

Dubuisson Louis, Rouissi Yassin, Senterre Thomas

BAC 3 FWEG

Sciences économiques et de gestion

Complément d'économie

**FAUT-IL ADOPTER UN NOM
À CONSONNANCE
OCCIDENTALE POUR
'BOOSTER' SON SALAIRE ?**



Faut-il adopter un nom à consonnance occidentale pour 'booster' son salaire ?

A. La question de recherche et l'importance de celle-ci

L'objectif du présent travail est de s'intéresser à la question de recherche suivante : Faut-il adopter un nom à consonnance occidentale pour 'booster' son salaire ? En clair, est-ce que certains individus auraient intérêt à changer leur nom d'origine pour un nom occidental afin d'augmenter leurs chances d'acquies un emploi et/ou d'augmenter leur salaire. L'importance de cette problématique est qu'elle touche à la question de la discrimination sur le marché du travail national envers des individus qui ne porteraient pas un nom d'origine occidentale.

B. Les mécanismes micro- et macro-économiques sous-jacents

Tout d'abord, la littérature économique décrit la discrimination comme étant une situation dans laquelle les différences de position sur le marché du travail sont liées à des caractéristiques qui n'ont pas de lien avec la productivité des travailleurs. Concernant les mécanismes économiques sous-jacents, on retrouve principalement des mécanismes micro-économiques.

Le modèle classique de la discrimination est le modèle basé sur le goût proposé par Becker et développé par la suite par Arrow. Ce modèle suppose, dans notre cas, que les employeurs ou les collègues ou les clients ont des préférences discriminatoires à l'encontre des individus portant un nom à consonnance africaine, asiatique ou slave. Ces agents économiques ont une aversion à travailler avec ce type de main-d'œuvre. Pour notre travail, on se concentre sur les employeurs car ce sont eux qui, par exemple, ne rappelle par une personne pour un entretien d'embauche juste à cause de son nom de famille ou leurs versent un salaire moindre. Les conséquences sont que, dans le court terme, il y a aura une ségrégation de la main-d'œuvre indépendamment du fait que la discrimination provienne du goût de l'employeur, des collègues ou des clients. . Il se peut qu'à l'équilibre, les personnes discriminées gagnent un salaire moins élevé que le reste de la force de travail. On parlera alors d'écart de salaire. Dans le long terme, si la discrimination provient de l'employeur, les forces du marché finiront par éliminer la discrimination par le biais de la concurrence uniquement en cas de compétition parfaite. Si le marché du travail n'est pas parfaitement concurrentiel, la discrimination salariale peut persister à long terme en présence de préjugés de l'employeur. Les entreprises, sans préjugés, engageront les personnes visées par la discrimination mais en offrant un salaire moindre car ils ont plus de difficultés à trouver un travail et leur pouvoir de négociation est faible (Black, 1995).

Le 'modèle' de la discrimination statistique¹, lui, est basé sur l'hypothèse que les employeurs n'ont pas une information parfaite de la productivité des potentiels travailleurs. De manière générale, les employeurs observent un mauvais signal de la réelle productivité des travailleurs (Cain, 1986). Pour évaluer la productivité, les employeurs se basent par exemple sur l'expérience ou le nombre d'années d'études mais aussi au moyen d'un test. La productivité perçue d'un individu est la moyenne pondérée de la note de l'examen individuel et la productivité perçue du groupe². Le problème est que des travailleurs avec la même productivité réelle et avec un score au test identique peuvent être traités différemment s'ils appartiennent à un groupe ayant une productivité perçue différente. Ce type de discrimination statistique peut être basé sur des stéréotypes dus à une absence d'information. Si on suit la théorie de la productivité marginale du travail, les travailleurs discriminés seront payés moins qu'ils ne devraient parce que la productivité perçue est moindre que la réelle.

Enfin, la théorie de l'entassement explique les possibles différences de salaire entre les professions lorsque que certains groupes de travailleurs sont limités dans l'accès à certaines professions (car ils y sont interdits ou ne sont pas supposés y entrer). Alors, les personnes portant un nom d'origine africaine par exemple entreraient dans un autre secteur poussant les salaires de ce secteur à la baisse (car offre de travail augmentant). La discrimination (et la différence de salaire) se ferait donc entre les secteurs.

C. Les résultats obtenus dans l'article de référence

Cette section présente les résultats de l'étude de Mahmood Arai et Peter Skogman Thoursie (2009). Le principe est de calculer l'effet sur les revenus d'un individu avec un nom à consonnance africaine,

¹Modèle premièrement élaboré par Phelps (1972), Arrow (1972) et McCall (1972).

² Dans notre situation, le groupe est l'ensemble des personnes ne portant pas un nom à consonnance occidentale.

Faut-il adopter un nom à consonnance occidentale pour 'booster' son salaire ?

asiatique ou slave pour un nom à consonnance suédoise ou neutre. Ainsi, ils comparent les revenus avant et après un changement de nom. L'article prend en compte l'effet fixe individuel ainsi que les effets généraux du temps, divers effets du groupe en fonction du temps, les tendances différentielles des gains selon les groupes d'âge et le comté de résidence mais aussi les tendances différentielles des gains selon la région de naissance.

Le tableau 3 indique que les revenus du travail ont augmenté de 141% après un changement de nom. De plus, les auteurs ont estimé que la probabilité d'avoir un salaire plus élevé après un changement de nom augmente de 8.2%. Ce qui équivaut à un gain d'environ 170\$ sur son salaire. Avec la première équation (à effet fixe) donnée dans l'article, on s'aperçoit que l'effet d'un changement de nom pour les femmes (1,427) est plus grand en termes de gain que les hommes (0,594). Si on tient compte des effets du comté où réside l'individu, du comté-année (interaction entre les pays et l'année) et du groupe d'âge-année (interaction entre le groupe d'âge auquel appartient l'individu et l'année) l'estimation ponctuelle devient légèrement inférieure pour les femmes (1,279) et augmente légèrement pour les hommes (0,687). Les femmes immigrées sont moins discriminées que les hommes notamment car l'écart de salaire entre les immigrés et les autochtones hommes est plus large. De plus, les employeurs sont plus exigeants envers les hommes et les a priori sont plus importants. Cela implique que si les immigrés qui changent de nom sont traités comme des autochtones, le changement de nom purgerait l'effet des a priori négatifs et nous nous attendrions à trouver des effets plus importants pour les hommes (car plus discriminés de base). Toutefois, l'article observe le contraire. L'origine de l'immigré n'est pas complètement cachée par un changement de nom. Il est probable que l'employeur et/ou le client reconnaissent leur origine lors de la prise de contact. Une femme immigrée qui porte un nom suédois est vue par les autochtones comme une femme qui s'est mariée avec un Suédois natif (les autres Suédois natifs y voient une certaine forme d'intégration positive) mais la question du mariage ne tient évidemment pas pour les hommes. Un changement de nom a donc un effet positif plus large chez les femmes que chez les hommes.

Concernant le tableau 5, les résultats sont obtenus à partir de la deuxième équation (à effets dynamiques³). L'effet sur les gains augmente significativement l'année du changement de nom mais, encore une fois, l'effet est plus important pour les femmes. L'effet reste relativement constant les années suivant le changement de nom. Ce tableau prouve donc que c'est le fait de changer de nom qui augmente considérablement les revenus des personnes concernées (et non pas une plus grande motivation dans la recherche de l'emploi par exemple).

Les résultats présentés précédemment portaient de l'hypothèse que le 'changeur de nom' changeait son nom d'origine africaine, slave ou asiatique pour un nom d'origine suédoise ou neutre. Maintenant, on s'intéresse aux personnes qui ont changé de nom pour un nom de la même origine⁴. Le tableau 6⁵ montre qu'il n'y a pas d'effet si le 'changeur de nom' change son nom d'origine africaine, asiatique ou slave en un autre nom de la même origine. Il paraît clair que ce résultat prouve que le fait de gagner plus après un changement de nom est lié au fait que ces personnes changent pour un nom suédois ou neutre. L'effet nul des individus portant un nom d'origine finlandaise et qui décident de changer de nom pour un nom neutre ou suédois (donc pas d'intérêt pour un Finlandais de changer de nom) prouve une nouvelle fois une certaine forme de discrimination envers les personnes ayant un nom d'origine africaine, asiatique ou slave.

Les effets positifs constatés sur les gains à la suite d'un changement de nom est largement lié à la conséquence que les individus augmentent leurs chances d'être embauchés.

D. Les méthodologies utilisées

Le cadre : Cet article s'intéresse à tous les migrants venus en Suède (1990-2001) et ayant changé leur nom en un nom à consonnance suédoise ou neutre afin de savoir si ce changement a eu un effet sur leurs gains.

L'approbation éthique : Afin de préserver l'anonymat des personnes discriminées provenant des Statistiques suédoises, ils ont regroupé les individus dans une large catégorie de types de changement

³ Dynamique dans le sens où on mesure le revenu annuel de l'individu en prenant en compte les années précédant le changement de nom et les années suivant le changement de nom.

⁴ Un nom d'origine africaine pour un autre nom d'origine africaine par exemple.

⁵ Voir le tableau en annexe

Faut-il adopter un nom à consonnance occidentale pour ‘booster’ son salaire ?

de nom sur un jugement subjectif de l’origine du nom. Les catégories utilisées sont : Finlandaise, Asiatique/Africaine, Slave.

Le site d’étude : La Suède en deux phases : la PRV (l’Office Suédoise des Brevets et de l’Enregistrement), et le marché du travail suédois.

L’échantillonnage : Les immigrés ayant changés de nom pour un nom suédois ou neutre durant la période 1990-2001. Ces données sont répertoriées à la PRV (sans se concentrer sur les changements de noms à la suite d’un mariage). Afin de ne retirer que les populations plus susceptibles de changer de nom, l’article se base sur des immigrés asiatiques, africains et slaves car ils sont caractérisés comme ayant les plus bas revenus et le taux de chômage le plus élevé.

L’article se concentre sur les gens en âge de travailler (20-60) pour éviter que les revenus soient trop proches de l’entrée ou de la sortie du marché du travail. On exige également que les individus aient au moins un an de revenus avant et après le changement de nom. Suppression des personnes ayant une pension d’invalidité (car ne sont pas actives sur le marché du travail). On constate aussi que la plupart des ‘changeurs de nom’ viennent des grandes villes et ont un niveau d’éducation plus haut que l’école secondaire et ont immigré, en moyenne, de deux à quatre ans auparavant. Echantillon de 641 personnes (219 femmes et 422 hommes).

La collecte des données : A la PRV, les auteurs de l’article ont épluché un par un la liste des nouveaux noms afin de trouver les nom abandonnés (et avec une consonnance étrangère) et récupérer leur fichier. Ces données sont ensuite matchées avec les données de la LOUISE Data (un ensemble de registre divers couvrant toute la population suédoise). Ils ont par après croisé le codage basé sur le jugement des noms de famille abandonnés avec la région de naissance. En général, il y a une bonne correspondance entre le type de nom abandonné et la région de naissance (82% des individus). Il est donc assez aisé d’identifier la région de naissance des individus en observant leur nom.

Les analyses économétriques : En se basant sur les données de panel précédemment recueillies, les auteurs utilisent tout d’abord un modèle à effet fixe afin de déterminer l’effet d’un changement de nom. Certains individus veulent augmenter leurs chances en déménageant, la spécification du modèle 1 est donc augmentée avec une variable binaire *Swedish-Country*. Ensuite, les auteurs utilisent un autre modèle à effets dynamiques afin de calculer l’effet les années avant et après le changement de nom.

Il y a également de nombreuses expériences de terrain, telles que des ‘test de correspondance’ comme celle de Stijn Baert et *al* (2013). Les chercheurs envoient deux candidatures identiques en réponse à 376 offres d’emploi (destinées à des personnes qui débutent sur le marché du travail). La seule différence entre les deux candidatures est le nom. Soit il s’agit d’un nom à consonnance flamande, soit d’un nom à consonnance turque. Ensuite, ils analysent le taux de réponse à ces candidatures.

E. Les résultats de l’article de référence corroborent-ils ceux d’autres articles scientifiques ?

Les conclusions de l’article de Stijn Baert et *al* (2013) indiquent également la présence d’une discrimination envers des individus portant un nom d’origine asiatique. Cette fois-ci, il s’agit de jeunes diplômés⁶ en Flandre ayant un nom d’origine turque et non pas d’origine flamande. L’étude nous apporte également d’autres résultats intéressants : en moyenne un jeunes diplômé d’origine turque devrait envoyer 44% de candidatures en plus s’il souhaite recevoir le même nombre de réponses positives qu’un jeunes diplômé avec un nom flamand. Cependant, les jeunes diplômés hautement qualifiés sont moins sujets à la discrimination que ceux qui sont plus faiblement qualifiés. Une pénurie de main d’œuvre réduit aussi la discrimination envers les jeunes possédant un nom turque. A contrario, on observe alors une grande discrimination pour les emplois demandant une qualification faible et sans pénurie de main d’œuvre. L’article suggère la mise en place de candidatures anonymes mais, comme vu dans l’article de référence, un taux de rappel plus important ne signifie pas un taux d’embauche plus important (et donc des gains plus élevés).

⁶ Une période de chômage en début de carrière peut altérer durablement l’employabilité (et donc les gains) d’un individu (Arulampalam, 2001 et Heylen, 2011).

Faut-il adopter un nom à consonnance occidentale pour ‘booster’ son salaire ?

Analysons ensuite les résultats de l'étude de Krause et *al* (2012). Dans cet article, il est également mentionné qu'une candidature anonyme lutte contre la discrimination à l'embauche. L'étude, ayant été faite en Allemagne, touche d'autres ethnies. La discrimination fait partie de l'imperfection du marché (et humaine). Il est également mentionné que les candidatures anonymes n'ont un impact que sur la première phase de recrutement. Cela dit, avec la concurrence mondiale croissante, une montée de l'éducation, ou encore l'évolution d'une culture du recrutement, la discrimination s'atténuera à l'avenir.

Carlsson et Rooth (2007) confirme notre article de référence. En effet, le papier trouve que le taux de rappel après une candidature pour un réel poste vacant est 9% inférieur en Suède pour une personne d'origine du Moyen-Orient par rapport à un Suédois. Les chances sur le marché du travail suédois ne sont donc pas égalitaires et ceci influence négativement les gains des personnes originaires de cette région.

A titre d'exemple, Watkins et London (1994) ont observé un changement de nom des immigrants italiens et juifs aux USA en 1900 vers des noms américains courants.

La récente étude de Fays, Mahy, Rycx et Voral (2020) démontre que la discrimination à l'encontre des immigrés semble diminuer avec l'ancienneté professionnelle. Il y a une différence notable entre un immigré ayant au maximum quatre ans d'ancienneté et un immigré ayant au moins dix ans d'ancienneté. Passé un certain stade, ces personnes n'auraient donc plus d'intérêt à changer de nom pour ‘booster’ le salaire. La région de naissance semble également jouer un rôle important nous indiquant, une nouvelle fois, que les migrants venant de l'Asie (-17,5%), de l'Europe de l'Est (-12%) et de l'Afrique (-7%) sont les plus discriminés et on constate une grande hétérogénéité. A noter que la discrimination pourrait amener à ce que davantage de migrants se retrouvent en situation de suréducation (21%) par rapport à leurs homologues nés en Belgique (13%)⁷.

La dernière étude présentée est celle Piton et Rycx (2020) qui se concentre notamment sur les immigrés de la seconde génération. Les résultats de la régression indiquent clairement que les antécédents migratoires des personnes sont un déterminant fondamental de la probabilité d'être employée. Les descendants continuent à éprouver de sérieuses difficultés pour accéder à un travail en Belgique. Toutefois, l'écart en matière d'emploi est quand-même plus important pour la première génération que pour la seconde. De nouveau, il y a une grande hétérogénéité. En effet, les enfants d'immigrés de l'UE s'en sortent beaucoup mieux que leurs parents. C'est moins le cas pour ceux qui sont originaires de pays candidats à l'UE voir proche de zéro pour la deuxième génération originaire du Maghreb.

F. Les conclusions à en tirer, en particulier dans le contexte belge

Changer de nom semble être une réelle opportunité pour les individus n'ayant pas un nom occidental afin d'accéder plus facilement au marché du travail. Ceci leurs permettant d'augmenter les revenus du travail. L'analyse de la discrimination était donc très importante en étudiant, par exemple, le taux de réponse à une candidature ou le degré de discrimination (moins discriminés si plus qualifiés, plus d'ancienneté, ...). La Belgique n'échappe pas à la règle. On y constate une réelle discrimination et donc des revenus moins favorables pour les immigrés. Malgré une politique de lutte contre la discrimination (sanctions,...), les résultats restent médiocres. La Belgique étant un des pays les plus multiculturels, l'enjeu d'insérer correctement les immigrés (et les générations suivantes) sur le marché du travail est majeur. L'étude de Fays et *al* (2019) estime, au niveau belge, la discrimination salariale envers les travailleurs nés en dehors de l'Europe des 15 à hauteur de 6,1% (en considérant l'ancienneté au travail, la région de naissance, ...). L'intégration de la nouvelle génération n'est pas satisfaisante. Une des solutions proposées est que le gouvernement instaure des quotas de recrutement en faveur des personnes d'origine étrangère ainsi la candidature anonyme à une offre d'emploi.

⁷ Rapport du Conseil supérieur de l'emploi (2018).

Bibliographie

Articles de référence :

Arai, M. & Skogman Thoursie, P. (2009), « Renouncing Personal Names : An Empirical Examination of Surname Change and Earnings », *Journal of Labor Economics*, 27(1), pp. 127-147.

Autres articles :

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2013), « Jonas plutôt que Okan ? Discrimination ethnique à l'égard des jeunes diplômés en Flandre », *Regards économiques*, 104, pp. 1-10.

Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. (2012), « Anonymous job applications in Europe », *IZA Journal of European Labor Studies*, 1:5.

Havet, N. & Sofer, C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *La découverte*, 7, pp. 83-115.

Combarrous, F. (1994), « Discrimination et marché du travail : concepts et théories », *University of Bordeaux*, 1:67.

Carlsson, M. & Rooth, D-O. (2007), « Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data », *Labour Economics*, 14, pp. 716-729.

Piton, C. & Rycx, F. (2020), « The Heterogeneous Employment Outcomes of First- and- Second- Generation Immigrants in Belgium », *IZA Institute of Labor Economics*, 13004, 1:58.

Watkins, S. & London, A. (1910), « Personal Names and Cultural Names : A Study of the Naming Patterns of Italians and Jews in the United States in 1910 », *Social Science History*, 18(2).

Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. & Volral, M. (2020), « Wage discrimination based on the country of birth : do tenure and product market competition matter ? », *Applied Economics*, 53(13), pp. 1551-1571.

Fays, V., Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F. & Volral, M. (2020), « Migration, discrimination salariale et suréducation : quel est l'impact de l'hétérogénéité des travailleurs ? », *Dynamiques régionales*, 1, pp. 57-71.

Rapport :

Rapport de l'OCDE (2008), « Les migrants et l'emploi. L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal », Résumé du chapitre 2 : L'intégration des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en Belgique.

Support de cours :

Rycx, F., (2021), *Complément d'économie 2020-2021*, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion, UMONS, Mons.

Annexes

Tableau 6 : Arai et al (2009).

Arai/Skogman Thoursic

144

Table 6
Fixed Effect Estimations of Name Change on Log Annual Earnings,
1990–2001, for Different Groups

	Name Change Effect	Total Observations	No. of Individuals
Asian/African/Slavic foreign to Swedish/neutral	.850** (.240)	7,193	641
Asian/African/Slavic foreign to foreign	-.064 (.609)	1,473	132
Finnish foreign to Swedish/neutral	.091 (.459)	1,248	108
Other foreign to Swedish/neutral	-.177 (.732)	1,088	100

NOTE.—All estimations include year dummies, county dummies, county and year interactions, and age group and year interactions. See also notes to table 3. Standard errors are in parentheses.
** $p < .01$.

Résultats complets de l'étude de terrain de Stijn Baert et al (2013) concernant les jeunes diplômés en Flandre ayant un nom d'origine turque.

Emplois	Nombre d'offres	Pas de réponse positive pour aucun des deux candidats	Réponse positive pour les deux candidats	Réponse positive pour le candidat flamand uniquement	Réponse positive pour le candidat turc uniquement	Taux net de discrimination	Ratio de réponse positive
Tous les emplois	376	297	43	29	7	0,28***	1,44**
Peu qualifiés sans pénurie de main-d'œuvre	76	58	5	13	0	0,72***	3,60***
Peu qualifiés avec pénurie de main-d'œuvre	119	102	8	6	3	0,18	1,27
Très qualifiés sans pénurie de main-d'œuvre	119	95	14	9	1	0,33***	1,53
Très qualifiés avec pénurie de main-d'œuvre	62	42	16	1	3	-0,10	0,89

Note :

** : le taux (ratio) est statistiquement différent de zéro (un) avec une marge d'erreur de 5 %.

*** : le taux (ratio) est statistiquement différent de zéro (un) avec une marge d'erreur de 1 %.