

ANALYSE

Le *testing*, une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche

Inscrite au cœur des politiques publiques en faveur de l'égalité des chances comme à l'agenda politique des États européens, dont la France, la lutte contre les discriminations implique de mobiliser un cadre d'analyse propre. Les préconisations en la matière, parce qu'elles relèvent le plus souvent de mesures ciblées, ne sauraient, de fait, se dispenser d'un diagnostic approprié. Or, identifier et comprendre les pratiques discriminatoires est un exercice difficile et, plus encore, celui consistant à isoler et quantifier leurs effets. Une chose est, en effet, de constater une inégalité d'accès à l'emploi par groupes de population, une autre est de faire la preuve que ce traitement différencié sur le marché de l'emploi a pour cause des pratiques discriminatoires. À cet égard, le recours à une démarche expérimentale de type *testing* peut s'avérer utile tout en s'inscrivant dans la dynamique de renouvellement de l'action publique par l'expérimentation.

L'objet de la présente note est de présenter les avantages et les limites de cette méthode du *testing*, en s'appuyant notamment sur une étude, commandée par le Centre d'analyse stratégique, laquelle a pour objet d'évaluer les pratiques discriminatoires liées à l'origine qui entravent l'accès à l'emploi des jeunes de banlieues d'Île-de-France.

Avantages, portée et limites du *testing* comme méthode de mesure des discriminations

Le caractère diffus et polymorphe de la discrimination à l'embauche rend sa mesure difficile et exige souvent de combiner plusieurs types d'indicateurs pour parvenir à une évaluation pertinente. Chaque indicateur a, par définition, une portée limitée, mais le *testing*, par ses caractéristiques, est une méthode qui répond à certaines critiques adressées aux autres familles d'indicateurs de l'existence de discriminations.

Quels indicateurs pour mesurer les discriminations ?

De manière générale, on recense cinq grandes familles d'indicateurs de l'existence de discriminations. La première relève de l'exploitation de données officielles, comme le nombre de plaintes déposées pour discrimination auprès des organismes idoines ou le recensement des obstacles juridiques légaux à l'égal accès à l'emploi, approche pour le moins partielle par nature. La deuxième famille d'indicateurs concerne le sondage d'opinion, soit auprès des minorités ethniques quant à leur vécu, soit auprès de la population majoritaire quant à son attitude vis-à-vis de ces minorités. L'exploitation de telles réponses pose un problème de probité scientifique parce qu'elles se fondent sur des appréciations subjectives et excluent les éléments de contexte. Troisième type d'indicateurs, les études des pratiques de recrutement, basées sur des enquêtes de terrain, permettent moins de quantifier les discriminations que de les comprendre, sous l'angle qualitatif du processus. Quant à l'utilisation de macro-données statistiques¹, elle bute sur un problème d'imputation des écarts ou des corrélations mesurés. Constaté qu'existent des différences dans les taux d'accès à l'emploi entre groupes de population ne permet pas, pour autant, de les imputer à des pratiques discriminatoires. La statistique fournit en l'occurrence des éléments de constat et de quantification (constat d'inégalité, mesure d'écarts à la moyenne, etc.) mais ne permet pas d'établir de lien avéré entre ces mêmes écarts et des pratiques discriminatoires.

¹ D'après l'enquête emploi de l'Insee, 25 % des actifs non ressortissants de l'Union européenne étaient demandeurs d'emploi en 2002, contre 8,3 % des Français. Si l'on prend la classe d'âge des 30-39 ans, le taux de chômage des étrangers varie de 10,9 % pour les ressortissants de l'UE à 37,3 % pour les Algériens. L'étude Génération 1998 du Céreq montre, quant à elle, qu'avec le même diplôme (CAP ou BEP), les jeunes d'origine maghrébine ont entre 1,3 et 1,6 fois plus de risques que ceux d'origine française de se retrouver au chômage. Ce risque est d'autant plus fort que le temps passé sur le marché du travail est bref et il a augmenté pour ceux qui sont entrés dans la vie active en 1998 par rapport à 1992 (cf. Observatoire des inégalités, « Chômage et nationalité », avril 2006).

Le testing, une démarche expérimentale scientifiquement robuste ?

Totalement distinct des méthodes utilisées devant les tribunaux pour apporter la preuve d'une intention discriminatoire², le *testing*, ou test de situation dans sa traduction française, est considéré comme une méthode scientifiquement robuste permettant d'avoir une représentation systématique des discriminations étudiées. En matière de discrimination à l'embauche, la statistique publique est, en l'occurrence, tout autant limitée par l'utilisation de variables ethniques au sens strict que par la difficulté d'analyse des observations (cf. *supra*). Ce sont ces limites qui impliquent de recourir à la construction d'*interactions fictives* sur le marché du travail. Si l'on considère, à la suite d'Heckman³, qu'il y a discrimination à l'embauche lorsque deux individus dotés des mêmes caractéristiques productives mais de caractéristiques non productives⁴ hétérogènes, sont sujets à un traitement différencié sur le marché du travail, alors la population virtuelle de demandeurs d'emploi à construire pour le *testing* doit comporter deux groupes jumeaux de candidats différenciés par le(s) seul(s) critère(s) de discrimination supposé(s). Autrement dit, il s'agit d'apporter la preuve d'une inégalité de traitement *toutes choses égales par ailleurs*, ce qu'autorise le recours aux *expériences contrôlées* dont relève le *testing*. Des études convergentes ayant montré que c'est au tout début du processus de recrutement que la discrimination est la plus fréquente et la plus pénalisante, les opérations de *testing* consistent, pour la plupart, à répondre à des offres d'emploi ciblées par l'envoi de CV jumeaux différant par le seul critère probable de discrimination testé, méthode dite de « l'audit par couple ».

Les résultats d'un *testing*, comme ceux de toute démarche expérimentale, n'ont pas prétention à servir d'indicateur national mais constituent un sondage ponctuel et localisé du (dys)fonctionnement du marché de l'emploi, au niveau d'un secteur ou d'une branche le plus souvent. Les limites de la méthode tiennent donc à la représentativité des résultats qui est fonction avant tout de la taille et de la qualité de l'échantillon. Un taux global de réponses positives trop réduit nécessite ainsi de recourir à une méthode de ré-échantillonnage qui permet de redresser les biais de non-représentativité. Le *testing* étant une méthode coûteuse, ses expériences sont rarement répétées et/ou systématiques de telle sorte que les résultats peuvent également être affectés par des biais de saisonnalité. Pour que le *testing* soit robuste, il faut en outre que les conditions de réalisation de l'expérience se rapprochent le plus possible des conditions réelles de confrontation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Les tests de situation monocritère présentent, à ce titre, deux avantages : celui de respecter plus strictement le principe de gemellité des candidatures ; celui de moins perturber le processus normal de sélection car l'exercice peut se limiter à l'envoi de deux candidatures pour une même offre, qui se diluent dans la masse des candidatures « naturelles ». Cela dit, même dans ce cas d'« audit par couple », il est difficile de contrôler l'ensemble des variables. Une différenciation à la marge des candidatures appariées peut parfois affecter les résultats et poser des problèmes d'interprétation. Enfin, et plus généralement, le choix du critère de discrimination à tester peut être équivoque et brouiller le diagnostic. C'est l'exemple commun du chevauchement des discriminations liées à l'origine ethnique et/ou sociale du candidat.

L'apport du testing dans l'évaluation des discriminations à l'embauche

Ces restrictions posées, le *testing* est une méthode intéressante, dès lors que l'on tient compte de la portée spécifique de chaque expérience. Les premières études du genre sur les discriminations à l'embauche remontent à la fin des années soixante au Royaume-Uni et ont pris un essor particulier en Europe au cours de la dernière décennie sous l'égide du Bureau international du travail (BIT).

Discrimination à l'embauche : quels résultats des études de testing menées en Europe ?

Une série d'études a été supervisée par le BIT au milieu des années quatre-vingt-dix dans plusieurs pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, Pays-Bas, etc.)⁵ alors que les discriminations à l'encontre des jeunes issus de l'immigration y devenaient un sujet majeur de préoccupation. Ces études sur *testing* révèlent qu'à qualification et expérience professionnelle égales (et autres critères d'employabilité identiques), les jeunes issus de l'immigration font bien l'objet de discriminations, dès le premier stade de la procédure de recrutement. À titre d'exemple, les jeunes d'origine marocaine connaissent des taux de discrimination⁶ à l'embauche de 19 % en Belgique, 25 % en Espagne et 23 % en Suisse. En Allemagne, les résultats montrent que les jeunes Turcs souffrent d'un taux de discrimination de 10 % pour les candidats à un poste exigeant une qualification de niveau tertiaire et de 19 % dans le cas d'un emploi semi-qualifié.

En France, l'usage du *testing* est apparu plus tardivement. Depuis 2003, plusieurs études sur *testing* ont été réalisées en France suivant la technique de « l'audit par couple ». Peuvent être notamment citées, celle menée par

² Circ. CRIM 2006-16 du 26 juin 2006. B.O. du ministère de la Justice, n° 102, 1^{er} avril au 30 juin 2006.

³ Heckman J. J. (1998), « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, Spring, vol. 12, n° 2, p. 101-116.

⁴ Supposées telles, pour être précis, ce qui n'exclut pas qu'un recruteur considère, quant à lui, la distance résidence/lieu de travail, par exemple, comme une caractéristique (indirectement) productive, négativement corrélée au niveau de productivité potentiel du candidat, du fait que le temps de transport est source de fatigue.

⁵ Zegers de Beijl (R.) (2000), *Documenting Discrimination against Migrants Workers in the Labour Market. A comparative study of four European countries*, ILO.

⁶ Le taux de discrimination mesure la différence entre les taux de réussite des candidats « de souche » et ceux des candidats issus de l'immigration.

Pascale Petit⁷ sur les discriminations de genre dans le secteur financier et celles conduites par l'Observatoire des discriminations⁸ en 2004 et 2005 qui concernaient l'accès différencié aux emplois de commerciaux de niveau BTS selon plusieurs critères croisés : genre, origine ethnique, lieu de résidence, handicap, apparence physique. L'enquête de 2004, par exemple, mettait en évidence un taux de réponse positive, entendue comme convocation à un entretien d'embauche, cinq fois inférieur pour le candidat d'origine maghrébine, comparé à celui du candidat de référence (homme de nom et prénom français, résidant à Paris, blanc de peau, d'apparence standard). Par ailleurs, en novembre 2006, l'Observatoire des discriminations publiait les résultats de son premier « Baromètre » des discriminations à l'embauche⁹, ventilés par type d'emploi, secteur d'activité, région et taille d'entreprise. 6 461 CV ont ainsi été envoyés durant une année en réponse à 1 340 offres d'emploi. Si l'on attribue un taux de réussite de 100 au candidat de référence, les retours ont révélé des taux de réponse positive comparés pour les candidats portant un nom et un prénom à consonance maghrébine de 49 dans la construction, 41 dans l'industrie et 31 dans le tertiaire, avec des effets discriminants plus élevés dans les PME de moins de 200 salariés.

Ces résultats pour la France ne permettent pas de croiser les critères d'âge et d'origine ethnique. L'étude sur le *testing* commandée par le Centre d'analyse stratégique¹⁰ a pour premier objectif de pallier ce manque en ciblant une catégorie de la population française qui cumule les facteurs potentiels d'éviction du marché du travail : jeunes, issus de l'immigration, résidant en banlieue parisienne et primo-accédants à l'emploi. Cet objectif d'évaluation se double d'une volonté de valider les résultats statistiques par des tests de robustesse scientifiquement probants.

Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France

L'étude a pour objectif d'évaluer l'effet des pratiques discriminatoires liées à l'origine sur la probabilité d'obtenir un entretien d'embauche en réponse à une offre d'emploi pour les jeunes hommes de banlieues d'Île-de-France. À cette fin, les auteurs ont créé huit profils de demandeurs d'emploi uniquement distincts les uns des autres par leur nationalité, la consonance de leur nom et celle de leur prénom, dans les trois cas soit française soit marocaine¹¹, critères auxquels ils ont adjoint celui de la commune de résidence, réputée favorisée ou non favorisée¹². Ils ont ensuite répondu simultanément à 264 offres d'emploi, de comptables d'une part et de serveurs de restaurant d'autre part, par des grappes de huit candidatures factices couplées, c'est-à-dire en tous points similaires deux à deux, exception faite de la ou des caractéristique(s) *a priori* non productive(s) dont l'effet discriminant est testé de manière cumulée ou isolée, à savoir la nationalité étrangère, l'usage d'un patronyme ou d'un prénom étranger et la réputation de la commune de résidence (cf. encadré 1). Afin de limiter le risque de détection du *testing*, les candidatures ont été différenciées à la marge par des caractéristiques de forme.

Au total, 2 112 CV et lettres de motivation d'hommes âgés de 18 à 22 ans¹³ ont été envoyés sur une période de deux mois, entre début octobre et fin novembre 2006. Si l'on entend par *taux de réussite*, le fait que le candidat fictif soit convié à un entretien d'embauche en réponse à sa candidature, alors les taux de réussite globaux ont été d'un peu plus de 3 % pour le secteur de la comptabilité, soit 34 réponses positives pour 1 097 candidatures envoyées et de 9,5 % pour le secteur de la restauration, soit 89 réponses positives pour 938 candidatures envoyées. Le faible taux de réponse dans le secteur de la comptabilité conduit à prendre avec précaution les résultats obtenus dans ce secteur.

Encadré 1 : Facteurs isolés et facteurs cumulés de discrimination révélés par comparaison des taux de réussite de candidatures couplées

FMM – MMM : effet de la nationalité pour un candidat ayant un nom et un prénom marocains

FMF – MMM : effet cumulé de la nationalité et du prénom pour un candidat de nom marocain

FFF – MMM : effet cumulé de la nationalité, du nom et du prénom

FMF – FMM : effet du prénom, pour un candidat de nationalité française et de nom marocain

FFF – FMM : effet cumulé du nom et du prénom, pour un candidat de nationalité française

FFF – FMF : effet du nom, pour un candidat de nationalité et de prénom français

Clé de lecture : la première lettre donne la nationalité, la deuxième le nom et la troisième le prénom, M vaut pour marocain(e) et F pour français(e).

Les résultats synthétisés dans les deux tableaux qui suivent montrent que, si la nationalité ne ressort pas, en elle-même, comme un critère de discrimination statistiquement significatif, l'effet cumulé de la nationalité et du nom s'avère bien discriminant et amplifié par l'effet du prénom. Si l'on attribue un indice de réussite de 100 aux candidats à un poste de comptable ayant un nom et un prénom français, cet indice n'est que de 82 pour un candidat de prénom français et de nom marocain, de 35 pour un candidat de nom et prénom marocains (FMM), le

⁷ Petit P. (2003), « Discrimination à l'embauche : étude d'audit par couple dans le secteur financier français », *Cahiers de la MSE*, EUREQua : <http://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/cahiers2003/V03016.pdf>

⁸ Cf. Observatoire des discriminations : <http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm#resultats>.

⁹ <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Barometre2006resultats.pdf>.

¹⁰ Duguet E., Leandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2007), « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », étude du Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry pour le Centre d'analyse stratégique : http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=488.

¹¹ Des études convergentes (Richard J.-L. (2006), « Présomption de discrimination à l'encontre des enfants d'immigré(s) africain(s) », *Migrations Société*, vol. 18, n° 105-106 et Silberman R. et Fournier I. (2006), « Jeunes issus de l'immigration : une pénalité à l'embauche qui perdure », *Bref du CEREP*, n° 226) montrent que ce sont les immigrés et enfants d'immigrés d'origine marocaine qui connaissent le plus de difficulté d'accès à l'emploi.

¹² Il y a en fait 4 profils de base : MMM, FMM, FMF et FFF (cf. clé de lecture de l'encadré 1), subdivisés en deux selon que le candidat fictif habite dans une commune favorisée ou non, ce qui donne huit profils, eux-mêmes subdivisés en deux selon le niveau de qualification (baccalauréat professionnel ou BEP dans la restauration, BTS ou baccalauréat professionnel dans la comptabilité), ce qui donne 16 profils, multipliés par deux secteurs (comptabilité et restauration), soit un total de 32 profils.

¹³ 18 ans pour les titulaires d'un BEP, 20 ans pour les titulaires d'un baccalauréat et 22 ans pour les titulaires d'un BTS.

taux de réussite pour les candidats de nationalité marocaine étant, quant à lui, statistiquement non significatif. Pour les serveurs, ces indices de réussite sont respectivement de 64 pour un candidat de prénom français et de nom marocain, 36 pour un candidat de nom et prénom marocains et 28 pour un candidat de nationalité marocaine.

Ces résultats révélés par la simple comparaison des taux de réussite globaux peuvent être affinés en calculant des écarts entre taux de réussite, différenciés selon les types d'offres d'emploi. Le tableau 2 donne la moyenne de ces écarts dans les deux secteurs entre un candidat de nom et prénom français (FFF) et un candidat de nom et prénom marocains (FMM), cas pour lequel les différences sont statistiquement les plus significatives. L'écart dépasse les dix points de pourcentage dans la restauration et il avoisine les trois points et demi dans la comptabilité. Sur l'ensemble des autres effets testés (cf. encadré 1), la nationalité, seule, ne ressort pas comme critère statistiquement significatif. L'effet cumulé de la nationalité et du prénom, par contre, l'est, de telle sorte que, pour reprendre la formulation des auteurs, en adoptant la nationalité et un prénom français, un candidat de type MMM accroît son taux de réussite probable de quatre points de pourcentage dans la comptabilité et de six dans la restauration. Ces proportions montent à cinq et douze points de pourcentage respectivement si l'on considère l'effet cumulé de la nationalité, du nom et du prénom. L'effet du nom seul est, quant à lui, significatif pour la restauration uniquement, avec un écart de taux de réussite de l'ordre de six points de pourcentage entre un candidat de type FFF et un candidat de type FMF. L'effet de réputation de la commune de résidence n'est statistiquement significatif que pour la restauration, avec un écart de l'ordre de quatre points et demi de pourcentage entre candidats résidant en banlieues jugées favorisées ou non.

Tableau 1 – Comparaison des taux de réussite globaux des candidats de l'échantillon

		Comptabilité			Hôtellerie-restauration		
		Nombre d'observations	Taux de Réussite	Probabilité critique**	Nombre d'observations	Taux de Réussite	Probabilité critique**
Global		1097	3,10 %	0,00000	938	9,49 %	0,00000
Qualification	BEP	608	4,11 %	0,00000	474	6,33 %	0,00000
	BTS	489	1,84 %	0,00262	464	12,72 %	0,00000
	Baccalauréat	547	3,29 %	0,00002	469	11,73 %	0,00000
Localité	Favorisée	547	3,29 %	0,00002	469	11,73 %	0,00000
	Défavorisée	550	2,91 %	0,00006	469	7,25 %	0,00000
Origine apparente	MMM*	274	0,36 %	0,31820	235	4,68 %	0,00082
	FMM*	272	1,84 %	0,02507	234	5,98 %	0,00015
	FMF*	138	4,35 %	0,01377	234	10,68 %	0,00000
	FFF*	413	5,33 %	0,00000	235	16,60 %	0,00000

*Cf. clé de lecture de l'encadré 1

**On considère qu'un résultat statistique est significatif lorsque la probabilité critique que l'écart des taux de réussite soit nul (ou P-valeur) est inférieure à 0,05, ce qui correspond à 95 % de chances ou plus de ne pas se tromper en affirmant la présence d'un effet.

Source : E. Duguet, N. Leandri, Y. L'Horty et P. Petit, « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », étude commandée par le Centre d'analyse stratégique

Tableau 2. - Taux de réussite comparés des candidats avec un nom et un prénom français (FFF), et des candidats avec nom et prénom marocains (FMM)

		Comptabilité			Hôtellerie-restauration		
		Nombre d'observations	Ecart de réussite en points de %	Probabilité critique**	Nombre d'observations	Ecart de réussite en points de %	Probabilité critique**
Global		140	3,48	0,01548	118	10,68	0,00026
Qualification	BEP	78	4,33	0,05370	60	5,08	0,05708
	BTS	62	2,42	0,14027	58	16,38	0,00172
	Baccalauréat	139	4,81	0,01522	118	14,53	0,00006
Localité	Favorisée	140	2,26	0,30526	117	6,84	0,04502
	Défavorisée						

Source : *ibidem*.

Malgré la fragilité empirique des effets mesurés dans le secteur de la comptabilité, les résultats d'ensemble de l'étude confirment l'existence de pratiques discriminatoires liées à l'origine qui entravent l'accès à l'emploi des jeunes en France et l'intérêt de la méthode du *testing*.

Reste à déterminer dans quelle mesure ce type de diagnostic peut contribuer à éclairer les décisions de politiques publiques, sachant qu'en matière de lutte contre les discriminations, les réponses vont des quotas contraignants à l'action positive (« charte de la diversité ») en passant par le CV anonyme. Le Centre d'analyse stratégique tentera d'y répondre, lors de sa journée d'étude du 28 mars 2007, durant laquelle il poursuivra sa réflexion critique sur le *testing* scientifique.

> Département des Affaires Économiques et Financières
sur la base des travaux d'E. Duguet, N. Leandri, Y. L'Horty et P. Petit

BRÈVES

Union européenne

> RETOUR DE LA LAÏCITÉ DANS LE DÉBAT SUR L'AVENIR DE L'UNION EUROPÉENNE

Particulièrement nourri lors des discussions sur l'adhésion de la Turquie à l'Union, le débat sur la laïcité est revenu sur le devant de la scène le 27 février, à l'occasion de la présentation d'une « Déclaration de Bruxelles ». Rédigé par des parlementaires européens (dont le groupe de travail sur la séparation entre la religion et le politique) et diverses structures comme « les Catholiques pour un libre choix », l'« Union éthique et humaniste internationale » et la « Fédération humaniste européenne », ce texte entend suggérer quelles sont les valeurs communes de l'Union européenne : liberté individuelle, démocratie, respect de la règle de droit. Ne tenant pas à une tradition ou une culture donnée, elles seules permettront aux citoyens de toute origine de vivre en paix. Il en découle que « **l'État doit rester neutre en matière de religion et de croyances** » et que, si chacun peut adopter la religion et les convictions de son choix, cela ne doit pas « entraver les droits d'autrui ».

<http://www.vision4europe.org>

> M.-C. M.

> LE DÉBAT PUBLIC, UN POINT DE PASSAGE OBLIGÉ EN MATIÈRE DE BIOÉTHIQUE

Après que le gouvernement britannique eut proposé d'interdire la création *in vivo* de « chimères » (embryons hybrides humains-animaux) destinées à la recherche, l'Autorité britannique pour la fertilisation et l'embryologie humaine (Human Fertilisation and Embryology Authority, HFEA) avait décidé mi-janvier de lancer une consultation publique sur le caractère éthique de la création de ces « chimères » avant de rendre son avis définitif sur la question. En France, après les rencontres parlementaires sur la bioéthique organisées le 7 février dernier en vue de la révision de la loi bioéthique de 2004, prévue en 2009, le gouvernement français a annoncé pour le premier semestre 2008 la tenue d'états généraux en préalable à cette révision. Ces deux décisions témoignent que **la nature et l'ampleur des enjeux éthiques soulevés par les évolutions de la génétique appellent** à dépasser le simple débat parlementaire ou le système des comités d'experts pour aller vers **des initiatives de démocratie participative impliquant davantage les citoyens dans la prise de décision publique.**

<http://www.hfea.gov.uk/cps/rde/xchg/hfea>

> N. B.

> CONSULTATIONS SUR L'AVENIR DE L'EUROPE : EXERCICE TERMINÉ POUR LES CITOYENS BELGES

Dans le cadre du Plan « Démocratie, Dialogue et Débat » de la Commission, des consultations nationales sont organisées dans chacun des 27 États membres, répartis en 4 groupes de pays selon un agenda se déroulant de février à mars. Cette initiative paneuropéenne vise à confronter les décideurs publics aux attentes des citoyens vis-à-vis de l'Europe autour de trois thèmes arrêtés par 200 d'entre eux en octobre dernier : l'énergie et l'environnement, le bien-être social et la famille, l'immigration et la place de l'Europe dans le monde. Pour chacun, des citoyens sont invités, selon des modalités adaptées à chaque contexte national, à répondre à deux questions : « Dans quelle Europe voulez-vous vivre en 2020 ? » et « L'Union européenne devrait-elle être impliquée et pourquoi ? ». Ce type de débats s'est parallèlement tenu en Allemagne, en Hongrie, en Slovaquie, en Lettonie, à Chypre et en Belgique les 24 et 25 février. Organisée à l'initiative de la Fondation Roi Baudouin, la consultation en Belgique a ainsi été menée sur un échantillon de 150 citoyens. À l'issue de deux journées de débats, ce groupe de citoyens belges plaide dans son rapport remis au Parlement et au gouvernement pour une politique commune en matière d'immigration, une Europe plus sociale, plus attentive à la place des familles, parlant d'une seule voix dans l'utilisation de l'énergie, notamment renouvelable, plus volontariste dans ses choix écologiques. Dans le courant du mois de mars (les 10 et 11 pour la France), les autres États membres feront de même, avant qu'un rapport, synthétisant les résultats des 27 débats, soit remis officiellement le 10 mai prochain à la Commission, au Parlement et à la présidence allemande de l'Union européenne.

http://www.kbs-frb.be/files/db/FR/BCC_FOLDER-FR.pdf ; http://www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id_page=125&ID=1090 ; [European Citizens' Consultations](#)

> N. B.

> L'E-PÉTITION, UN RESSORT CROISSANT DE DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE À L'ÈRE NUMÉRIQUE

Trois mois après le lancement en novembre 2006 par le gouvernement britannique d'un site Internet permettant à tout citoyen de rédiger et d'envoyer une pétition directement au Premier ministre sur un sujet donné afin de recueillir le plus grand nombre de signatures électroniques, plus de 3 380 *e-pétitions* sont arrivées au 10 *Downing Street*. Avec plus de 600 000 signatures, la plus populaire d'entre elles concerne la réforme de la taxe routière qui, sur proposition de Tony Blair, devrait être remplacée par une tarification basée sur l'utilisation du véhicule. En dépit de cette popularité, ce système fait l'objet de débats : pertinence des sujets, non-représentativité de l'opinion, véracité des arguments, etc. Pour dépasser les controverses, le gouvernement pourrait s'inspirer du système d'*e-pétition* mis en place depuis 1999 par le Parlement écossais. Plus qu'une simple version électronique des pétitions que reçoivent les parlementaires à chaque fois qu'un projet de loi est débattu, il s'agit de proposer des amendements à un projet de loi ou d'adresser des propositions de révision d'une loi votée. Si la pétition remplit les exigences requises (nombre déterminé à l'avance de signatures, selon des conditions de transparence...), il y a obligation de les discuter en séance parlementaire. Ce système a été adopté en 2005 par le Bundestag allemand. La même année, en France, une proposition de résolution visant à modifier le règlement de l'Assemblée nationale pour introduire une procédure de pétition électronique a été déposée.

<http://petitions.pm.gov.uk/> ; http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/6314117.stm ;
<http://epetitions.scottish.parliament.uk/> ; <http://itc.napier.ac.uk/e-Petition/bundestag/> ; <http://www.assemblee-nationale.fr/12/propositions/pion2678.asp>

> *N. B.*

Livre, rapport, étude

> LAURENT BOUVET, *LE COMMUNAUTARISME. MYTHES ET RÉALITÉS*, PARIS, LIGNES DE REPÈRES, JANVIER 2007, 160 P.

Professeur de science politique, Laurent Bouvet se penche, dans cet essai incisif, sur ce que l'on peut considérer comme l'un des termes les plus emblématiques (et les plus galvaudés) du débat public contemporain : le communautarisme. L'auteur revient tout d'abord sur les racines états-uniennes de ce phénomène, et notamment sur les tenants et aboutissants du « tournant identitaire » dans lequel s'est engagée l'Amérique des années 1960 à mesure que s'affirmaient certains groupes jusqu'alors marginalisés par l'histoire de ce pays (les Noirs, les femmes et les homosexuels, entre autres). Laurent Bouvet met ainsi en lumière le processus ayant progressivement conduit l'espace public à s'organiser, non plus autour d'un pluralisme de la diversité postulant l'égalité des chances entre les individus et la recherche du compromis, mais autour de l'affirmation des différences. **Après avoir disséqué les liens complexes entre communautarisme et multiculturalisme et sollicité diverses expériences étrangères (Canada, Pays-Bas, Grande-Bretagne), l'universitaire interroge certains présupposés du débat français. Ce débat lui paraît en grande partie fantasmé entre un républicanisme « pur et idéal », supposé étouffant toute différence au nom de l'universalisme, et un communautarisme « séparatiste et différentialiste ».** On notera enfin la présence de deux annexes particulièrement bien venues sur « l'invention de l'ethnicité » et sur la querelle éducative qui, aux États-Unis, se concentre actuellement sur la notion de multiculturalisme.

> *J. T.*

> « ENVIRONNEMENTS D'INNOVATION GLOBAUX » : SIX CAS EXEMPLAIRES AU PRISME D'UN RAPPORT BRITANNIQUE

Commandité par le Higher Education Funding Council for England, ce rapport paru en février fait le point sur ce qu'il appelle les « environnements d'innovation globaux ». Il s'agit de dispositifs à caractère pluridisciplinaire, orientés vers la résolution de problèmes technologiques, l'échange de savoirs et la coopération entre divers organismes publics ou privés, de grande ou de petite taille et à caractère national ou international. Considérés comme exemplaires, les six cas analysés dans ce document sont situés dans autant de pays (États-Unis, Allemagne, Finlande, Canada, Suède et Singapour) et concernent divers secteurs. Ils sont classés en trois catégories, à savoir les parcs scientifiques, les réseaux d'innovation et les centres de compétence fondés sur des organismes d'enseignement supérieur. Il en ressort qu'il existe une différence entre, d'une part, **les dispositifs créés dans les années 1980 et 1990, qui ont surtout visé à promouvoir la compétitivité des entreprises domestiques et, d'autre part, les « environnements » mis en place plus récemment, qui ont d'emblée eu tout autant le souci d'attirer (et de retenir) sur place les investissements d'entreprises étrangères.**

http://www.hefce.ac.uk/pubs/rereports/2007/rd02_07/rd02_07.pdf

> *R. L.*

> UN POINT PAR NOTRE EUROPE SUR LA CAPACITÉ D'INTÉGRATION DE L'UNION EUROPÉENNE

Dans le numéro de janvier des *Brefs* du *think tank* Notre Europe, Aurélien Hassin tente de clarifier la notion de capacité d'intégration, expression préférée par la Commission européenne à celle de capacité d'absorption depuis novembre 2006. Cette notion est utilisée par les deux camps opposés à la poursuite du processus d'élargissement de l'Union. Pour les « pour », le flou qui perdure permet de ne pas remettre en question le processus lui-même, pour les « contre », la montée en puissance de la capacité d'intégration permet d'élever un obstacle supplémentaire aux futurs élargissements (Croatie, Balkans, Turquie). Partant d'une analyse historique, l'auteur montre combien **une notion technique, comme c'est souvent le cas au niveau communautaire, en vient à servir un projet politique**. Le principe est sauvegardé mais les modalités aménagées : il n'y aura plus d'« adhésions en bloc » comme en 2004 et la nécessité d'une réforme institutionnelle préalable est laissée de côté. Pour A. Hassin, il convient de clarifier les critères d'adhésion au-delà de ceux de Copenhague par l'impact sur le budget communautaire. Il faut mener une politique de voisinage plus ambitieuse pour ne pas générer d'espérances déçues, sans s'obstiner à définir des frontières extérieures. Comme pour la Stratégie de Lisbonne, ceci doit faire l'objet d'une « pédagogie d'accompagnement » de la part des États membres.

http://www.notre-europe.eu/uploads/tx_publication/Bref6-Capacit_d_int_gration-fr.pdf

> M.-C. M.

> L'ÉCONOMIE RURALE ET LES RISQUES DE LA FILIÈRE ÉTHANOL AUX ÉTATS-UNIS

Aux États-Unis, la production d'éthanol pour les biocarburants a entraîné une hausse des prix des matières végétales utilisées. Les profits de la filière de transformation dynamisent une économie rurale atone. Des analystes de la Réserve fédérale ont cherché à identifier les facteurs influant sur l'avenir de ces profits et leur capacité à soutenir l'économie rurale. Les nouvelles installations de production, plus grandes, n'appartiennent plus aux agriculteurs (100 % agricoles en 1999, 10 % en 2006). Les profits de la filière sont dépendants de prix très volatiles : matières premières, gaz, pétrole, cours de l'éthanol. Ils sont passés de 3 \$/gallon à 0,5 \$/gallon en 2006. Sur la base des prévisions de prix pour juin 2007, ils pourraient descendre à 0,3 \$/gallon. L'éthanol n'étant pas transportable par pipeline, les coûts et les risques de transport d'une production concentrée dans la *Corn Belt* sont élevés. **Les analystes soulignent ainsi les incertitudes fortes sur ces profits, qui dépendent par ailleurs de facteurs hors de contrôle comme les subventions, la réglementation ou les innovations technologiques concurrentes**. La capacité à soutenir l'économie rurale paraît faible d'autant que **des effets induits importants peuvent en modifier l'équilibre**. C'est le cas des hausses de prix des céréales et des productions de co-produits destinés à l'alimentation animale, avec des conséquences sur les choix de production agricole par les agriculteurs et aussi sur les filières animales, leur localisation et leurs coûts.

http://kansascityfed.org/RegionalAffairs/mainstreet/MSE_0107.pdf

> J.-L. P.

Rédacteurs des brèves : Nathalie Bassaler (RG), Rémi Lallement (DAEF), Marie-Cécile Milliat (DIS), Jean-Luc Pujol (DRTDD), Jérôme Tournadre (DIS)

Directrice de la publication :
Sophie Boissard, directrice générale

Directeur éditorial :
Bruno Héroult, rapporteur général

*Rédactrice en chef et responsable
de la cellule de veille :*
Nathalie Bassaler, chargée de mission

Pour consulter les archives
de la Note de Veille
en version électronique :

[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18 rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 45 56 51 00
Site internet :
www.strategie.gouv.fr

