Discriminations sur le marché du travail aux États-Unis

Researchers:

Marianne Bertrand

Sendhil Mullainathan

Sector(s): Marché du Travail

Location: Chicago and Boston, United States

Sample: 5 000 CV et 1 300 emplois

Target group: Small and medium enterprises Urban population Large enterprises Multi-national companies (MNCs)

Outcome of interest: Discrimination Employment

Intervention type: Recruitment and hiring

AEA RCT registration number: AEARCTR-0001229

Données: Download dataset from the Open ICPSR

Policy issue

Les discriminations ethniques et de caste existent toujours dans de nombreux pays du globe. Pour faire face à ce phénomène, des politiques d'égalité en matière d'emploi ont été mises en œuvre, notamment aux États-Unis. Pourtant, il est difficile de savoir si, face à des candidats à niveau égal de qualification, les employeurs tendent à privilégier les « Blancs » par rapport aux Afro-Américains. Certains prétendent que les employeurs ont effectivement des pratiques discriminatoires, qu'ils s'appuient sur des préjugés ou perceptions ethniques pour estimer le niveau de productivité des candidats. D'autres affirment que les discriminations ne sont qu'un lointain souvenir, qu'elles ont été supprimées par l'action combinée d'employeurs éclairés, des mesures de discrimination positive et du désir de maximisation des profits. Analyser ces effets est une tâche difficile pour les chercheurs, car il est possible que les employeurs jugent les candidats sur la base de critères qu'ils ne sont pas en mesure d'observer.

Context of the evaluation

Malgré des signes d'avancées importants, les inégalités ethniques sont toujours très présentes sur le marché du travail américain. En comparaison avec les « Blancs », les Afro-Américains ont deux fois plus de chances d'être au chômage, et lorsqu'ils ont un emploi, leurs revenus sont inférieurs de près de 25 %. De nombreuses raisons peuvent expliquer cette différence marquée : par exemple, le niveau de qualification, les normes culturelles sur le lieu de travail et les discriminations ethniques à l'embauche. Cette dernière éventualité revêt une importance particulière : déterminer sa prédominance permettrait d'orienter les futures décisions des responsables politiques en matière de discrimination positive et d'égalité face à l'embauche.



Résumés were randomly assigned black- or white-sounding names. Researchers examined the impact of the name on callbacks. Photo: Shutterstock.com

Details of the intervention

Marianne Bertrand et Sendhil Mullainathan, tous deux chercheurs membres de J-PAL, ont étudié le niveau de discrimination ethnique grâce à une évaluation aléatoire. Près de 5 000 CV ont été envoyés en réponse à 1 300 offres d'emplois administratifs, de bureau ou de vendeurs à Boston et Chicago. Des noms à consonance « noire » (par exemple, Lakisha Washington ou Jamal Jones) ou « blanche » (tels qu'Emily Walsh ou Brendan Baker) ont été attribués de manière aléatoire à chaque CV, afin de donner une indication de l'origine ethnique du candidat. Les noms en question ont été choisis selon leur fréquence constatée dans les certificats de naissance du Massachusetts entre 1974 et 1979. Pour confirmer la consonance « noire » ou « blanche » des noms, des enquêtes ont été menées dans des lieux publics à Chicago.

Les CV étaient de qualité variable : les meilleurs présentaient des atouts comme des expériences d'emploi supplémentaires (pendant les vacances d'été ou les études) ou de bénévolat, des compétences informatiques particulières, des distinctions scolaires ou universitaires remarquables, ou encore un parcours dans l'armée. Quatre CV - deux de bonne qualité et de deux de mauvaise qualité - ont été envoyés pour chaque offre d'emploi. Les réponses des recruteurs ont été classées selon la capacité des CV à susciter un appel téléphonique ou un email proposant un entretien d'embauche.

Results and policy lessons

Impact sur l'emploi : les résultats de cette étude indiquent que, toutes choses égales par ailleurs, l'origine ethnique reste un facteur important sur le marché du travail américain. Il apparaît clairement que l'origine ethnique des candidats afro-américains

a, de manière générale, une influence négative sur leurs chances d'être embauchés. Les candidats aux noms à consonance « blanche » ont eu un nombre de retour de la part des recruteurs supérieur de plus de 50 % par rapport à ceux ayant des noms « Noirs ». Cependant, on remarque certaines différences régionales : par exemple, à Chicago, les employeurs établis dans des quartiers « noirs » ont des pratiques moins discriminatoires envers les « Noirs ». Selon les estimations des chercheurs, un nom à consonance « blanche » équivalait à huit ans d'expérience supplémentaires en termes de retour de la part des recruteurs. Les discriminations ne présentaient pas de différence statistique importante suivant l'emploi, le secteur et l'employeur, et le niveau de discriminations était très similaire entre les deux villes. Les entrepreneurs fédéraux et les employeurs qui se décrivaient comme des « Employeurs pour l'égalité des chances » dans leur annonce avaient des pratiques aussi discriminatoires que les autres employeurs.

Certains atouts dont on aurait pu penser qu'ils aplaniraient les disparités n'ont eu en réalité que des effets minimes. Par exemple, il est prouvé que l'augmentation des retours en fonction du niveau de qualification s'applique bien plus pour les « Blancs » que les « Noirs ». Parmi les CV présentant des noms « blancs », ceux de bonne qualité recevaient 30 % plus de retours que ceux de mauvaise qualité. Parmi les CV présentant des noms « noirs », les CV de bonne qualité n'ont pas reçu une quantité significative de retours supplémentaires. Les « Blancs » habitant dans des quartiers à la population plus riche, mieux qualifiée ou plus majoritairement « blanche » jouissent également de taux de retour plus élevés, mais les « Noirs » ne bénéficient pas de cet effet de quartier.

Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan. 2004. "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination." The American Economic Review 94(4): 991-1013.