

Les approches méthodologiques de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail

Etienne Piguet¹

Résumé : Les formes de discrimination dont une personne peut être victime sur le marché du travail en raison de son origine nationale ou ethnique sont multiples. Outre le problème éthique lié à l'idéal libéral d'égalité des chances pour tous, de tels phénomènes comportent pour la société des risques évidents en termes de cohésion sociale et de marginalisation de certains groupes. La discrimination à l'embauche apparaît tout particulièrement problématique mais s'avère difficile à mettre en évidence. Cet article passe en revue les différentes approches méthodologiques possibles pour mesurer l'ampleur du phénomène.

Deux hypothèses complémentaires sont généralement présentées dans la littérature afin d'expliquer les difficultés d'un groupe de personnes appartenant à une minorité à s'insérer sur le marché du travail. On peut distinguer :

1. L'hypothèse d'une dotation inférieure en termes de qualifications²
2. L'hypothèse d'une discrimination à l'embauche³

De nombreuses études ont déjà corroboré la première hypothèse et montré, par exemple, que la qualification des immigrants était généralement inférieure à celle des nationaux dans la plupart des pays d'immigration et avait pour corollaire des taux de chômage plus élevés (ICMPD 2003). Les chercheurs ont relevé dans le même temps que le niveau de qualification n'était pas le seul facteur explicatif des différences de chômage observées, confirmant ainsi la possibilité de discriminations à l'embauche par les

¹ Professeur de géographie humaine – Université de Neuchâtel – Suisse - Etienne.piguet@unine.ch

² La notion de qualification doit être comprise ici dans son sens le plus large d'employabilité ou d'adaptation à la demande. Elle peut par exemple inclure la connaissance de codes et pratiques informelles qui régissent le marché du travail.

³ Une troisième hypothèse qui pourrait être évoquée est celle d'une productivité plus faible de certains groupes en raison d'attitudes différentes vis-à-vis du travail ("ethos" du travail variable selon les origines nationales p.ex.). Cette hypothèse « culturelle » est controversée et n'est pas validée empiriquement dans la littérature scientifique (Thomas 1998).

employeurs. Isoler cet effet spécifique n'est pas aisé et le présent article a pour objectif de passer en revue les différentes approches possibles. Nous nous focaliserons sur les cas des minorités ethniques et des immigrants dans les mesure où ces groupes ont fait l'objet du plus grand nombre de recherche traitant de la discrimination. Des méthodes identiques peuvent cependant s'appliquer à la discrimination selon le sexe, l'âge, la religion, etc.

Les discriminations sur le marché du travail

L'étude des discriminations dont certains groupes sociaux peuvent être victimes sur le marché du travail est un sujet d'intérêt de longue date pour les sciences sociales. Outre la dimension éthique liée à l'idéal d'"égalité des chances", de tels phénomènes posent d'un point de vue sociologique, des risques évidents en termes de cohésion sociale et de constitution de groupes marginalisés ou d'une "*ethnic underclass*"⁴ Pour les économistes, la discrimination constitue une distorsion des mécanismes de marché et conduit à une allocation inefficace des ressources productives déjà mise en évidence par les travaux de Becker (1957)⁵.

Les formes de discrimination dont une personne peut être victime sur le marché du travail en raison de son appartenance à un groupe social, de son apparence physique, etc. sont multiples : discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination dans la promotion à des postes supérieurs, discrimination dans le type de tâches assignées, discrimination dans la valorisation du travail, dans l'accès à la formation continue, lors d'un licenciement, etc. L'embauche constituant le premier passage obligé de toute relation de travail, une discrimination à ce stade apparaît comme la plus grave en termes de conséquences ultérieures. Elle présente par ailleurs la particularité d'échapper parfois à la victime elle-même dans la mesure où les raisons d'un refus d'embauche sont rarement explicitées. Si elle existe, la discrimination à l'embauche présente par ailleurs le risque d'engendrer un cercle vicieux dont un groupe social ne pourra s'extraire : dans les autres formes de discrimination on peut supposer que les stéréotypes puissent être réduits par la pratique quotidienne, ce qui n'est pas le cas si une personne n'a même pas accès à l'emploi.

Sur le plan empirique, quatre approches peuvent être distinguées pour mettre en évidence les discriminations à l'embauche : l'approche indirecte, l'approche directe au niveau des victimes, l'approche directe au niveau de l'opinion et l'approche des pratiques effectives.

L'approche indirecte

Cette approche vise à tester simultanément les deux hypothèses présentées en introduction : l'effet du niveau de qualification et l'effet de discrimination. L'approche indirecte part de l'hypothèse que le degré de discrimination peut être mesuré par la différence résiduelle (de taux d'occupation, de taux de chômage, etc.) entre deux groupes une fois prises en compte les caractéristiques individuelles, en particulier le niveau de qualification. Cette approche implique en général une analyse de régression multiple (le plus souvent une régression logistique). L'effet sur la probabilité de chômage d'une variable "nationalité" ou "appartenance ethnique" permet ainsi de mesurer la discrimination « toutes choses égales par ailleurs ». De telles approches ont par exemple été utilisées en Australie (Miller and Neo 1997), en Grande-Bretagne

⁴ Dans la lignée du travail classique de Myrdal (1944), voir aussi Jencks and Peterson (1991).

⁵ Pour un tour d'horizon en français, voir Fugazza (2003)

(Thomas 1998, Carmichael & Woods 2000), en France (Richard 2000), en Suède (Bevelander 1999) et aux Etats-Unis (Chiswick, Cohen and Zach 1997). De manière très consensuelle, ces études arrivent à la conclusion qu'une part significative des difficultés rencontrées par les minorités étudiées sont causées par des pratiques discriminatoires.

De manière générale, si elles présentent l'intérêt de proposer un modèle global des déterminants de l'emploi, du chômage ou du salaire, les approches indirectes restent insatisfaisantes pour rendre compte du phénomène de discrimination lui-même. Mesurée comme une différence résiduelle, l'ampleur de la discrimination devient en effet largement dépendante du nombre de variables explicatives prises en compte et de la qualité des données disponibles. Si seul le nombre d'années de formation est inclus, l'ampleur de la discrimination mesurée sera plus importante que si l'on parvient à intégrer les années d'expérience, les compétences linguistiques, etc. Si ces études donnent donc des indications précieuses sur l'éventualité de phénomènes discriminatoires, elles n'en permettent pas, à proprement parler, la mesure.

L'approche directe au niveau des victimes

Cette approche vise à estimer la proportion de personnes ayant effectivement subi des pratiques discriminatoires. Elle passe donc par des entretiens ou des questionnaires, auprès des victimes potentielles, basés sur le compte rendu subjectif de leurs expériences (exemple : "avez-vous été désavantagé(e) dans votre recherche d'emploi au cours de la dernière année en raison de votre origine ?")⁶.

En France, une étude conjointe de l'INED et de l'INSEE menée en 1992 a ainsi montré que 28.9% des jeunes d'origine algérienne de 20 à 29 avaient personnellement subi des discriminations dans le domaine de l'emploi (Simon 2003). Dans le cadre d'une étude sur la création d'entreprise par les étrangers en Suisse, nous avons abordé cette thématique en proposant à 86 créateurs d'entreprise étrangers l'affirmation "trouver un emploi en Suisse est plus difficile pour moi que pour un Suisse, c'est pour cela que je préfère être à mon compte" (Piguet 1999). Un tiers des répondants s'est déclaré d'accord, ce qui représente un indice de discrimination sans en démontrer l'existence.

Cette approche présente cependant la faiblesse de se baser sur des réponses souvent largement déterminées par la manière subjective dont la victime a ressenti le phénomène de discrimination : dans certains cas, la discrimination sera passée inaperçue, dans d'autres, elle sera mise en avant alors que d'autres raisons expliquent le refus essuyé pour l'emploi recherché. Dans le cas où leurs résultats ont pu être confrontés à des approches plus objectives, les études de victimisation se sont en général révélées sous-estimer le phénomène de discrimination (Bovenkerk 1992).

L'approche directe au niveau de l'opinion publique ou des employeurs

Cette approche vise à estimer la propension à la discrimination au sein de la population ou des employeurs potentiels. Elle utilise des entretiens ou des questionnaires auprès des chefs d'entreprises, des responsables des ressources humaines ou encore du grand public. (exemple : "pensez-vous que la priorité sur le marché du travail doit être donnée aux citoyens suisses ?"). Le questionnaire Eurobaromètre sur le

⁶ Une autre forme d'approche directe au niveau des victimes est constituée par les "observations participantes" classiques menées par J.-H. Griffin en 1960 en sillonnant les Etats-Unis après s'être noirci la peau ("Black like me") ou de Günther Walraff parmi les Turcs d'Allemagne ("Ganz Unten").

racisme et la xénophobie utilise les affirmations *"When hiring personnel, employers should only take account of qualifications, regardless of the person's race, religion or culture"*⁷ et *"Discrimination on the job market on ground of a person's race, religion or culture should be outlawed"*⁸ par rapport auxquelles un échantillon de citoyens des différents pays de l'Union doit prendre position (EC 1998).

Dans le cas suisse, une question relative aux modalités de licenciement a été posée à un échantillon de citoyens suisses dans une recherche pionnière en 1969 (Hoffmann-Nowotny 1973), reproduite vingt-cinq ans plus tard avec une problématique similaire (Bösch, Romano and Stolz 1997) (*"Wenn in einem Betrieb Arbeitskräfte entlassen werden müssen, sollte man dann... a) die Ausländer zuerst entlassen b) die Schweizer zuerst entlassen c) die schlechteren Arbeiter ohne Rücksicht auf die Nationalität zuerst entlassen ?"*)⁹. Les résultats pour 1969 (n = 466), sont de 32% pour licencier d'abord les étrangers et 68% pour licencier d'abord les moins bons travailleurs. Pour 1995 (n=466) la proportion est de 4% pour licencier d'abord les étrangers et 96% pour licencier d'abord les moins bons travailleurs. Les résultats sont tout différent en ce qui concerne l'embauche. L'enquête périodique UNIVOX/Kultur a intégré une question relative à la préférence nationale en 2001. Il en ressort qu'une majorité de Suisses souscrivent à l'idée (33% entièrement et 27% partiellement) selon lequel, à qualification égale, le candidat suisse devrait être privilégié dans l'accès à un emploi. Seules 12% des personnes interrogées manifestent un profond désaccord avec cette idée (Raymann 2003). Dans le cadre d'une étude sur l'insertion des réfugiés sur le marché du travail, nous avons enfin effectué une série d'entretiens avec des chefs du personnel d'entreprises employant des requérants d'asile (Piguet et Wimmer 2000). Ces entretiens ont confirmé l'existence et l'influence des stéréotypes associés à différentes origines, tout en soulignant leur diversité selon les interlocuteurs.

De manière générale, l'approche directe, surtout de l'opinion publique dans son ensemble, présente la faiblesse de porter sur des opinions et des représentations dont on sait, déjà depuis l'étude sur la discrimination de La Piere en 1934, que le lien avec les comportements effectifs est parfois faible, voire inexistant (Bovenkerk 1992). Une personne pourra afficher une attitude non discriminatoire tout en adoptant, consciemment ou inconsciemment une attitude discriminatoire face à un cas concret ou vice-versa. L'importante variabilité des résultats observée entre différentes études pour des questions formulées un peu différemment illustre par ailleurs la sensibilité des répondants au libellé exact de la question posée.

L'étude des pratiques effectives de discrimination ("practice testing")

Cette approche vise à mettre les employeurs dans des situations « réelles » de discrimination potentielle et de mesurer de manière systématique leurs réactions.

Deux périodes peuvent être distinguées dans la recherche sur les pratiques effectives de discrimination sur le marché du travail : au cours d'une première période 1967-1991, on dénombre des études menées indépendamment dans différents pays avec des échantillons et des méthodologies variables. Dès 1992, suite à l'initiative du Bureau international du travail à Genève de coordonner les

⁷ « Lorsqu'ils engagent du personnel, les employeurs ne devraient tenir compte que des qualifications, sans considérer la race, la religion ou la culture de la personne »

⁸ « Les discriminations sur le marché du travail basées sur la race, la religion ou la culture devraient être déclarées illégales. »

⁹ « Lorsqu'une entreprise doit licencier devrait-elle a) licencier d'abord les étrangers b) licencier d'abord les Suisses c) licencier les moins bons employés sans prendre en considération leur nationalité »

recherches, le degré de comparabilité s'accroît considérablement et une méthodologie éprouvée et répliquable se met en place.

La première utilisation du "*practice testing*" remonte à 1967 en Grande-Bretagne par le PEP (*Political and Economic Planning*, aujourd'hui *Policy Studies Institute*) : Trois enquêteurs, citoyens britanniques originaires respectivement de Hongrie, des Caraïbes et d'Angleterre, soumièrent à des entreprises des demandes identiques pour des emplois, des logements et des assurances. La comparaison des résultats mit en évidence un niveau de discrimination très élevé à l'encontre de l'enquêteur noir des Caraïbes et plus faible à l'encontre de l'enquêteur hongrois (Daniel 1968). Cette recherche déboucha sur un débat national et sur l'extension de la protection contre la discrimination raciale. Elle fut suivie en 1974 par une étude plus approfondie basée sur un tirage aléatoire d'offres d'emploi et sur l'envoi de postulations écrites identiques (*correspondance testing*). Cette recherche mit en évidence des niveaux de discrimination plus élevés en raison de la couleur de peau qu'en raison de l'origine étrangère et vis-à-vis des hommes noirs que des femmes noires. Le niveau de discrimination se révéla inférieur dans les emplois qualifiés (Smith 1977). Plusieurs autres études ont suivi (cf. Bovenkerk 1992), dont une étude sur les jeunes noirs de Hubbock et Carter, pour le compte de la *Commission for racial equality*, qui soumit des doubles candidatures (un jeune noir et un jeune blanc) à 161 offres d'emploi et dénombra 50% de cas où un rendez-vous était présenté au jeune blanc, mais pas au jeune noir, ainsi que 6% de cas inverses (Hubock and Carter 1980).

De manière indépendante de la tradition britannique, et sous le nom de "*auditing*", des recherches sur la discrimination effective furent menées aux Etats-Unis dès la fin des années soixante dans le domaine du logement. En 1978, une application au marché du travail fut effectuée pour tester les effets de l'"*affirmative action*" : les firmes soumises à l'obligation de privilégier les noirs se révélèrent effectivement plus favorables à ces derniers (Newman 1978). En 1990, Cross analysa 360 doubles entretiens d'embauche d'un candidat anglo-saxon et d'un candidat hispanique, à Chicago et San Diego, à des niveaux de qualification peu élevés. Dans 20% des entretiens, une discrimination fut mise en évidence à l'encontre des hispaniques (Cross 1990). Comme le relève Bovenkerk, un intérêt de cette recherche est qu'elle a pu montrer comment la discrimination se poursuit et tend à s'accroître au fur et à mesure des différentes étapes du recrutement (téléphone, puis entretien), alors que les recherches menées en particulier en Angleterre n'avaient pas poursuivi l'expérience jusqu'au stade de l'entretien. On peut en déduire que les recherches qui se contentent de postulations téléphoniques (*telephone-testing*) ou écrites (*correspondance-testing*) ne livrent qu'une mesure du degré *minimal* de discrimination existant et que le degré réel sur l'ensemble du processus, mesuré lors d'entretiens (*audit-testing*), risque d'être plus élevé (Bovenkerk 1992, Blank et al. 2004).

Des recherches comparables furent effectuées aux Pays-Bas entre 1977 et 1978. Dans 20% des cas, il s'est avéré que les personnes originaires du Surinam, mais aussi d'Espagne, n'étaient pas convoquées à un entretien alors qu'il était accordé aux Néerlandais de souche (Bovenkerk 1992). Un intéressant constat de cette recherche est l'effet de la conjoncture sur le degré de discrimination : plus la demande de travail est faible dans une région (et donc plus le choix des employeurs est large) plus le niveau de discrimination est élevé. Une autre recherche menée aux Pays-Bas en 1991 donna des résultats très différents pour le cas spécifique des personnes très qualifiées : dans le cas des ingénieurs d'origine turque vis-à-vis des Néerlandais de souche, aucune discrimination à l'embauche ne fut observée. En France, une étude similaire fut menée sous le nom d'*Etude comportementale réactionnelle in situ* par l'envoi de 682 doubles postulations écrites comparant les Français de métropole et les Français originaires des Antilles. Dans 29% des cas, l'Antillais ne se vit pas proposer d'entretien contre 2% de cas pour le Métropolitain (Bovenkerk 1992).

Au Canada, le *Social Planning Council of Metropolitan Toronto* effectua en 1984 une recherche comparant le succès des blancs et des noirs de 18-25 ans au niveau de qualification intermédiaire. Un traitement préférentiel des blancs fut mis en évidence dans près de 25% des cas. Lors d'une comparaison de quatre groupes effectuée par téléphone (*telephone testing*), les Indo-pakistanaïses se virent refuser un entretien dans 44% des cas, les personnes originaires des Caraïbes dans 36% des cas, les blancs nés hors du Canada dans 31% des cas, tandis que les Canadiens de souche ne se virent refuser un entretien que dans 13% des cas. Des résultats comparables ont été obtenus en Australie (Riach and Rich 1992). Lors d'une réplique de l'étude canadienne en 1989, le degré de discrimination s'avéra par contre négligeable, mais sur la base d'un échantillon beaucoup plus réduit. Une hypothèse explicative de cette évolution tient à la reprise conjoncturelle et à la demande de travail plus forte en 1989. Les méthodologies utilisées n'étant pas unifiées, il a été difficile de tirer un bilan avant la mise en place des études comparatives systématiques du Bureau International du Travail.

Au début des années 1990, le Bureau International du Travail lança le programme "*Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work*" (Zegers de Beijl 1990). Dans ce cadre, un effort important fut consacré à la vérification empirique des niveaux de discrimination. La publication en 1992 d'un "*Manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin*" (Bovenkerk 1992) permit l'uniformisation des méthodes et la mise sur pied de recherches comparables dans de nombreux pays.

La définition d'un *taux de discrimination nette* fut harmonisée. Ce taux mesure la proportion nette des cas de double postulation où l'un des deux candidats seulement est accepté (nombre de cas où l'autochtone est privilégié moins nombre de cas où l'étranger est privilégié) divisé par le nombre de réponses¹⁰. Le taux ainsi calculé signale dans combien de cas le candidat d'origine immigrée a été confronté à la discrimination. Un taux de discrimination de 30% révèle par exemple que dans trois procédures de sélection sur dix, le candidat national a été favorisé aux dépens du candidat d'origine immigrée.

Les pays originellement prévus pour effectuer des analyses étaient l'Australie, la Belgique, le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède, la Suisse et les Etats-Unis. En Suède, la démarche de recherche donna lieu à une controverse en raison du caractère jugé « trompeur » des postulations fictives et du risque pour les employeurs « piégés » de se voir reprocher leur attitude devant les tribunaux. Michael Banton a proposé sur cette base, dans un article de 1997, une discussion approfondie de la dimension éthique du *practice testing* et conclu à la nécessité de poursuivre les études selon cette méthode (Banton 1997).

Au cours des années récentes, de telles analyses ont été effectivement réalisées sous l'égide du BIT pour la Belgique (Arriijn Iisa, Feld and Nayer 1999), le Canada (Raskin 1993), l'Allemagne (Goldberg, Mourinho and Kulke 1996), les Pays-Bas (Bovenkerk et al. 1995), l'Espagne (Prada and et al. 1996), les Etats-Unis (Bendick 1996). Des recherches comparables ont par ailleurs été effectuées indépendamment du BIT au Danemark (Wrench 1998), aux Etats-Unis (Bertrand et Mullainathan 2004) et en Suisse (Fibbi, Kaya et Pignet 2003). Dans le cas Suisse, sur 100 postulations où le candidat suisse a obtenu un entretien, un Turc, à profil rigoureusement identique, s'est vu refuser 30 fois cette chance, un Albanais du Kosovo entre 24 et 59 fois selon les régions. De manière générale, les études initiées par le BIT ont mis en

¹⁰ Les cas de double non-réponse où l'employeur ne réagit à aucune des deux offres ou les rejette les deux ne sont généralement pas pris en considération pour le calcul du taux.

évidence des niveaux de discrimination non négligeables (30% de cas de discrimination manifeste environ) à l'encontre des différents groupes issus de l'immigration (Zegers de Beijl 2000).

Tout récemment, l'Observatoire des discriminations a réalisé en France des démarches de *practice testing* qui, si elles ne donnent pas des résultats directement comparables à ceux du BIT, permettent néanmoins d'avoir un bon indice de l'ampleur des discriminations dans ce pays : pour 75 entretiens accordés à des candidats portant un nom à consonance française, 14 seulement ont été accordés aux candidats de profil identique ayant des noms maghrébins (Amadiou 2005).

Conclusion

La comparaison des recherches menées dans le cadre du programme du BIT permet de faire le bilan des avantages et des inconvénients des différentes approches méthodologiques de la discrimination à l'embauche. En regard des autres méthodes évoquées ci-dessus, le "*practice-testing*" offre la quantification la plus rigoureuse de la discrimination effective dans la mesure où les autres paramètres pouvant affecter l'embauche sont maintenus constants. Cette méthode constitue donc l'un des rares cas empiriques dans les sciences sociales où un phénomène peut être appréhendé "toutes choses égales par ailleurs". Il faut par contre relever que l'approche se limite à une partie seulement du marché du travail : les emplois qui ne sont pas mis au concours, mais font l'objet d'un recrutement informel, échappent à l'analyse. La méthode ne permet pas non plus de pondérer l'effet spécifique de la discrimination par rapport aux autres facteurs explicatifs de la position sur le marché du travail (en particulier la formation), les analyses de régression multiples, pour autant que des données satisfaisantes soient disponibles, sont plus adaptées à de tels objectifs. L'analyse des pratiques ne constitue pas non plus une approche permettant d'expliquer les phénomènes de discrimination dans le but d'une théorisation. Les motivations de la discrimination observée ne sont pas abordées. Sans entrer dans le détail, on peut noter qu'une discrimination peut provenir d'une attitude raciste ou xénophobe directement dirigée vers la personne appartenant à une catégorie ("*categorical discrimination*" cf. Banton 1983), de stéréotypes selon lesquels les personnes appartenant à un certain groupe ne posséderaient pas les qualités recherchées ("*statistical discrimination*"), de contraintes extérieures fondées ou infondées (peur de déplaire aux clients ou de conflits au sein de l'entreprise) ou encore d'une stratégie rationnelle de minimisation des risques en refusant toute candidature n'étant pas issue de la population majoritaire (Berghe 1997). Les raisons profondes d'une attitude xénophobe ou raciste ne sont a fortiori pas non plus appréhendées (voir à ce sujet la synthèse de Wimmer 1997). Le tour d'horizon des différentes approches méthodologiques qui vient d'être effectué souligne donc l'importance d'une pluralité des recherches et des méthodes sur un thème aussi complexe et porteur d'enjeux que la discrimination.

- Amadiou, Jean-François. 2005. Discriminations à l'embauche - De l'envoi du CV à l'entretien: <http://cergors.univ-paris1.fr/>.
- Arrijn Lisa Peter, Feld Serge et Nayer André. 1999. *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin : the case of Belgium*. Geneva: International Labour Office, Employment Department.
- Banton Michael. 1983. "Categorical and statistical discrimination" *Ethnic and Racial Studies*, 6, 3: pp. 269-283.
- Banton, Michael. 1997. "The ethics of practice testing." *New Community* 23, 3: pp. 413-420.
- Becker Gary. 1957. *The Economics of Racial Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bendick M., Jr. 1996. *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : empirical findings from situation testing*. Geneva: International Labour Office, Employment Department.
- Berghe Pierre L. van den. 1997. "Rehabilitating stereotypes" *Ethnic and racial studies*, 20, 1: pp. 1-16.
- Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan. 2004. "Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? : A Field Experiment on Labor Market Discrimination." *American Economic Review*, 94, 4: pp. 991-1013.
- Bevelander Pieter. 1999. "The employment integration of immigrants in Sweden" *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 25, 3: pp. 445-468.
- Blank, Rebecca , Marilyn Dabady, and Connie Citro. 2004. *Measuring racial discrimination*. Washington DC: National Academy Press.
- Bösch Andi, Romano Gaetano et Stolz Jörg. 1997. *Das "Fremde" in der Schweiz : 1969 und 1995 : eine Replikationsstudie*. Zürich: Soziologisches Institut, Universität Zürich.
- Bovenkerk F. 1979. "Comparative Aspects of Research on Discrimination Against Non-White Citizens in Great-Britain, France and The Netherlands", pp. in *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, J. Berting et R. Jurkovich (ed.). Oxford: Pergamon Press.
- Bovenkerk Frank. 1992. *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin : testing discrimination in natural experiments*. Geneva: International Labour Office.
- Bovenkerk Frank, Gras M.J.I et Ramsøedh D. 1995. *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva: International Labour Office.
- Carmichael, Fiona and R Woods. 2000. "Ethnic penalties in unemployment and occupational attainment : evidence for Britain." *International review of applied economics* 14, 1: pp. 71-98.
- Chiswick Barry R, Cohen Yinon et Zach T'zippi. 1997. "The labor market status of immigrants : effects of the unemployment rate at arrival and duration of residence" *Industrial and labor relations review*, 50, 2: pp. 289-303.
- Cross H. 1990. *Employers Hiring Practices: Differential Treatment of Hispanic and Anglo Job Seekers*. Washington D.C.: Urban Institute Press.
- Daniel W.W. 1968. *Racial Discrimination in England*. Harmondsworth: Penguin.
- European Communities. 1998. *Racism and xenophobia in Europe : 1997 European year against racism*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fibbi, Rosita, Bülent Kaya et Etienne Piguet. 2003. *Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations - Rapport de Recherche 31 (<http://www.migration-population.ch/>).
- Fugazza, Marco. 2003. "La discrimination raciale: théories, faits, stratégies." *Revue internationale du travail*, 142, 4: pp. 547-588.
- Goldberg Andreas, Mourinho Dora et Kulke Ursula. 1996. *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*. Geneva: International Labour Office, Employment Department.
- Hoffmann-Nowotny Hans-Joachim. 1973. *Soziologie des Fremdarbeiterproblems : eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz*. Stuttgart: F. Enke.
- Hubock J. et Carter S. 1980. *Half a Chance ? A Report on Job Discrimination against Young Blacks in Nottingham*. London: Commission for Racial Equality.

- International Centre for Migration Policy Development (ICMPD). 2003. *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-discrimination in 15 Member States of the EU*: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).
- Jencks C. et Peterson P. E. 1991. *The Urban Underclass*. Washington D.C.: The Brookings Institution.
- La Pièrre, R. . 1934. "Attitudes and actions." *Social Forces*, 13: pp. 230-237.
- Miller Paul W. et Neo Leanne M. 1997. "Immigrant Unemployment: The Australian Experience" *International Migration*, 35, 2: pp. 155-183.
- Myrdal Gunnar. 1944. *An American Dilemma, The Negro Problem and Modern Democracy*. New York: Harper & Brothers.
- Newman J. M. 1978. "Discrimination in Recruitment: an Empirical Analysis" *Industrial and Labor Relations Review*, 31,1.
- Piguet Etienne. 1999. *Les migrations créatrices* (préface de Georges Tapinos). Paris: L'Harmattan.
- Piguet, Etienne et Andreas Wimmer. 2000. "Les nouveaux "Gastarbeiter" ? : les réfugiés sur le marché du travail suisse." *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 1: pp. 233-257.
- Prada M. Angel de et et al. 1996. *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*. Geneva: International Labour Office, Employment Department.
- Raskin C. 1993. *De facto discrimination, immigrant workers and ethnic minorities: A Canadian overview*. Geneva: International Labour Office, Employment Department. WEP working paper.
- Raymann, Ursula. 2003. *Meinungen und Einstellungen gegenüber Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz : Trend- und Vertiefungsbericht*. Zürich: GfS-Forschungsinstitut.
- Riach P. A. et Rich J. 1992. "Measuring Discrimination by Direct Experimental Methods" *Journal of Post Keynesian Economics*, 14, 2.
- Richard, Jean-Luc. 2000. "Une approche de la discrimination sur le marché du travail - Les jeunes adultes issus de l'immigration étrangère en France." *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 16, 3: pp. 53-83.
- Simon, Patrick. 2003. "Challenging the French model of integration: discrimination and the labour market case in France." *Studi Emigrazione / Migration Studies*, XL, 152: pp. 717-745.
- Smith D.J. 1977. *Racial Disadvantage in Britain - The PEP Report*. Harmondsworth: Penguin.
- Thomas Jonathan M. 1998. "Who feels it knows it: work attitudes and excess non-white unemployment in the UK" *Ethnic and Racial Studies*, 21, 1: pp. 138-150.
- Wimmer Andreas. 1997. "Explaining xenophobia and racism : a critical review of current research approaches" *Ethnic and racial studies*, 20, 1: pp. 17-41.
- Wrench John. 1998. "Discrimination formelle et informelle sur le marché du travail européen" *Hommes et Migrations*, 1211: pp. 100-111.
- Zegers de Beijl Roger. 1990. *Discrimination of migrant workers in western Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Zegers de Beijl, Roger (Ed.). 2000. *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market : a comparative study of four European countries*. Geneva: International Labour Office.