient ouvertes aux candidats disposant d'un diplôme de bachelier professionnalisant en gestion d'entreprise.⁴

² Le taux d'utilisation des services publics régionaux de l'emploi comme canaux de recrutement par les employeurs diffère significativement d'une Région à l'autre : 48 % à Bruxelles, 71 % en Flandre et 46 % en Wallonie (Zimmer, 2012, p. 60).

³ Les métiers pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre sont ceux qui restent plus longtemps vacants que la moyenne. Pour effectuer le choix des métiers affectés ou non par une pénurie de main-d'œuvre, nous avons utilisé la «List of bottleneck occupations in Flanders 2011» (listes des fonctions critiques en Flandre 2011) publiée par le VDAB. Vous trouverez davantage d'informations sur la manière dont est produite cette liste annuelle dans VDAB (2009).

⁴ En réalité, en 2012, on pouvait affirmer que les détenteurs d'un diplôme de bachelier professionnalisant en gestion d'entreprise, un programme de formation universitaire en trois ans, disposaient d'un niveau moyen (ou moyen-élevé) de qualification. Une enquête nous a démontré que ce diplôme de bachelier professionnalisant est pratiquement le niveau de qualification le plus élevé atteint par un très grand nombre de jeunes d'origine turque. Notre choix de qualifier l'autre groupe de jeunes diplômés de «faiblement qualifié» est également arbitraire parce que nous avons attribué aux candidats à ces postes un diplôme de l'enseignement secondaire technique ou de l'enseignement secondaire professionnel. Nous aurions également pu les décrire comme ayant un niveau moyen (ou moyen-faible) de qualification.

... *Résumé de la recherche empirique*

D'une part, nous avons soumis les candidatures de ces diplômés pour des postes offerts dans des secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre : comptable, planificateur logistique, transitaire et déclarant en douane. D'autre part, nous les avons soumises pour des postes offerts dans les secteurs de la finance et des assurances, du conseil juridique et du marketing, qui ne connaissent pas de pénurie de main-d'œuvre.

Notre recherche permet de tester une hypothèse importante : la discrimination est plus faible pour des professions à pénurie de main-d'œuvre (Ashenfelter 1970; Freeman 1973; Biddle and Hamermesh 2012). Lorsqu'il y a moins de candidats disponibles (ce qui est typique d'un secteur à pénurie de main-d'œuvre) pour un emploi donné, la discrimination est plus coûteuse pour l'employeur : le poste reste vacant plus longtemps si un candidat issu d'une minorité n'est pas retenu. Étant donné que la tension sur le marché de l'emploi (le nombre de postes vacants par individu sans emploi) est plus élevée pour les candidats à haut niveau de qualification que pour les candidats à faible niveau de qualification (Herremans *et al.*, 2011a; Herremans *et al.*, 2011b), nous nous attendions, par conséquent, à ce que les candidats hautement qualifiés soient moins confrontés à la discrimination.

Le tableau 1 décrit les résultats principaux de notre recherche. Dans 297 cas sur l'ensemble des 376 offres d'emploi pour lesquelles des candidatures ont été envoyées, aucun des deux candidats n'a été invité à un entretien d'embauche. Dans 43 cas, les deux candidats ont reçu une réponse positive. Dans les autres cas, le candidat d'origine flamande a reçu une réponse positive à 29 reprises et le candidat d'origine turque à seulement 7 reprises. On a ensuite calculé le taux net de discrimination en déduisant du nombre de situations dans lesquelles le candidat flamand a été préféré le nombre de situations dans lesquelles le candidat turc a été préféré, et en divisant ensuite cette différence par le nombre de situations dans lesquelles au moins un des deux a reçu une réponse positive. Le taux net de discrimination total est de 0,28. L'hypothèse de traitement égalitaire a été rejetée sur la base d'un niveau de significativité statistique de 1 %.⁵ Ce test fournit une preuve empirique robuste qu'il existe une discrimination à l'égard des jeunes diplômés aux noms à consonance turque sur le marché du travail flamand. Si on ventile le taux net de discrimination par type d'emploi et en fonction de l'existence ou non d'une pénurie de main-d'œuvre, nous constatons que, conformément à nos attentes, le degré d'inégalité de traitement diminue à mesure qu'augmente le niveau de compétence professionnelle et que s'accroît la pénurie de main-d'œuvre. D'une part, nous ne constatons pas d'inégalité sensible de traitement pour des postes offerts dans des secteurs connaissant une pénurie de main-d'œuvre. D'autre part, le taux net de discrimination est plus élevé pour les emplois peu qualifiés (qu'il existe ou non une pénurie de main-d'œuvre).

Comme l'indique la littérature, nous avons mesuré la discrimination au moyen d'un autre outil statistique : le "ratio de réponse positive". On obtient ce ratio en divisant le pourcentage des candidatures pour lesquelles les candidats d'origine flamande ont reçu une réponse positive (19,1 %) par le pourcentage correspondant pour les candidats d'origine turque (13,3 %). Ce ratio est, lorsque l'on établit une moyenne pour l'ensemble des types d'emploi, de 1,44, ce qui signifie qu'un candidat d'origine turque doit envoyer 44 % de candidatures en plus s'il souhaite recevoir le même nombre de réponses positives. En guise de comparaison, ce chiffre de 1,44 représentant le ratio de réponse positive est supérieur à celui de 1,26 qui a été rapporté en 2012 par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dans son "*Baromètre de la Diversité – Emploi*". Pour obtenir ce ratio, le Centre pour l'égalité des chances s'est aussi basé sur l'envoi de candidatures fictives à des offres d'emploi. À la différence de notre étude, le Centre n'a toutefois

⁵ C'est-à-dire qu'il y a seulement 1 % de chance qu'on rejette l'hypothèse de traitement égalitaire alors qu'elle est en réalité correcte.

... **Résumé de la recherche empirique**

examiné la discrimination qu'à l'égard de candidats fictifs disposant au moins d'une certaine expérience professionnelle. De l'étude du Centre pour l'égalité des chances, il ressort que les candidats d'origine turque reçoivent une invitation à un entretien pour 16,1 % de leurs candidatures. Pour les autochtones, le pourcentage correspondant est de 20,3 %. La différence entre ces résultats et les nôtres suggère que les jeunes diplômés aux noms à consonance turque subissent une plus grande discrimination que les candidats d'origine turque qui disposent déjà d'une certaine expérience professionnelle.

Lorsque nous analysons le ratio de réponse positive en fonction des différentes catégories professionnelles et des tensions sur le marché du travail, ce qui frappe immédiatement, c'est une augmentation très importante du ratio pour les emplois peu qualifiés dans des fonctions où il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre. Pour ces emplois, les jeunes aux noms à consonance turque devraient envoyer 3,6 fois plus de candidatures pour être invités à un entretien d'embauche que leurs homologues flamands. Ce ratio n'est pas sensiblement différent de 1 pour les autres catégories professionnelles.

Tableau 1. Résultats principaux de la recherche

Emplois	Nombre d'offres	Pas de réponse positive pour aucun des deux candidats	Réponse positive pour les deux candidats	Réponse positive pour le candidat flamand uniquement	Réponse positive pour le candidat turc uniquement	Taux net de discrimination	Ratio de réponse positive
Tous les emplois	376	297	43	29	7	0,28***	1,44**
Peu qualifiés sans pénurie de main-d'œuvre	76	58	5	13	0	0,72***	3,60***
Peu qualifiés avec pénurie de main-d'œuvre	119	102	8	6	3	0,18	1,27
Très qualifiés sans pénurie de main-d'œuvre	119	95	14	9	1	0,33***	1,53
Très qualifiés avec pénurie de main-d'œuvre	62	42	16	1	3	-0,10	0,89

Note :

** : le taux (ratio) est statistiquement différent de zéro (un) avec une marge d'erreur de 5 %.

*** : le taux (ratio) est statistiquement différent de zéro (un) avec une marge d'erreur de 1 %.

Dans Baert *et al.* (2013), nous mettons en œuvre une série de tests de robustesse sur les données expérimentales que nous venons de présenter afin de vérifier la stabilité de nos résultats. Nous examinons, entre autres choses, si les métiers où il existe une pénurie de main-d'œuvre ne sont pas corrélés avec d'autres déterminants de la discrimination, de sorte que la corrélation observée entre pénurie de main-d'œuvre et discrimination à l'embauche n'est pas causale. On peut en effet s'attendre à des pénuries de main-d'œuvre plus importantes pour les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé. En même temps, la littérature théorique et empirique⁶ montre que la discrimination diminue avec le niveau de scolarité, de sorte que nos résultats sur le lien entre pénurie de main-d'œuvre et discrimination à l'embauche pourraient simplement refléter cette relation. Il est possible également que les métiers choisis soient, par un effet du hasard, fortement corrélés à d'autres déterminants de la discrimination, tels que le contact avec les clients ou la segmentation (mesurés par la proportion de travailleurs immigrants dans certains métiers ou secteurs). L'ensemble des tests effectués nous mène à conclure que les résultats présentés dans le tableau 1 sont fiables.

⁶ Voir, à ce propos, les références citées dans Baert *et al.* (2013, p. 15).

2. Discussion

Sur la base des résultats présentés, nous concluons que la discrimination rend la transition entre la formation et le travail difficile pour les jeunes diplômés d'origine turque en Flandre. Cette discrimination de la part des recruteurs flamands est moindre lorsqu'ils soumettent des offres pour des fonctions difficiles à pourvoir. En outre, les jeunes diplômés hautement qualifiés sont moins sujets à la discrimination que ceux qui sont plus faiblement qualifiés. Dans cette section, nous interprétons les résultats de notre étude et émettons quelques recommandations en termes de politique publique.

La littérature fait une distinction entre la "discrimination basée sur le goût" (*taste discrimination*) (Becker, 1957) et la "discrimination statistique" (Arrow, 1973). La première forme de discrimination est motivée par la préférence de l'employeur d'entrer en contact ou non avec certains groupes de personnes. En ce qui concerne la discrimination statistique, la cause de la différence de traitement entre deux individus réside dans l'incapacité des employeurs à déterminer avec précision la productivité ou les compétences des travailleurs. Dans ce cas, les employeurs se laissent guider dans leur choix par les compétences moyennes du groupe qu'ils considèrent comme représentatif d'un travailleur potentiel particulier. Si un candidat à un poste appartient à un groupe de population issu de l'immigration dont les compétences moyennes sont inférieures à celles de la population autochtone, alors les employeurs seront moins enclins à recruter ce candidat qu'un candidat autochtone, même si, par ailleurs, ces deux individus présentent les mêmes caractéristiques par rapport à l'emploi en question, comme c'est le cas dans le test de correspondance.

La distinction entre ces deux formes de discrimination est importante, parce que les employeurs pourraient justifier la discrimination statistique en s'appuyant sur des raisons économiques. Les employeurs qui n'ont pas recours à la discrimination statistique subissent, en moyenne, un désavantage concurrentiel par rapport aux employeurs qui y ont recours, étant donné que ces derniers peuvent, en moyenne, recruter des travailleurs plus productifs que les premiers. Si, par conséquent, les employeurs n'avaient pas recours à la discrimination, ils prendraient le risque de voir leurs concurrents qui y ont recours les dominer sur le marché en termes de prix. Toutefois, si les employeurs exercent une discrimination uniquement sur la base de leurs préférences, alors cet argument économique ne s'applique pas.

Notre étude ne permet malheureusement pas d'établir une distinction entre ces deux formes de discrimination. Les employeurs n'exercent pas de discrimination lorsqu'ils pourvoient des postes dans des métiers où il existe une pénurie de main-d'œuvre parce que le coût attendu dans le cas où ils ne pourvoient pas le poste en question excède les coûts qu'ils doivent supporter s'ils recrutent un candidat d'origine turque, que ces coûts résultent ou non d'une baisse de productivité moyenne (comme c'est le cas pour la discrimination statistique) ou de leur préférence à l'égard des travailleurs autochtones (comme c'est le cas pour la discrimination basée sur le goût). Par ailleurs, notre étude montre que les employeurs ont recours à la discrimination parce qu'ils peuvent se le permettre : pour les postes à pourvoir dans les secteurs qui ne sont pas affectés par une pénurie de main-d'œuvre, ils disposent d'un certain pouvoir sur le marché. Ce constat indique que le gouvernement pourrait complètement éliminer la discrimination à l'embauche s'il augmentait le coût de la discrimination dans le recrutement, comme c'est le cas pour le recrutement de personnel dans les secteurs affectés par une pénurie de main-d'œuvre. Si la cause de la discrimination est "statistique", alors les employeurs ne doivent pas faire faillite en raison de l'augmentation connexe de coûts, à condition que ces coûts accrus soient équitablement répartis entre les différents concurrents de ces employeurs. Demeure la question de savoir comment le décideur politique peut affecter le coût de la discrimination.

Quel message nos résultats suggèrent-ils en termes de politique économique ? Tout

... *Discussion*

d'abord, il est clair que la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi flamand est loin d'être terminée. La discrimination est non seulement inacceptable d'un point de vue éthique, mais elle a également d'importantes répercussions sur le plan économique. En raison des énormes défis posés par le vieillissement de la population, il est important de pouvoir compter sur tous les groupes de la population, afin qu'il n'y ait aucune place pour l'exclusion (même partielle) de groupes minoritaires. En outre, nous avons déjà clairement mentionné les stigmates de la discrimination et indiqué que ce type d'exclusion en début de carrière peut avoir des conséquences à long terme.

Nous présentons brièvement les mérites relatifs de quatre types de politiques visant à lutter contre la discrimination : (i) des campagnes de sensibilisation; (ii) le recours à un système de candidatures anonymes; (iii) faire respecter la loi par le contrôle plus systématique de la discrimination et par l'imposition de sanctions en cas de détection; (iv) l'instauration de quotas de recrutement en faveur des personnes issues de l'immigration.

La discrimination est souvent le résultat d'un comportement implicite non-délibéré (Ziegert and Hanges, 2005). Par conséquent, la diffusion d'informations objectives de la sous-représentativité et de la discrimination de minorités dans les relations de travail, couplée à la stimulation de politiques de diversité en entreprise pourrait rendre les recruteurs plus conscients de la problématique et ainsi rendre la sélection de candidats aux postes de travail plus objective. En outre, dans la mesure où la discrimination est fondée sur une aversion à travailler avec des candidats issus de l'immigration, des campagnes de sensibilisation permettent d'améliorer l'image de la main-d'œuvre d'origine étrangère en mettant en avant leur réussite professionnelle. Parce que les préférences et les préjugés se forment dès le plus jeune âge, le gouvernement aurait tout intérêt à intégrer ce type de campagnes dans l'enseignement. Étant donné que le changement de mentalité visé par ces campagnes est un projet à long terme, il est vraisemblablement utile de les compléter par d'autres mesures pour obtenir des résultats à plus court terme.

En janvier 2013, la ministre fédérale de l'emploi, Monica De Coninck, a demandé au Conseil Central du Travail de formuler, en collaboration avec les partenaires sociaux, un avis sur l'instauration d'un système de «candidatures anonymes» pour réduire la discrimination à l'embauche des minorités. Les représentants d'entreprise ont réagi très négativement à cette proposition. Ils craignent un alourdissement important de la charge administrative que ce système imposerait aux entreprises. Ont-ils raison ?

Une «candidature anonyme» impose que le CV ne contienne aucune information (nom, adresse, genre, nationalité, lieu et date de naissance, handicap, état civil, photo du candidat,...) qui pourrait faire l'objet d'une discrimination à l'embauche. Si un tel système était instauré, ceci impliquerait effectivement au départ un investissement important pour les entreprises, car les procédures existantes de sélection devraient s'ajuster. Toutefois, en général,⁷ les employeurs devraient à long terme tirer avantage de ce système, car, par son objectivité, ce système permettra de sélectionner (et attirer) des candidats plus productifs. Par ailleurs, si cette procédure de «candidature anonyme» est standardisée, elle rendra les CV plus comparables, conduisant ainsi à des économies, car elle réduira le temps consacré à la sélection des candidats (Krause *et al.*, 2013). Les représentants des employeurs ont donc tort de critiquer le système de candidatures anonymes.

Toutefois, les candidatures anonymes permettent-elles d'éliminer la discrimina-

⁷ La standardisation de CV pourrait toutefois compliquer la détection des talents en créativité, ce qui pourrait être important dans des professions particulières, comme des acteurs, des artistes, des chefs d'entreprise,... (Krause *et al.*, 2013, p. 17).

... Discussion

tion à l'embauche ? A première vue, la réponse ne peut être qu'affirmative étant donné que le CV anonyme exclut matériellement la possibilité de discriminer sur base de motifs quelconques. Cependant, plusieurs travaux (quasi-)expérimentaux récents, ayant pour objet d'identifier l'effet causal du remplacement d'un système de candidatures classiques par un système de candidatures anonymes, sont arrivés à des conclusions mitigées.⁸ Des expériences de ce type réalisées dans le secteur public aux Pays-Bas entre 2006 et 2007 et en Suède entre 2004 et 2006 ont établi que les candidatures anonymes ont permis à la fois aux femmes et aux candidats d'origine non-occidentale de recevoir plus d'invitations à un entretien d'embauche. Toutefois, la procédure de candidature anonyme n'a, après l'entretien de recrutement, réduit la discrimination effective à l'embauche que pour les femmes seulement, et uniquement dans une des deux expériences (Bøg et Kranendonk, 2011; Åslund et Nordström Skans, 2012). En outre, une expérience récente (2010-11) à grande échelle⁹ de Behaghel *et al.* (2011) en France a démontré les limites du système de candidatures anonymes : (i) les candidatures anonymes n'augmentent le taux d'invitation à un entretien d'embauche des femmes seulement lorsque des hommes postulent également pour le poste considéré (pour la moitié des postes vacants, il n'y avait que des candidats d'un seul genre); (ii) Des personnes issues de l'immigration et provenant des quartiers défavorisés ont même reçu *moins* d'invitations aux entretiens s'ils avaient posé leur candidature via la procédure anonyme. De fait, la procédure de candidature anonyme élimine la possibilité aux recruteurs de discriminer *positivement* en faveur des groupes défavorisés. Notons que ce résultat peut être induit par la conception de l'expérience, car seulement des entreprises qui ont consenti volontairement ont participé à l'expérience. Ce groupe d'entreprises ne constitue pas un échantillon représentatif de la population d'entreprises et pourrait donc inclure davantage d'entreprises disposées au départ à discriminer positivement.

En conclusion, le système de candidatures anonymes rend la sélection de candidats plus objective et permet donc de sélectionner les candidats les plus adéquats pour un poste vacant. Ainsi la productivité de l'emploi pourvu augmentera. Toutefois, il n'est pas garanti que les candidatures anonymes éliminent la discrimination à l'embauche, car elles ne peuvent qu'influencer la première étape de la sélection et car elles éliminent également la discrimination positive, si elle est présente. Toutefois, notre étude montre que pour les jeunes diplômés aux noms à consonance turque la discrimination négative domine, aux moins dans les professions où il n'y a pas de pénurie. C'est pourquoi nous pensons qu'en Flandre les candidatures anonymes devraient réduire la discrimination à cette première étape de l'embauche.

Nous avons suggéré précédemment que le gouvernement avait le pouvoir de réduire la discrimination dans le domaine du recrutement en augmentant suffisamment le coût de la discrimination. Il peut le faire d'au moins deux manières : premièrement, le gouvernement peut systématiquement détecter et punir la discrimination. Le cadre légal permettant d'imposer des sanctions existe depuis 2007,¹⁰ et la principale marge de manœuvre semble donc être une détection plus systématique de la discrimination. Une façon d'y parvenir pourrait être d'appliquer systématiquement la méthode des candidatures fictives que nous avons utilisée dans cette étude. Notons, comme la méthode ne prévoit pas d'envoyer systématiquement des CV à la même entreprise, elle ne permet que d'identifier la «suspicion de discrimination»¹¹ par une entreprise particulière. Toutefois, dans la nouvelle loi de

⁸ Cf. Krause *et al.* (2013) pour une synthèse de cette littérature.

⁹ 1.000 entreprises ont participé à cette étude pendant 10 mois.

¹⁰ Le Moniteur belge, 30/05/2007.

¹¹ La suspicion de discrimination peut aussi provenir de données statistiques qui prouvent une sous représentation importante d'une minorité dans une entreprise particulière (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding 2012, p. 11).

... Discussion

2007, cette suspicion suffit pour que la charge de la preuve de discrimination soit transférée à l'entreprise. Deuxièmement, le gouvernement devrait envisager sérieusement l'introduction d'un système de quotas de recrutement en faveur des personnes d'origine étrangère. Ce système de quotas est principalement critiqué car il affaiblirait l'incitation à investir dans le capital humain, comme le quota baisse la norme à laquelle la personne doit satisfaire pour être embauchée. Par ailleurs, comme les personnes issues de l'immigration ont accès à des postes pour lesquels ils sont sous qualifiés, ceci mène à plus d'échecs et à la consolidation d'*a priori* à leur égard. Par contre, les partisans des quotas prétendent que le quota stimule justement l'investissement en capital humain, car l'élimination de la discrimination renforce le rendement de cet investissement et incite les entreprises à sélectionner plus soigneusement à l'embauche et à former les personnes d'origine étrangère afin d'éliminer le problème de sous qualification. Selon les travaux de recherches internationaux, les coûts nets de la mise en œuvre de ce type de quotas sont en effet faibles en comparaison avec leur capacité à réduire la discrimination sur le marché de l'emploi (Holzer et Neumark, 2000a, 2000b, 2006).¹²

Stijn Baert est chercheur au Sherppa (UGent).

Stijn Baert, Bart Cockx, Niels Gheyle et Cora Vandamme

Bart Cockx est professeur d'économie à l'Université de Gand, chercheur au Sherppa (UGent) et chercheur associé à l'IRES (UCL).

Niels Gheyle est étudiant du "Master of Science in EU studies" (UGent).

Cora Vandamme est gestionnaire de crédits (Argenta).

¹² Les conclusions de Myers (2007) sont beaucoup moins optimistes à ce sujet.

Références

- Arrow, K.J. (1973). *The Theory of Discrimination*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Arulampalam, W., Gregg, P. & Gregory, M. (2001). Unemployment scarring. *The Economic Journal* 111, 577—584.
- Ashenfelter, O. (1970). Changes in Labor Market Discrimination Over Time. *The Journal of Human Resources* 5 (4), 403—430.
- Åslund, O. & Nordström Skans, O. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial Labor Relations Review*, 65(1), 82—107.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2013). Do employers discriminate more if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment. IZA Discussion Paper Series 6562.
- Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon, T. (2011). Do anonymous resumes make the battlefield more even? Evidence from a randomized field experiment. *Mimeo*, Crest (Paris) and J-PAL Europe.
- Biddle, J.E. & Hamermesh, D.S. (2012). Wage Discrimination over the Business Cycle. IZA Discussion Paper Series 6445.
- Becker, G.S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review* 94, 991—1013.
- Bøg, M. & Kranendonk, E. (2011). Labor Market Discrimination of Minorities? Yes, but not in Job Offers. MPRA Paper No. 33332.
- Bursell, M. (2007). What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. *Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies Working Paper Series* 7.
- Carlsson, M. & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14, 716—729.
- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2012). *Diversiteitsbarometer Werk*. Brussel: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.
- Derous, E. (2007). Naamdiscriminatie bij CV-screening. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 23, 365—379.
- Drydakis, N. & Vlassis, M. (2010). Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School* 78, 201—218.
- Freeman, R. (1973). Changes in the Labor Market for Black Americans, 1948—72. *Brookings Papers on Economic Activity* 1973, 67—131.
- Herremans, W., S. Braes, L. Sels & W. Vanderbiesen (2011a). Knelpunteconomie in het vizier. Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie* 21, 10—37.
- Herremans, W., S. Braes, B. Neefs, G. Theunissen & L. Sels (2011b). *Tendrapport Vlaamse Arbeidsmarkt 2011 - synthese*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Heylen, V. (2011). *Scarring, effects of early career unemployment*. Leuven: HIVA - Steunpunt Werk en Sociale Economie

- Holzer, H. & Neumark, D. (2000a). Assessing affirmative action. *Journal of Economic Literature* 38, 483—568.
- Holzer, H. & Neumark, D. (2000b). What does affirmative action do? *Industrial and Labor Relations Review* 53, 240—271.
- Holzer, H. & Neumark, D. (2006). Affirmative Action: What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management* 25, 463—490.
- Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. F. (2012), Anonymous Job Applications in Europe, *IZA Journal of European Labor Studies*, 1:5, 1-20.
- McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P. & Quinn, E. (2009). *Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment*. Dublin: The Equality Authority.
- Myers, C.K. (2007). A Cure for Discrimination? Affirmative Action and the Case of California's Proposition 209. *Industrial and Labor Relations Review* 60, 379—396.
- OESO (2008). *Jobs for Immigrants. Labour Market Integration in France, Belgium, the Netherlands and Portugal*. Parijs: OESO.
- VDAB (2009). *Analyse Vacatures 2009. Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB Studiedienst.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T. & Hayllar, O. (2009). A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities. *DWP Research Reports* 607.
- Ziegert, J.C. & Hanges, P.J. (2005). Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias, *Journal of Applied Psychology*, 90(3):553–562
- Zimmer, H. (2012). Inadéquations sur le marché du travail, *Revue Economique*, BNB, septembre, 59-73.

Directeur de la publication :
Vincent Bodart

Rédactrice en chef :
Muriel Dejemeppe

Comité de rédaction : Paul Belleflamme,
Vincent Bodart, Thierry Bréchet, Muriel
Dejemeppe, Frédéric Docquier, Jean Hindriks,
Marthe Nyssens, William Parienté

Secrétariat & logistique : Anne Davister

Graphiste : Dominos

Regards Économiques IRES-UCL

Place Montesquieu, 3
B1348 Louvain-la-Neuve

www.regards-economiques.be

regard-ires@uclouvain.be

tél. 010/47 34 26

ISSN 2033-3013