

IDHEAP

POLICY BRIEF

NUMÉRO 7 | DÉCEMBRE 2023

L'objectif des IDHEAP Policy Briefs est de rendre accessible auprès du grand public les recherches scientifiques de l'IDHEAP, de mettre en valeur leur pluri- et interdisciplinarité, tout en soulignant leurs implications en matière de politiques publiques, affirmant ainsi notre place "au cœur de l'action publique".

Comment les valeurs peuvent influencer les comportements et les institutions et comment peuvent-elles être façonnées ? Voici les questions qui seront au centre de ce nouveau numéro. La première recherche se penche sur les discriminations présentes lors du recrutement des réfugiés. Elle décrypte les groupes plus fréquemment touchés par ces discriminations et présente des solutions pour y remédier. La seconde recherche s'appuie sur les Jeux Olympiques pour illustrer l'évolution des droits humains au fil du temps. La troisième recherche étudie l'impact des institutions économiques sur les préférences et souligne le rôle primordial du secteur public dans la création et la diffusion de valeur pour le bien commun.

Excellente lecture !

Les difficultés d'intégration des hommes et des femmes réfugiés sur le marché du travail dans les économies occidentales

Unité Inégalités et intégration
Prof. Dr. Flavia Fossati

1 | 3

Jeux olympiques et droits humains : une relation en pleine évolution

Unité Régulation du sport
Prof. Dr. Jean-Loup Chappelet

4 | 6

Le secteur public peut-il étendre les frontières morales de ses travailleurs ?

Unité Economie de la régulation
Prof. Dr. Laure Athias

7 | 9

Les difficultés d'intégration des hommes et des femmes réfugiés sur le marché du travail dans les économies occidentales

Unité Inégalités et intégration Prof. Dr. Flavia Fossati

Introduction

Les mouvements de réfugiés sont en augmentation depuis des décennies. Pour les administrations publiques des sociétés occidentales, la priorité est d'assurer une intégration économique aux réfugiés car elle leur permet d'apprendre la langue, les coutumes du pays, de s'affranchir des prestations sociales et de contribuer à la société. Ce qui est particulièrement frappant, est la différence entre le taux de participation au marché du travail des hommes (50%) et des femmes (40%) réfugiés dans les dix années qui suivent leur immigration. **La question est de savoir si ces différences sont dues à la discrimination des employeurs à l'égard des demandeurs d'emploi féminins ou si d'autres facteurs empêchent leur intégration.**

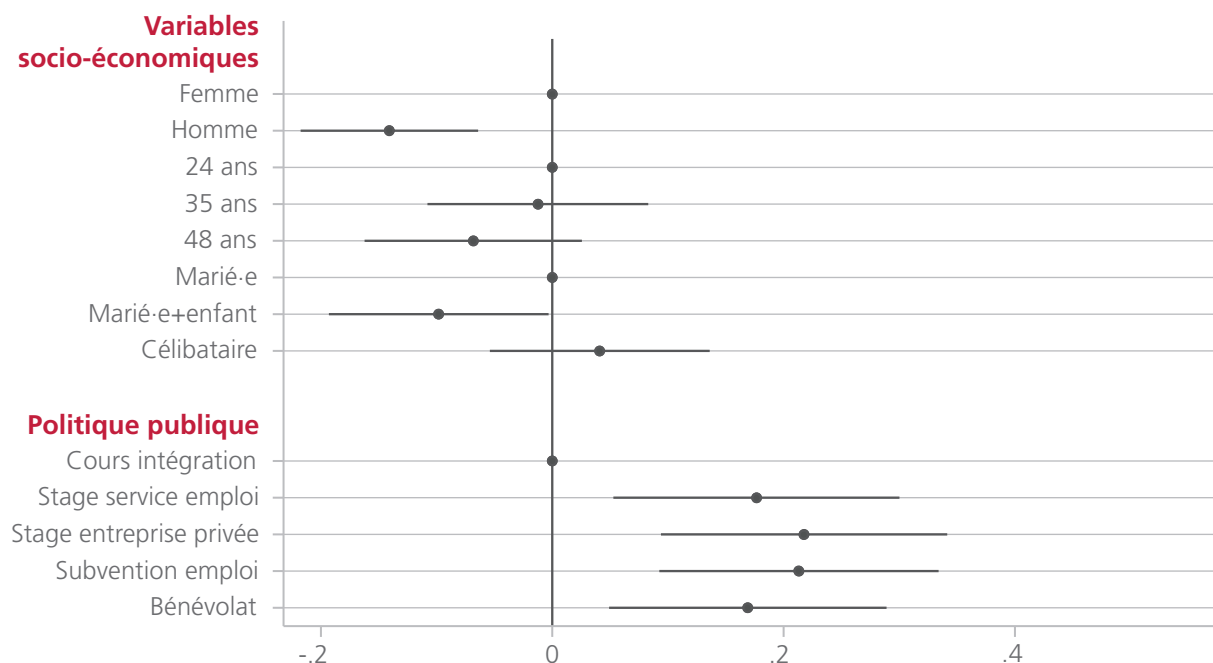
Démarche de recherche

Étudier la discrimination est difficile car les employeurs donnent souvent des réponses socialement désirables. Par conséquent, nous utilisons l'expérimentation, qui consiste en une enquête en ligne dans laquelle une vignette (=description fictive d'une situation) est présentée aux répondants. La vignette décrit le curriculum vitae d'une personne réfugiée dont de nombreuses caractéristiques varient de manière aléatoire (genre, état civil, âge, etc.). Ainsi, les employeurs ont été moins susceptibles de remarquer que nous étudions la discrimination et donc répondent plus sincèrement.

Chaque employeur a été confronté à plusieurs vignettes présentant des profils très différents et ils ont été invités à indiquer dans quelle mesure ils étaient prêts à interviewer un de ces candidats pour un emploi peu qualifié. Nous avons étudié cette discrimination en Autriche, Allemagne et Suède parce que ces pays ont été les plus concernés par des afflux de réfugiés en provenance de Syrie, d'Irak et d'Afghanistan pendant la "crise des réfugiés" (2011-2017).

Résultats

De façon inattendue, nous constatons que les employeurs préfèrent statistiquement de manière hautement significative les femmes aux hommes réfugiés (comme le montre la Figure 1, les hommes sont évalués moins bien que les femmes à hauteur environ de 0.15 points sur une échelle de 1-10). Notre explication est que les hommes sont discriminés en raison des stéréotypes négatifs auxquels ils sont associés dans la presse (criminalité, agressivité, trafic de stupéfiants). En outre, nous constatons que les employeurs discriminent les personnes ayant des enfants (Figure 1). La question est de savoir si ce résultat masque des différences entre les genres. Des analyses supplémentaires soulignent que, contrairement aux hommes, les femmes sont davantage discriminées si elles ont des enfants.



Coefficients avec un intervalle de confiance de 95%, contrôles pour d'autres caractéristiques de la vignette, pour tous les pays et toutes les professions

Figure 1 | Effets des variables du CV fictif sur la probabilité d'obtenir un entretien d'embauche

Conclusion et implications

Comme les employeurs discriminent les candidats masculins, l'administration publique devrait sensibiliser les employeurs aux stéréotypes concernant les hommes issus du moyen- orient et/ou des pays musulmans. Il en va de même pour les mères (réfugiées). Les psychologues suggèrent des stratégies afin d'éliminer ces biais, qui consistent en une instruction permettant aux employeurs d'adopter le point de vue des réfugiés et de développer de l'empathie à leur égard. Également, des programmes de mentorat dans lesquels un professionnel présente un·réfugié à son réseau d'emploi peuvent également être utiles.

“ Étudier la discrimination est difficile car les employeurs donnent souvent des réponses socialement désirables. Par conséquent, nous utilisons l’expérimentation, qui consiste en une enquête en ligne dans laquelle une vignette (=description fictive d’une situation) est présentée aux répondants.”

En outre, l’administration publique peut aider les réfugiés en proposant des mesures d’intégration supplémentaires (cf. Figure 1). Fossati et Liechti (2020) constatent que les employeurs sont plus susceptibles d’embaucher des réfugiés, qui, au-delà d’un cours d’intégration obligatoire, ont également participé à d’autres activités comme un stage ou du bénévolat. Malheureusement, ce résultat ne s’applique qu’aux employeurs ayant déjà une attitude positive envers les immigrés avant l’étude. Cela signifie que les politiques d’intégration n’influencent pas les employeurs qui ne veulent tout simplement pas travailler avec des réfugiés.

En conclusion, le faible taux d’emploi des femmes réfugiées (qui ne sont pas mères) n’est pas causé par la discrimination des employeurs. Il est probablement la résultante de facteurs comme les rôles de genre traditionnels, le manque d’éducation et/ou d’expérience professionnelle des réfugiées. Il est clair qu’un ensemble diversifié de mesures est nécessaire afin d’aborder l’intégration économique des différents groupes de réfugiés.

Références

Fossati, F., Knotz, C., Liechti, F. and I. Otmani (2022). The Gender Employment Gap among Refugees and the Role of Employer Discrimination: Experimental Evidence from the German, Swedish and Austrian Labor Markets. *International Migration review*.

Fossati, F. and Liechti, F. (2020). Integrating refugees through public policy : A comparative survey experiment on hiring preferences. *Journal of European Social Policy*, 30(5) 601-615.

Jeux olympiques et droits humains : une relation en pleine évolution

Unité Régulation du sport Prof. Dr. Jean-Loup Chappelet

Une question d'actualité

La Coupe du monde de football qui s'est achevée en décembre 2022 au Qatar a soulevé beaucoup de questions relatives aux droits humains. Les médias, les ONG et le public occidental n'acceptent plus facilement que ces méga-événements se déroulent dans les pays qui bafouent les droits humains, voire que des pays y participent sans être irréprochables en la matière. Il en va ainsi des Jeux olympiques d'été ou d'hiver qui sont, avec la Coupe du monde, le méga-événement le plus médiatisé.

Les Jeux olympiques modernes ont eu lieu pour la première fois en 1896 avec l'idée que la paix pourrait naître d'une meilleure compréhension entre les peuples au travers de rencontres sportives. Aujourd'hui, selon la célèbre historienne américaine Barbara Keys (2019), **cette ambition pacifique s'est reportée vers l'idéal de respect des droits humains**, un concept qui a beaucoup évolué depuis sa popularisation avec la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen adoptée au début de la Révolution française. **La régularité des Jeux sur plus d'un siècle permet de retracer cette évolution et de positionner les événements d'aujourd'hui dans le cadre du droit public international.**

Une relation qui a évolué avec le concept de droits humains

La recherche distingue *quatre moments* (voir Figure 1) où ont été progressivement mis en avant des droits humains, parallèlement au développement de ce concept au fil des années. D'abord les *Jeux de Berlin 1936* font l'objet d'appels au boycott aux Etats-Unis et en Europe face aux discriminations subies par les Juifs allemands de la part du régime nazi. Après la seconde guerre mondiale, en 1948, l'ONU adopte la Déclaration universelle des droits de l'homme. Cette Déclaration est concrétisée par toute une série de conventions (traités) entre Etats. Dès 1960, le Comité International Olympique (CIO) bannit l'Afrique du Sud de l'apartheid, mais les Jeux sont aussi touchés par d'autres questions de racisme incompatibles avec l'idée olympique. Les Jeux des années 1960 à 1970 sont ainsi affectés par divers boycotts (ou menaces) par les pays africains et les athlètes noirs : c'est le deuxième moment. Le troisième moment est celui des *Jeux d'été de Pékin 2008* et *d'hiver de Pékin 2022*. Ces Jeux se déroulent malgré une répression du peuple tibétain et ouïghour qui est comparée à un génocide culturel. Le quatrième et dernier moment analysé concerne *les Jeux d'été comme d'hiver à partir de 2024*. Le CIO les a attribués respectivement à Paris (2024), Milan

(2026), Los Angeles (2028) et Brisbane (2032) dans des pays où les droits humains précédemment mentionnés ne devraient trop poser problème. **Mais de nouveaux droits sont revendiqués, notamment par les athlètes, vis-à-vis de leur participation aux bénéfices économiques des Jeux et de leur liberté de parole (comme lors de la Coupe du monde de football au Qatar ou lors de l’Euro 2020).**

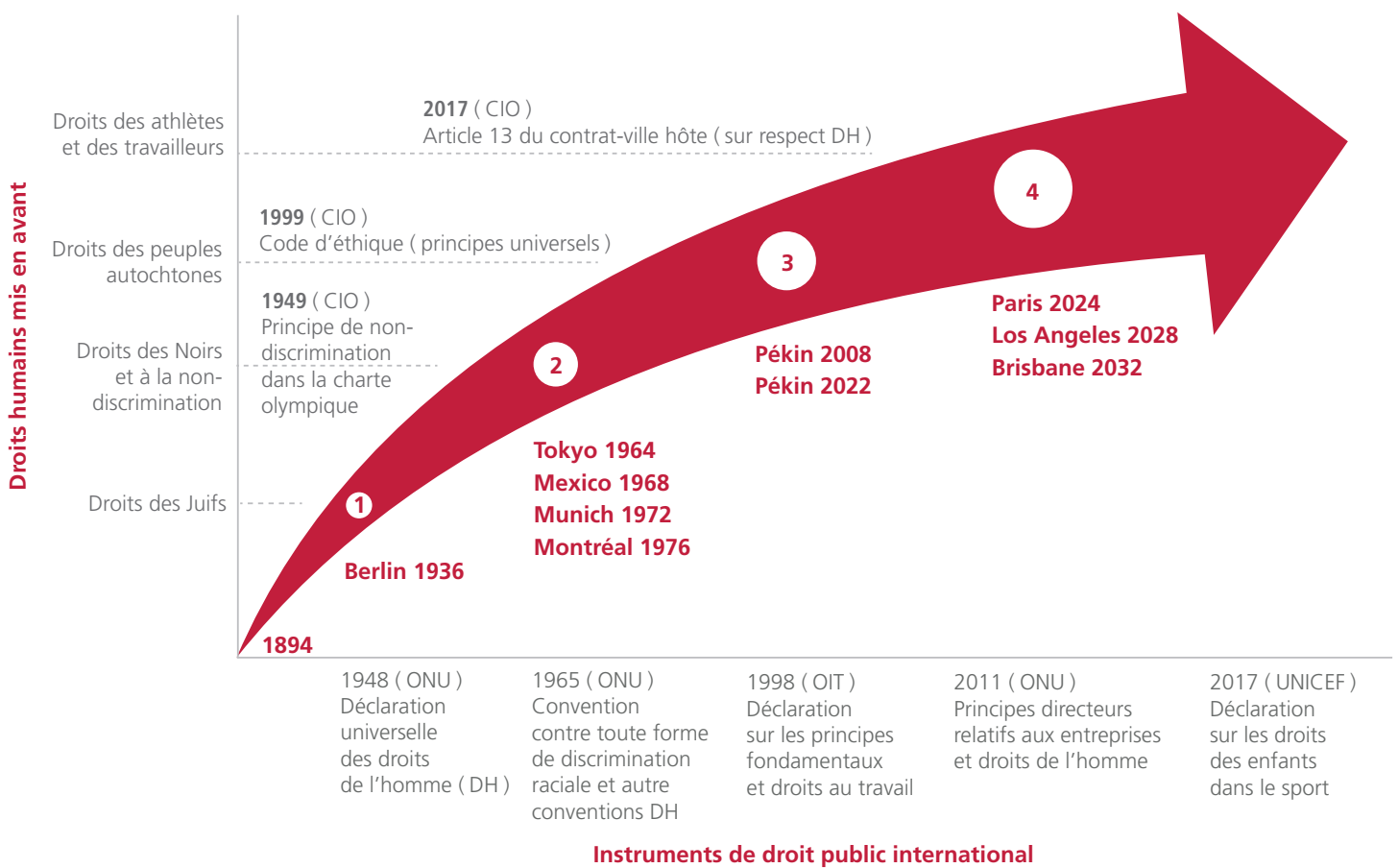




Figure 1 | 4 moments dans la relation entre JO et Droits humains



“ De nouveaux droits sont revendiqués, notamment par les athlètes, vis-à-vis de leur participation aux bénéfices économiques des Jeux et de leur liberté de parole (comme lors de la Coupe du monde de football au Qatar ou lors de l’Euro 2020).”



Implications pour les décideuses et décideurs

L’adoption en 2011 par l’ONU des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme marquent un tournant important. **Le respect de ces droits ne revient désormais pas qu’aux Etats mais aussi aux entreprises dont font partie les grandes associations qui gouvernent le sport mondial comme la FIFA et le CIO.** Elles évoquent toutes ces principes dans leurs statuts et modifient leurs contrats en conséquence. Ces principes de responsabilité des entreprises sont repris à minima par la législation suisse (contre-projet indirect du Conseil fédéral à la suite d’une votation en 2020 acceptée par le peuple, mais pas par les cantons) et devront sans doute être renforcés au vu du règlement européen ad hoc en cours d’adoption.

Références

Chappelet J.-L. (2022). The Olympics’ evolving relationship with human rights: An ongoing affair. *Sport in Society* 25(1), 1-22.

Keys, Barbara J. (2019). *The Ideals of Global Sport: From Peace to Human Rights*. Philadelphia, University of Pennsylvania Press.

Le secteur public peut-il étendre les frontières morales de ses travailleurs ?

Unité Economie de la régulation Prof. Dr. Laure Athias

Introduction

Un grand nombre de décisions impliquent des arbitrages entre l'intérêt particulier et le bien commun. Par exemple, quand ils décident des politiques à mettre en place, les décideurs publics considèrent-ils et internalisent-ils les effets différenciés d'une même politique pour différents groupes sociaux (les Suisses versus les étrangers, par exemple) ? **La disposition à faire prévaloir le bien commun sur l'intérêt particulier** fait référence à une valeur particulière : l'universalisme (à savoir l'aptitude à considérer le bien-être de toute personne de façon équitable, que celle-ci soit socialement proche ou distante (Enke et al. 2022)). Cette valeur a attiré une attention considérable dans la littérature en sciences sociales car c'est un prédicteur des comportements prosociaux, des opinions politiques, des attitudes vis-à-vis de l'environnement, entre autres, à considérer au même titre que les variables "classiques", telles que le revenu, la richesse, l'éducation, la religiosité ou les croyances sur l'efficacité du gouvernement. Ce que l'on sait moins, voire pas, est comment générer une telle valeur, comment un même individu peut devenir universaliste. **C'est précisément le but de cette recherche : étudier si les institutions économiques peuvent façonner cette valeur, et à travers quels mécanismes.**

Démarche de recherche

La philosophie et les sciences sociales ont de tout temps souligné la différence de nature entre les secteurs public et privé, au niveau des objectifs organisationnels, quant à l'importance relative accordée au bien commun et à l'intérêt particulier. **L'hypothèse théorique que cette recherche formule et teste est que le secteur public inculque l'universalisme à ses travailleurs en les exposant à l'esprit public, autrement dit, à la primauté du bien commun sur l'intérêt particulier.**

Le Panel suisse de ménages fournit des données géolocalisées au niveau individuel sur les choix professionnels des répondants entre les secteurs public et privé ainsi que sur leurs préférences à travers le temps. **Il est alors possible d'estimer, pour des mêmes individus, exposés au même marché du travail, comment leur universalisme (ainsi que leurs autres préférences) varie lorsqu'ils passent d'un secteur à un autre.** L'identification causale fait toutefois face au biais de sélection dynamique qui explique pourquoi un individu change de secteur. En particulier, il se peut qu'un individu change de secteur suite à un choc positif sur son universalisme (en tombant amoureux d'une nouvelle personne par exemple !), et soit donc devenu universaliste avant de changer de secteur.

Pour faire face à ce biais, cette étude compare l'universalisme initial des individus qui changent de secteur (avant qu'ils ne changent de secteur) à celui des individus qui sont restés dans le même secteur, et identifie que la sélection basée sur l'universalisme se fait au niveau des services publics (éducation, santé et services sociaux, présents dans les secteurs public et privé), mais pas au niveau du secteur public. **Il est alors possible de capturer l'effet causal du secteur institutionnel en se focalisant sur les travailleurs qui n'oeuvrent pas dans les services publics.**




BIEN COMMUN


Résultats, discussions et implications

Les résultats indiquent que 33% des travailleurs initialement non-universalistes deviennent universalistes quand ils passent du secteur privé au secteur public. En revanche, on n'observe pas un tel effet du secteur public sur l'idéologie, les préférences en termes de dépenses sociales et de redistribution, ni sur la confiance dans les institutions publiques. Par ailleurs, **ces travailleurs qui deviennent universalistes adoptent le comportement général que la littérature associe aux universalistes: ils ont moins d'amis, donnent moins localement mais plus globalement, et se comportent moins en " passager clandestin "**. Ces résultats suggèrent que les travailleurs ont bien internalisé cette valeur et que celle-ci, une fois internalisée, guide leur comportement.

Evidemment, cet effet peut varier en fonction de la capture des Etats (forme de corruption politique dans laquelle les intérêts privés d'un groupe influencent considérablement le processus décisionnel d'un État à leur propre avantage). **Cette recherche exploite justement des différences historiques de capture de l'Etat qui ont généré des différences culturelles persistantes dans les croyances que les individus ont dans l'Etat, et dans son devoir de privilégier le bien commun sur l'intérêt particulier, pour mettre en lumière l'impact du secteur public sur l'universalisme à travers l'exposition à l'esprit public.**



“Les résultats montrent que la disposition à faire prévaloir le bien commun sur l’intérêt particulier peut être acquise, en particulier en travaillant pour le secteur public qui inculque cette disposition à ses travailleurs à travers son objectif institutionnel qui, comparativement au secteur privé, privilégie le bien commun sur l’intérêt individuel. Un travailleur sur trois dans le secteur public acquiert cette disposition et la conserve.”



Comme les travailleurs peuvent également être parents ou amis, et donc diffuser à leur tour leurs valeurs, les répercussions du secteur public sur la diffusion de cette valeur dans la société en général sont importantes. Une première implication des résultats est qu’**une société peut faire le choix d’une grande taille du secteur public pour garantir une diffusion importante de cette valeur**. Cette recherche suggère également que **toute réforme du secteur public, pour être fructueuse, doit combiner incitations et messages moraux centrés autour du bien commun**, et ainsi exploiter les complémentarités entre les deux.

Références

Laure Athias (2023). Endogenous Preferences for the Common Good: The Cultural Consequences of Economic Institutions through the Workplace. Working Paper.

Benjamin Enke, Ricardo Rodriguez-Padilla and Florian Zimmermann (2022). Moral Universalism: Measurement and Economic Relevance. *Management Science*, 68(5), 3590-3603.

IDHEAP

Au cœur de l'action publique
Am Puls des öffentlichen Sektors
Al centro dell'azione pubblica
At the heart of public service



www.unil.ch/idheap/policybrief

Unil

UNIL | Université de Lausanne

IDHEAP
Institut de hautes études
en administration publique