

Une recherche analyse la discrimination raciale dans le recrutement en Europe

La plus grande étude sur la discrimination raciale dans le recrutement en Europe révèle que le fait d'avoir un phénotype non blanc est un obstacle majeur pour la recherche d'emploi pour les Européens nés de parents immigrés. C'est l'une des principales conclusions d'une étude réalisée par l'Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) en collaboration avec l'Université d'Amsterdam, le Centre des sciences sociales de Berlin (WZB) et le Centre allemand de recherche sur l'intégration et la migration (DeZIM).

Des recherches antérieures sur l'entrée sur le marché du travail des migrants internationaux et de leurs descendants en Europe ont montré que l'origine musulmane était le principal facteur de préjugés et de discrimination. Toutefois, ces recherches n'ont pas pris en compte le rôle de l'apparence physique en tant qu'obstacle potentiel à l'emploi. Pour combler cette lacune, cette nouvelle étude a analysé dans quelle mesure l'appartenance à une minorité « visible » (c'est-à-dire le fait d'avoir un phénotype non blanc) est une source supplémentaire de discrimination à l'encontre des personnes issues de l'immigration internationale en Europe.

L'étude, publiée dans la revue Socio-Economic Review, montre que le fait d'avoir un phénotype noir ou asiatique/amérindien réduit d'environ 20 % la probabilité que l'employeur s'intéresse au candidat (moyenne sur les trois pays de l'étude) : Allemagne, Espagne et Pays-Bas), tandis que le phénotype caucasien à la peau brune (très répandu en Afrique du Nord) réduit les chances moyennes d'environ 10 % par rapport au phénotype caucasien blanc. Ces estimations rendent compte de l'effet du phénotype sur les réponses des employeurs européens, une fois isolé de l'effet de la région d'origine des candidats. Cependant, l'étude montre également que l'effet combiné de l'ascendance ethnique et du phénotype peut conduire à des niveaux de discrimination importants en Europe.

Pour réaliser cette étude, les chercheurs ont analysé les réponses de près de 13 000 entreprises européennes à des demandes d'emploi comportant des CV fictifs dans ces trois pays européens où il est courant de joindre une photographie aux demandes d'emploi. Pour mener cette expérience, les chercheurs ont modifié les noms et les photographies de candidats fictifs (en conservant toutes les autres données du CV identiques) qui postulaient à des offres d'emploi réelles pour un large éventail de professions. Tous ces candidats simulés étaient des jeunes ayant la nationalité du pays de l'expérience et des descendants de parents originaires de quatre grandes régions du monde (Europe-USA, Maghreb-Moyen-Orient, Amérique latine et Asie). Cette origine ou cette ascendance ethnique était signalée dans les CV principalement par les noms et prénoms des candidats. Les photographies utilisées dans les CV ont été soigneusement sélectionnées pour être comparables en termes d'attrait physique, mais elles variaient considérablement en termes d'apparence raciale dans quatre groupes phénotypiques (appelés « Noirs », « Asiatiques/Amérindiens », « Caucasiens à peau brune » et « Blancs caucasiens »). Cette conception a permis aux chercheurs d'obtenir les premières estimations comparables entre pays de la discrimination raciale rapportées dans la littérature expérimentale sur le terrain.

« L'essentiel de ce que nous savions sur la discrimination raciale à l'embauche provenait des pays anglo-saxons, en particulier des États-Unis, où l'utilisation de photographies dans les demandes d'emploi est interdite par la loi. Cela a obligé les chercheurs à estimer la discrimination raciale en utilisant uniquement les noms des candidats, ce qui est très problématique. Un avantage crucial de notre étude est que nous examinons le rôle du

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

phénotype et de l'ascendance ethnique en tant que déclencheurs potentiellement distincts de la discrimination en exploitant une variation phénotypique plausible dans de vastes régions ancestrales », explique l'auteur principal de l'étude, Javier Polavieja, professeur de sociologie Banco Santander à l'UC3M, où il dirige le laboratoire sur la discrimination et l'inégalité (D-Lab).

« Selon nos estimations, dans les trois pays étudiés, les candidats d'origine maghrébine et du Moyen-Orient et de phénotype noir doivent soumettre environ cinquante pour cent de candidatures en plus pour recevoir un appel des employeurs que les candidats ayant un cursus identique mais d'origine européenne et de phénotype blanc. Ces estimations de la discrimination sont comparables, voire supérieures, à celles que l'on trouve généralement pour les Afro-Américains aux États-Unis. La discrimination à l'égard des candidats de phénotype noir et de parents européens ou américains est un peu moins importante mais également significative », explique Susanne Veit, directrice du laboratoire DeZIM et l'une des coauteures de l'étude.

Différences entre les pays

Les chercheurs ont également analysé les schémas de discrimination raciale dans les trois pays participant à l'expérience et ont constaté des différences significatives entre l'Espagne et les deux pays du Nord. « Nos résultats suggèrent que le phénotype agit comme un déclencheur autonome de discrimination en Allemagne et aux Pays-Bas, réduisant les opportunités d'emploi pour les candidats non blancs, quelle que soit l'origine de leurs parents. En Espagne, en revanche, la discrimination semble se limiter à certaines combinaisons de phénotype et d'ascendance, en particulier celles dans lesquelles l'apparence physique des candidats est la plus prototypique de leur région d'ascendance », explique Javier Polavieja. « Cela ne signifie pas que le phénotype n'est pas pertinent en Espagne, il ne l'est pas du tout ; cela signifie simplement que son effet sur les réponses des employeurs semble plus difficile à dissocier de l'effet de l'ascendance ethnique des candidats », précise-t-il.

L'étude a été réalisée dans le cadre du projet GEMM (Growth, Equal opportunities, Migration & Markets), financé par le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne (GA 649255) et a reçu un financement supplémentaire du projet-D (Nouvelles frontières dans la recherche sur la discrimination ethnique et raciale dans l'emploi) (PID2020-119558GB-I00), financé par le ministère espagnol de la Science et de l'Innovation (MCIN/AEI/10.13039/501100011033).

Référence bibliographique :

Polavieja, J., Lancee, B., Ramos, M. Veit, S. and Yemane, R. (2023). In Your Face: A Comparative Field Experiment on Racial Discrimination in Europe. *Socio-Economic Review*, mwad009, <https://doi.org/10.1093/ser/mwad009>