LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS

collection du
CEPREMAP
CENTRE POUR LA RECHERCHE ÉCONOMIQUE ET SES APPLICATIONS

LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS

NICOLAS JACQUEMET et ANTHONY EDO

ÉDITIONS RUE D'ULM

© Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, 2013
45, rue d'Ulm – 75230 Paris cedex 05
www.presses.ens.fr
ISBN 978-2-7288-0489-4
ISSN 1951-7637

Le Cepremap est, depuis le 1er janvier 2005, le CEntre Pour la Recherche EconoMique et ses APplications. Il est placé sous la tutelle du ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'assurer *une interface entre le monde académique et les décideurs publics et privés*.

Ses priorités sont définies en collaboration avec ses partenaires institutionnels : la Banque de France, le CNRS, le Centre d'analyse stratégique, la direction générale du Trésor et de la Politique économique, l'École normale supérieure, l'INSEE, l'Agence française du développement, le Conseil d'analyse économique, le ministère chargé du Travail (DARES), le ministère chargé de l'Équipement (DRAST), le ministère chargé de la Santé (DREES) et la direction de la recherche du ministère de la Recherche.

Les activités du Cepremap sont réparties en *cinq programmes scientifiques* coordonnés par sa direction : Politique macroéconomique en économie ouverte ; Travail et emploi ; Économie publique et redistribution ; Marchés, firmes et politique de la concurrence ; Commerce international et développement.

Chaque programme est animé par un comité de pilotage constitué de trois chercheurs reconnus. Participent à ces programmes une centaine de chercheurs, cooptés par les animateurs des programmes de recherche, notamment au sein de l'École d'économie de Paris.

La coordination de l'ensemble des programmes est assurée par *Philippe Askenazy*. Les priorités des programmes sont définies pour deux ans.

L'affichage sur Internet des documents de travail réalisés par les chercheurs dans le cadre de leur collaboration au sein du Cepremap tout comme cette série d'opuscules visent à rendre accessible à tous une question de politique économique.

Daniel COHEN

Directeur du Cepremap

Sommaire

Introduction 13

1. Discriminations à l'embauche : état des lieux 23

La mesure de la discrimination 26

Discriminations à l'embauche : principaux résultats empiriques . . 29

2. Présentation de l'étude 35

Identité des candidatures fictives 38

Contenu des candidatures 42

3. Résultats 47

Discrimination d'origine et homéophilie ethnique 47

Discrimination et caractéristiques de l'emploi 52

L'effet de la maîtrise du langage 55

4. Comment lutter efficacement contre les discriminations ? Pistes de réflexion 59

Annexes 65

1 – Testing *et « bonnes pratiques » de recrutement* 65

2 – Construction des identités fictives 66

3 – Modalités d'envoi des candidatures 68

4 – Construction des candidatures 70

5 – Exemples de candidature 72

Bibliographie 75

EN BREF

La discrimination est une question récurrente du débat public : l'insertion sur le marché du travail est-elle différente entre hommes et femmes ? Qu'en est-il des conditions d'emploi ? Les inégalités d'accès à ces ressources concernent-elles aussi les personnes issues de l'immigration ? Et surtout, les différences observées sur le marché du travail sont-elles bien dues à une inégalité de traitement à l'encontre de ces différentes catégories de population ? Si oui, pour quelles raisons ?

Répondre à ces questions va bien au-delà des seuls débats théoriques : l'identification des mesures appropriées pour créer les conditions d'une véritable égalité des chances nécessite de comprendre l'ampleur, les sources et les causes des comportements discriminatoires.

Cet opuscule propose un état des lieux des connaissances actuelles sur la nature et la mesure de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail français. Nous présentons les résultats d'une nouvelle étude destinée à explorer les sources de la discrimination observée. La méthode utilisée permet de comparer le succès relatif de différents candidats en fonction du groupe d'appartenance suggéré par leur identité. La première dimension que nous étudions concerne le rôle du favoritisme ethnique : la discrimination s'exerce-t-elle à l'encontre de minorités ethniques particulières et clairement identifiées ou, plus généralement, à l'encontre de toute personne n'appartenant pas au groupe majoritaire ? Ensuite, nous croisons cette dimension ethnique avec le genre des individus, afin de mesurer non seulement les discriminations entre hommes et femmes mais aussi le rôle du genre dans les discriminations liées à l'origine. Enfin, nous évaluons l'influence de la maîtrise de la langue française sur les chances de succès des candidats issus de l'immigration.

Les résultats de notre étude montrent que la discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats issus de l'immigration est de l'ordre de 40 % en moyenne : à profil de compétences égal, un candidat appartenant à cette catégorie de population doit envoyer près d'une fois et demie plus de candidatures pour être invité au même nombre d'entretiens d'embauche. Cette inégalité de traitement affecte toutes les candidatures d'origine étrangère, indépendamment de l'origine du candidat, ce qui invalide l'hypothèse d'une défiance ciblée à l'encontre de vagues particulières d'immigration. En ce sens, la question de la discrimination se pose bien plus en termes d'opposition entre le groupe majoritaire, « autochtone », et l'ensemble des individus issus de l'immigration, qu'en termes de difficultés spécifiques propres à certains groupes.

Loin de la discrimination de genre souvent discutée, nous observons un léger favoritisme en faveur des candidatures féminines, et ce pour l'ensemble des types d'emploi considérés. Ce résultat s'explique en partie par la tendance des employeurs de genre féminin à privilégier les candidatures de même sexe. De plus, nos résultats indiquent que la discrimination d'origine affecte plus les candidatures masculines que les candidatures féminines.

L'ensemble de ces constats suggère que les attentes des employeurs en termes de compétences et d'adéquation à l'emploi varient fortement en fonction du genre des candidats issus de l'immigration. Cette hypothèse est confirmée indirectement par l'effet du degré de maîtrise du langage apparaissant dans les candidatures. La mention explicite de cette compétence suffit à faire disparaître la prime dont bénéficient les candidatures féminines françaises, et élimine toute discrimination d'origine dans cette catégorie de candidatures. En revanche, la maîtrise de la langue française ne réduit qu'à la marge le degré de discrimination liée à l'origine pour les candidatures masculines. Cet effet différencié suggère que la discrimination

à l'encontre des individus masculins issus de l'immigration recouvre une dimension bien plus vaste que les seules considérations liées au maniement de la langue française.

Nous proposons pour conclure une discussion de l'efficacité attendue et des limites des dispositifs de lutte contre les discriminations à la lumière de ces résultats – anonymat des CV, programmes de discrimination positive. Une piste qui reste peu explorée consiste à agir sur les caractéristiques observables des candidats défavorisés, en instaurant par exemple un instrument de certification de la maîtrise de la langue française[1].

Anthony Edo *est doctorant à l'École d'économie de Paris.*

Nicolas Jacquemet *est professeur à l'université de Lorraine, membre du Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA), professeur associé à l'École d'économie de Paris et membre junior de l'Institut universitaire de France.*

1. Nous tenons à remercier les membres du comité éditorial, Phillipe Askénazy, Luc Behaghel, Daniel Cohen et Claudia Sénik, pour leurs nombreux commentaires aux différents stades de l'étude ; ainsi que Clémence Berson, Jézabel Couppey-Soubeyran, Christelle Dumas, Stéphane Gauthier, Frédéric Koessler, Kevin Lang, Philip Oreopoulos et Constantine Yannelis pour leurs remarques déterminantes sur le contenu de cet opuscule.

Introduction

En France, entre 2005 et 2009, le taux d'emploi des individus âgés de 16 à 65 ans était en moyenne de 86 % pour les hommes et de 74 % pour les femmes : cinq hommes sur six en âge de travailler occupaient un emploi durant cette période, alors que ce n'était le cas que de trois femmes sur quatre. Mais ces statistiques ne concernent que les personnes dont les deux parents sont nés en France. Pour les Français dont au moins l'un des deux parents est immigré, et d'origine maghrébine, le taux d'emploi tombait à 65 % pour les hommes et 56 % pour les femmes ; soit respectivement 21 et 18 points de différence pour les hommes et femmes français dont un parent au moins est issu de l'immigration[1].

Ces chiffres dressent le portrait d'un marché du travail français fortement contrasté en fonction du groupe d'appartenance des personnes considérées, sur lequel l'origine ethnique et le genre constituent des facteurs déterminants de différenciation des parcours sur le marché du travail.

Or, la participation au marché du travail constitue un vecteur incontournable d'intégration des populations issues de l'immigration[2]. Pour en comprendre l'importance dans le cas français, il est utile de distinguer deux niveaux d'intégration[3].

---

1. D'après l'étude de R. Aeberhardt, É. Coudin et R. Rathelot, « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », 2010. Cette étude est l'une des premières à fournir des informations détaillées sur les différentiels de parcours en fonction de l'origine des parents : la prise en compte de cette information dans les statistiques françaises est très récente et n'est disponible que depuis la vague 2003 de l'enquête « Emploi ».
2. Savoir si l'accueil des populations issues de l'immigration doit passer par l'intégration ou l'assimilation est une question politique qui dépasse largement le champ de cet opuscule. Nous nous en tiendrons à la terminologie qui nous paraît la plus neutre.
3. Cette distinction devenue classique est due au sociologue M. M. Gordon, *Assimilation in American Life : the Role of Race, Religion and National Origins*, 1964.

L'intégration culturelle s'acquiert avec l'adoption de la langue, des modes de vie et de la culture du pays d'accueil. L'intégration structurelle, quant à elle, est plus profonde et interroge le rôle des structures sociales. Elle recouvre le degré d'insertion dans l'ensemble des institutions de la société, telles que le logement ou le marché du travail.

Si ces deux dimensions se renforcent à l'évidence, elles sont loin de se recouvrir parfaitement. La France occupe de ce point de vue une position singulière, qui allie un niveau élevé d'intégration culturelle à une intégration structurelle nettement en retrait. Ainsi, malgré une assimilation linguistique forte (les secondes générations d'immigrés ont acquis une très bonne maîtrise de la langue), des taux de mariages mixtes importants ou encore des comportements en matière de fécondité des femmes issues des minorités très proches de celui des femmes d'origine française[1], la France reste traversée de revendications identitaires marquées et de fractures considérables en fonction de l'origine, en termes par exemple de situation économique ou de niveau d'éducation[2].

Les différentiels d'insertion sur le marché du travail entre individus peuvent s'expliquer par de très nombreux facteurs. Une première série de facteurs est liée à des différences objectives (au regard des critères pertinents sur le marché du travail) entre les chercheurs d'emploi issus

1. Voir, par exemple, l'étude de L. Toulemon, « La fécondité des immigrées : nouvelles données, nouvelle approche », 2004.

2. Ces traits marquants de la situation française sont analysés en détail dans l'étude de C. Beauchemin *et al.*, « Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France », 2010, qui montre notamment que l'assimilation linguistique des populations immigrées de première génération est elle-même très rapide (voir en part. p. 33). Les descendants d'immigrés vivent en outre très majoritairement (65 %) en couple avec des individus issus de la « population ethnique majoritaire ». Cette proportion est de 40 % pour les immigrés ayant rencontré leur conjoint après la migration (p. 85).

de l'immigration, ou de genre féminin, et le reste de la population. Mais les différences de traitement à l'entrée sur le marché du travail peuvent aussi résulter de comportements discriminatoires à l'embauche. Dans ce cas, l'inégalité de traitement dans l'accès à l'emploi est due à une « distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, sexe, apparence physique, âge, etc.[1] ». Distinguer ces causes très différentes, et en mesurer l'importance relative, est indispensable à la mise en œuvre de politiques publiques à la fois appropriées et équilibrées.

Dans le cas du taux d'emploi des Français de 16 à 65 ans entre 2005 et 2009, une équipe de l'Insee s'est livrée à un exercice statistique permettant de décomposer les données brutes décrites plus haut en fonction des caractéristiques des individus. Les facteurs pris en compte incluent à la fois des éléments qui sont directement valorisés par l'employeur (tels que le diplôme ou l'expérience professionnelle) et des facteurs qui sont liés à la décision de se porter sur le marché du travail (situation familiale ou salaire du conjoint, par exemple)[2].

La Figure 1 illustre les principales conclusions de ce travail. Les données présentées correspondent à l'écart de taux d'emploi (en points de pourcentage) entre les personnes dont les deux parents sont nés en France et celles dont au moins l'un des parents est immigré maghrébin. Ces écarts sont distingués en fonction du genre des individus (femmes françaises dans la moitié supérieure du graphique, hommes dans la moitié inférieure) et en fonction de leur niveau de diplôme.

---

1. Définition des pratiques discriminatoires par le Code pénal français, article 225-1.
2. Cette courte description des éléments pris en compte ne fait pas justice à la richesse de la décomposition, qui s'efforce de considérer de façon très fine les différences entre les structures de population. Nous renvoyons le lecteur intéressé à l'étude en question pour une présentation plus détaillée.

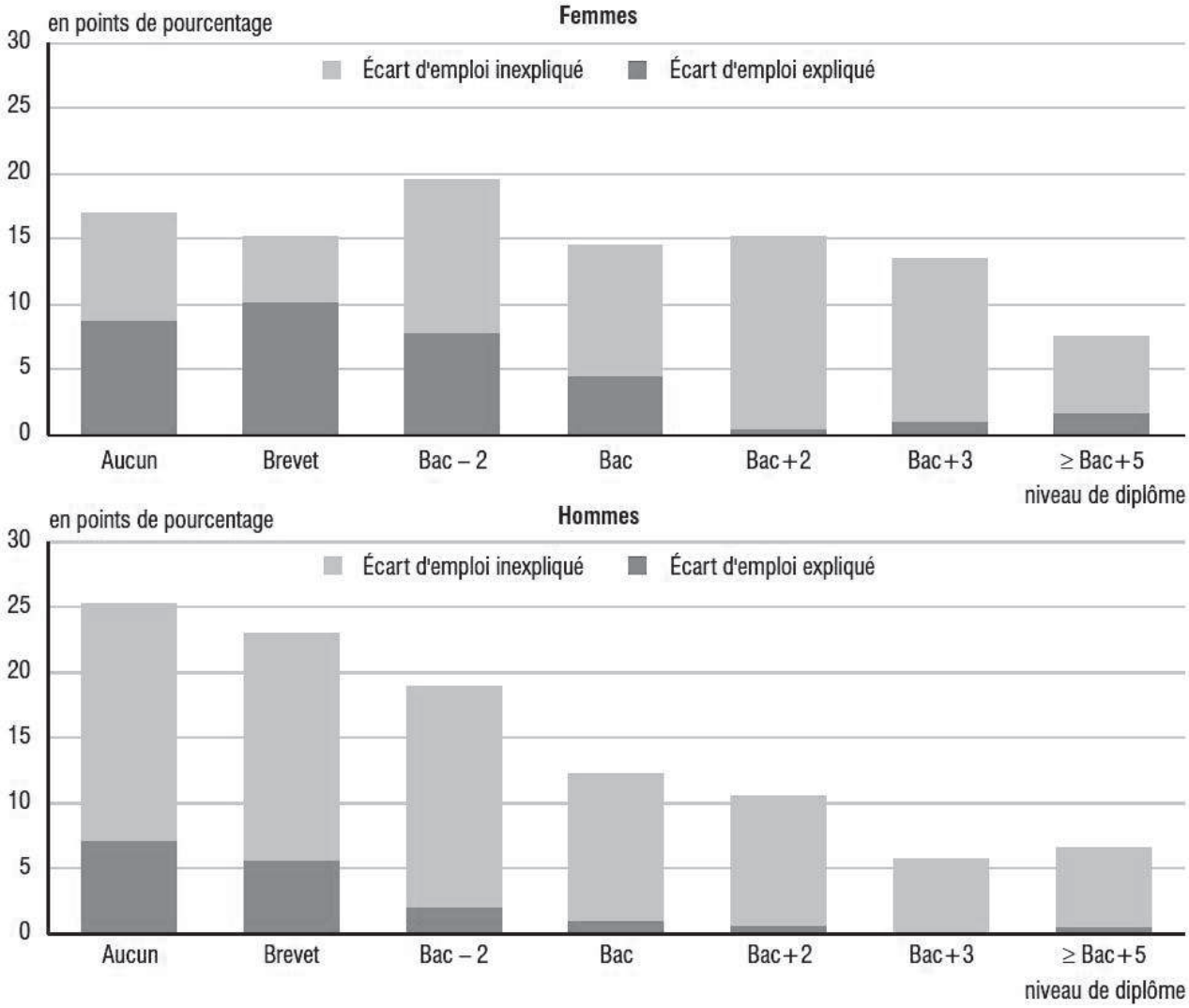

Figure 1 – Écarts de taux d'emploi entre les Français âgés de 16 à 64 ans : part expliquée par les caractéristiques observables.

Source : enquête « Emploi 2005-2009 », tiré de R. Aeberhardt, É. Coudin et R. Rathelot, « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents », p. 159.

La population est restreinte aux personnes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités, en France métropolitaine. Par genre et par niveau de diplôme, les graphiques présentent l'écart de taux d'emploi entre les individus dont les parents sont français de naissance et ceux dont l'un au moins des parents est né au Maghreb.

Ces résultats font apparaître des différences intéressantes entre hommes et femmes et entre niveaux de formation initiale. Mais le résultat le plus frappant concerne la décomposition des écarts pour chaque catégorie : la

zone sombre qui apparaît à l'origine de chaque barre correspond à la part de l'écart qui est expliquée par les caractéristiques individuelles disponibles dans l'enquête « Emploi » ; tandis que la zone claire reflète la part de l'écart qui subsiste après prise en compte de ces éléments.

Au regard des chiffres bruts qui ont ouvert ce texte, la première leçon à tirer de ces décompositions est qu'une part significative des écarts de taux d'emploi entre catégories s'explique par des différences de caractéristiques propres aux individus : dans les écarts observés en fonction de l'origine des parents, près de 35 % des différences entre hommes (soit 7 des 21 points de pourcentage) et 45 % des différences entre femmes (8 sur 18) sont dues aux différences d'éducation, d'expérience, de situation familiale, etc. Comme le soulignent les auteurs eux-mêmes, ces parts expliquées ne peuvent qu'être sous-estimées puisqu'elles négligent quantité de caractéristiques individuelles tout aussi pertinentes, mais plus difficiles à mesurer et/ou à observer (par exemple, le fait d'avoir un parcours professionnel plus haché ou encore le fait de disposer d'une éducation dans des établissements moins reconnus).

Si l'ensemble de ces différences, quelle qu'en soit la liste exhaustive, constitue une source d'inégalités que le souci de justice sociale exige de résoudre, c'est bien ces différences elles-mêmes que les politiques publiques doivent s'attacher à corriger. Prendre des mesures qui promeuvent l'égalité de traitement sur le marché du travail afin de corriger ces différences ne serait rien moins qu'un contre-sens, car elles reviendraient à corriger les conséquences, sans en traiter les causes.

À l'opposé, l'existence de comportements de nature discriminatoire est une source directe d'inégalités sur le marché du travail, qui exige d'agir sur les conditions d'insertion des candidats issus de l'immigration. Ce second axe de la réflexion fait directement référence aux zones en clair des décompositions présentées à la Figure 1 : suivant le genre et le niveau d'éducation considéré, la part des écarts de taux d'emploi qui ne s'explique par aucune des différences objectives disponibles dans l'enquête ne représente jamais

moins d'un tiers de l'écart observé (ce qui correspond au cas des femmes avec un niveau brevet) et va jusqu'à en représenter près de 100 % (entre femmes de niveau Bac+2 ou entre hommes de niveau Bac+3).

Pourtant, la discussion esquissée plus haut illustre toute la difficulté qu'il y a à interpréter de tels chiffres : pour isoler la part strictement imputable à un traitement différencié des individus en raison de leur groupe d'appartenance, il faudrait pouvoir dresser la liste complète de l'ensemble des caractéristiques susceptibles de distinguer les personnes appartenant aux différentes catégories de population et, ce qui n'est pas moins exigeant, pouvoir les mesurer parfaitement.

Si ces difficultés de mesure sont généralement admises dans le débat public, les difficultés de définition auxquelles elles font directement échos revêtent un caractère plus polémique. La définition la plus consensuelle en sciences sociales considère qu'une procédure d'embauche donne lieu à un comportement de nature discriminatoire si deux individus font l'objet d'un traitement inégal sur la base de différences en termes de caractéristiques non productives (origine, genre, par exemple) alors qu'ils possèdent des caractéristiques productives observables identiques en tout point[1]. Les controverses quant à la définition de la discrimination apparaissent dès lors qu'il s'agit de donner un contenu opérationnel à cette définition conceptuelle : quelles caractéristiques productives sont effectivement observables ? À partir de quand peut-on considérer comme non discriminatoire l'utilisation d'une caractéristique observable qui est reliée, de façon éventuellement ténue, à l'aptitude d'une personne à occuper l'emploi ? Ces questions ont fait l'objet de nombreux débats, qui se poursuivent encore aujourd'hui. Elles sont en revanche fortement structurées par les travaux théoriques consacrés à la discrimination, dont la première partie de cet opuscule proposera un aperçu.

1. J. J. Heckman, « Detecting discrimination », 1998.

Au-delà de ces questions de définition, la discrimination exclut par nature toutes les inégalités de traitement entre candidats qui sont imputables à des différences en termes d'aptitude à occuper l'emploi. La mise en évidence de comportements discriminatoires à l'embauche sera donc d'autant plus fiable qu'elle repose sur l'observation de traitements différenciés en fonction de l'origine ou du genre du candidat à caractéristiques productives identiques. Comme le montre l'exemple développé ci-dessus, cette contrainte rend particulièrement délicate l'utilisation des parcours individuels observés sur le marché du travail. En effet, ces parcours sont non seulement le reflet du traitement réservé aux individus en raison de leur population d'appartenance, mais également de l'ensemble des différences objectives (en terme d'expérience professionnelle, de formation, etc.) qui les caractérisent[1].

Pour pallier ces difficultés, les travaux d'économie appliquée ont développé une méthode originale fondée sur un envoi contrôlé de candidatures fictives en réponse à des offres d'emploi. Bien qu'assez récente, l'application à la situation française de cette méthode de test par correspondance a fait émerger un corpus de résultats convergents.

Le premier objectif de cet opuscule est de proposer un état des lieux des connaissances actuelles quant à la nature, à l'ampleur et aux causes des discriminations à l'embauche en France, fondées à la fois sur l'origine ethnique et sur le genre. La première partie propose une synthèse des résultats existants, qui introduit la méthode de test par correspondance et résume les principaux résultats empiriques que celle-ci a permis d'obtenir.

---

1. En raison de l'impossibilité de mesurer l'ensemble des caractéristiques individuelles pertinentes, les parcours observés sur le marché du travail posent en termes statistiques un problème de biais de sélection : la simple comparaison des probabilités d'embauche entre populations conduirait à attribuer à la discrimination des différences qui sont dues à l'ensemble des caractéristiques inobservables qui distinguent les individus des deux populations.

Nous présentons ensuite les résultats d'une nouvelle étude de test par correspondance réalisée en Île-de-France en 2011. Cette étude s'efforce d'analyser conjointement diverses sources de discrimination. Nous croisons les discriminations de genre et d'origine, puis mettons en évidence l'influence du degré de maîtrise de la langue française sur le succès des candidatures d'origine étrangère. Enfin, nous nous intéressons à l'existence d'une source particulière de discrimination : « l'homéophilie ethnique », c'est-à-dire la manifestation de la part des individus d'un favoritisme orienté vers les membres de leur groupe ethnique d'appartenance ; par opposition à une défiance ciblée à l'égard de minorités clairement identifiées[1]. Pour ce faire, nous évaluons le succès de candidatures fictives dont les noms sont sans ambiguïté à consonance étrangère, mais dont l'origine ethnique reste inconnue de la population des employeurs.

Trois conclusions émergent de cette étude. D'abord, conformément aux résultats de toutes les études précédentes, le marché du travail français se caractérise par une forte discrimination fondée sur l'origine, qui conduit à un handicap de l'ordre de 40 % pour les candidats issus de l'immigration : si l'on considère deux personnes dont les candidatures sont (statistiquement) identiques en tout point, à l'exception de leur origine, la probabilité d'être contacté pour un entretien d'embauche après avoir envoyé son CV en réponse à une annonce est 40 % plus faible pour le candidat issu de l'immigration.

Ensuite, cette inégalité de traitement affecte tous les candidats issus de l'immigration, quelle que soit leur origine, et ne semble donc pas pouvoir être imputée à une défiance ciblée à l'encontre de vagues spécifiques d'immigration.

1. Le néologisme « homéophilie » que nous introduisons désigne au sens étymologique l'attirance pour le semblable.

Enfin, à rebours d'une idée reçue largement admise (mais conformément à d'autres études), nous n'observons pas de discrimination à l'encontre des candidatures féminines. Le degré de généralité de ce résultat est contestable en raison du champ de l'étude, qui porte sur un secteur d'activité où la féminisation de l'emploi est assez fortement marquée[1]. Il a néanmoins le mérite de nuancer l'idée généralement admise selon laquelle les femmes sont systématiquement handicapées dans les secteurs où elles sont en concurrence avec des candidats masculins. Outre ces différences de genre, cette étude montre que la discrimination d'origine est plus fortement marquée à l'encontre des hommes qu'à l'encontre des femmes. Ce résultat suggère des attentes et des projections très différentes de la part des employeurs sur les qualités attendues des candidats étrangers selon leur genre. Cette hypothèse nous paraît renforcée par l'effet observé du degré de maîtrise du langage des candidats : la mention explicite de cette compétence absorbe l'intégralité de la discrimination d'origine à l'encontre des femmes – en revanche, elle ne réduit que de façon marginale celle qui s'exerce à l'encontre des candidats masculins.

Sur la base de ce premier bilan, nous proposons pour conclure une discussion des politiques publiques et des mesures réglementaires susceptibles de restaurer l'égalité des chances sur le marché du travail.

1. En particulier, nous nous intéressons aux métiers d'assistant comptable, de secrétaire comptable et de comptable. Si les métiers de comptable sont plus équilibrés en termes de présence masculine, les deux premières activités sont composées de 15 % d'hommes et de 85 % de femmes (*source* : enquêtes « Emploi » réalisées par l'Insee de 2003 à 2009).

1. Discriminations à l'embauche : état des lieux

Si la discrimination est très clairement définie dans ses conséquences – en termes d'inégalité de traitement sur la base de caractéristiques qui ne sont pas directement pertinentes pour la décision –, les raisons pour lesquelles elle opère restent l'objet de débats importants.

Il existe deux manières alternatives de comprendre les comportements discriminatoires. Le premier mécanisme est celui qui vient directement à l'esprit quand on réfléchit à ces questions : les employeurs (ou plus généralement les personnes en charge de la décision) auraient des préférences particulières, des goûts spécifiques, qui les portent à repousser les individus issus de minorités ethniques[1]. En matière d'emploi, ce comportement s'explique donc par un a priori selon lequel la collaboration avec la personne discriminée serait source de désagrément pour le seul motif des caractéristiques sur lesquelles la discrimination est fondée. Cette explication est la plus proche de la conception commune d'un racisme ou d'un sexisme sous-jacent à la discrimination. Il faut noter que la discrimination est dans ce cas nuisible à l'efficacité économique : elle conduit à favoriser des individus dont les caractéristiques productives sont dominées par celles d'autres candidats – et qui ont pour seul mérite de ne pas être stigmatisés[2].

---

1. G. S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 1957. Comme le souligne Becker, ce phénomène peut tout aussi bien résulter des préférences des consommateurs ou encore des collègues appelés à interagir avec les employés recrutés. Les conséquences en termes de discrimination à l'embauche sont rigoureusement identiques.

2. La contradiction de cette forme de discrimination avec l'efficacité économique (qui exige de faire appel aux employés les meilleurs possibles) a des conséquences qui vont bien au-delà de la seule rhétorique académique : la concurrence entre employeurs devrait théoriquement suffire à éliminer ce type de comportement discriminatoire, puisqu'il conduit les employeurs qui discriminent à mettre en place une structure de production inférieure à celle de ceux qui sont indifférents à cet aspect. Ce raisonnement a donné lieu à un nombre considérable de travaux qui s'efforcent

Le second mécanisme est à la fois moins évident et plus riche en termes de compréhension du phénomène comme de moyens pour le rectifier[1]. Il relie les discriminations aux défauts d'information qui affectent les employeurs. En dépit des renseignements qui accompagnent les candidatures (expérience professionnelle, formation, etc.), un certain nombre de caractéristiques productives propres aux candidats restent inobservables : la capacité à s'intégrer dans une équipe, l'aisance orale en sont autant d'exemples. Or, le seul fait d'appartenir à un groupe est une source de renseignements sur les caractéristiques de chacun des membres du groupe – les hommes, par exemple, sont en moyenne plus enclins à sacrifier leurs principes moraux à leur intérêt financier, c'est pourquoi certaines villes luttent contre la corruption en renforçant la présence des femmes dans les forces de police[2]. Sur cette base, les caractéristiques non productives des candidats (groupe perçu en fonction du patronyme, lieu d'habitation, etc.) peuvent être mobilisées par le recruteur comme des signaux, plus ou mois fiables, de leur aptitude. La discrimination est dans ce cas de nature statistique, au sens où la population d'appartenance est utilisée comme un indice observable permettant d'affiner l'évaluation des caractéristiques productives réelles d'un candidat.

En ce sens, l'utilisation de caractéristiques observables à des fins statistiques conduit à des pratiques discriminatoires à la fois efficaces économiquement du point de vue des employeurs (parce que de nature à

---

de comprendre sous quelles conditions cette forme de discrimination peut survivre aux mécanismes disciplinant de la concurrence. L'article de K. Lang et J. Y. K. Lehmann, « Racial discrimination in the labor market : theory and empirics », 2011, propose une synthèse détaillée des contributions théoriques consacrées à cette question.

1. Ce mécanisme a été introduit par K. Arrow, «The theory of discrimination», 1973 ; et E. S. Phelps, « The statistical theory of racism and sexism », 1972.

2. Voir à ce sujet l'étude d'A. Swamy *et al.*, « Gender and corruption », 2001, ainsi que la critique proposée par H. E. Sung, « Fairer sex or fairer system ? Gender and corruption revisited », 2003.

améliorer la procédure de sélection des candidatures) et légitimes puisque les employeurs, loin de manifester une défiance quelconque vis-à-vis de groupes de population particuliers, se contentent d'exploiter les informations à leur disposition.

Ces pratiques n'en sont pas moins dommageables pour le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble, et, plus fondamentalement, pour l'intégration des populations issues de l'immigration. À l'échelle individuelle, d'abord, elles conduisent à une stigmatisation des individus appartenant aux populations discriminées, qui sont jugés à l'aune des caractéristiques moyennes de leur groupe plutôt qu'en fonction de leurs compétences propres.

Sur le plan institutionnel, ces pratiques discriminatoires peuvent avoir des effets pervers à la fois profonds et durables. Pour s'en tenir au cas du marché du travail, les choix d'éducation des populations touchées par cette inégalité de traitement constituent une illustration très éclairante de ce phénomène. Le choix de poursuivre des études longues est coûteux, notamment parce qu'il oblige les individus à renoncer aux revenus du travail qu'ils pourraient percevoir pendant cette période. La compensation de ce coût provient de l'accroissement futur du revenu lié à l'allongement des études. Mais ce bénéfice dépend entièrement de la capacité à trouver un emploi conforme à ce niveau de formation. Ainsi, si l'accès à l'emploi est plus difficile pour certaines catégories d'individus (en raison de leur origine ethnique ou de leur genre), cette situation anticipée se répercute sur les choix qui précèdent l'entrée dans la vie active, à travers des choix d'éducation plus modestes : la discrimination à l'embauche devient autoréalisatrice, car c'est son existence même qui produit des niveaux de formation initiale différents entre les différentes catégories de population[1].

1. S. Coate et G. C. Loury, « Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes ? », 1993.

Du point de vue des instruments qu'il est possible de mobiliser, la spécificité de la discrimination statistique est qu'elle disparaît (ou s'atténue) dès lors que des informations objectives se substituent aux éléments déduits de l'appartenance à un groupe. Il est ainsi possible de limiter l'influence des discriminations (et d'en comprendre les ressorts) en identifiant les caractéristiques productives qui font l'objet d'une telle inférence. Notre étude s'intéressera à l'une des dimensions fréquemment invoquées comme moteur de la discrimination statistique – le niveau de maîtrise de la langue autochtone.

La mesure de la discrimination

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le défi que doit relever la mesure empirique des discriminations est de distinguer ce qui relève des différences de parcours (qu'elles soient dues à des discriminations dans d'autres sphères de la vie économique ou à toute autre raison) et ce qui relève d'inégalités authentiques de traitement sur le marché du travail entre candidats par ailleurs comparables. Pour atteindre cet objectif, la plupart des travaux récents s'appuient sur une méthode d'évaluation par correspondance (*correspondence testing*) qui permet de mesurer l'influence spécifique de l'origine ethnique et/ou du genre des candidats sur la probabilité de convocation à un entretien d'embauche.

L'étude consiste à répondre à des offres d'emploi à l'aide de candidatures fictives (CV et lettre de motivation) construites de manière à présenter des qualifications en adéquation avec le profil recherché. À cette banque de candidatures est associée une liste d'identités – elles aussi fictives. Ces identités constituent la principale variable d'intérêt : elles sont en effet conçues de manière à suggérer aussi clairement que possible l'appartenance des « candidats » aux groupes à l'encontre desquels on souhaite mesurer le niveau de discrimination. En France, les études utilisent ainsi typiquement une identité (nom et prénom) à consonance maghrébine, dont le succès est comparé à celui d'une candidature dont l'identité suggère un candidat « français de souche ».

À chaque annonce sont envoyées autant de candidatures que l'étude comporte d'identités (deux dans l'exemple précédent, quatre si l'étude croise l'origine ethnique et le genre). Lors de ces envois, chaque candidat postule par l'intermédiaire d'un CV et d'une lettre de motivation qui lui sont propres, et sont différents d'un candidat à l'autre afin d'éviter que le recruteur ne reçoive plusieurs CV rigoureusement identiques. Bien entendu, des CV différents peuvent engendrer des perceptions différenciées de la qualité des candidatures, indépendamment de l'identité qu'elles portent. C'est pourquoi d'un envoi à l'autre, l'association entre CV et identité est modifiée selon une rotation strictement contrôlée. Ainsi, les différences systématiques dans les réponses reçues en fonction de l'identité du candidat ne peuvent en aucun cas être attribuées à la qualité des CV. En effet, si seule la qualité des CV différenciait les candidatures, toutes les identités seraient en moyenne traitées sur un plan d'égalité, puisqu'elles sont envoyées tantôt avec un CV de « bonne qualité », tantôt avec un CV de « moins bonne qualité »[1].

Si ce protocole permet de mesurer de façon très précise l'effet spécifique du groupe d'appartenance des candidats sur le succès de leur insertion sur le marché du travail, il ne va pas sans un certain nombre de réserves qui limitent la portée des résultats que l'on peut en tirer.

D'abord, le fait de se concentrer sur la discrimination à l'embauche laisse de côté toutes les discriminations susceptibles de s'exercer aux étapes ultérieures de la relation d'emploi : discrimination salariale, discrimination dans l'instabilité des emplois offerts, en raison par exemple de différences dans les risques de licenciement, etc. Sans sous-estimer l'influence de ces canaux supplémentaires de discrimination, l'embauche occupe une place

1. Ces exigences méthodologiques constituent l'une des sources importantes de tension entre l'usage scientifique des méthodes de *testing* et leur usage judiciaire. Voir G. Calvès, « Au service de la connaissance et du droit : le *testing* », 2007, pour une comparaison précise.

particulière en raison de son rôle de porte d'entrée sur le marché du travail, permettant ou non à chacun de faire ses preuves et d'être jugé sur ses performances réelles.

Ensuite, cette mesure de discrimination, fondée sur le succès des candidatures, repose entièrement sur la convocation, ou non, à un entretien d'embauche. Or cette étape n'est qu'un indice imparfait du résultat final : l'existence d'une discrimination à ce moment du processus ne mesure correctement la discrimination lors de l'embauche effective qu'à condition que tous les candidats convoqués soient traités sur un pied d'égalité[1]. Faute d'observations sur cette seconde étape, c'est sous cette hypothèse que les résultats sont interprétés.

Enfin, les résultats ne peuvent que rester conditionnels au périmètre de l'étude en termes de type d'emploi, de secteur d'activité, de zone géographique, etc. La généralisation à l'ensemble du marché du travail des résultats observés dans le cadre de ce type d'étude repose donc sur l'hypothèse que le périmètre choisi ne présente pas de spécificités en termes de propension à discriminer (préférences des recruteurs, degré de concurrence dans le recrutement, etc.) ou, de façon plus convaincante, sur l'accumulation d'études concordantes portant sur différents types et lieux d'emploi.

1. Si, au contraire, une discrimination supplémentaire s'exerce lors des entretiens d'embauche, les mesures de discrimination fournies par cette méthode sous-estiment le phénomène. Enfin, ces mesures distordent la réalité des discriminations si les populations discriminées dans le tri des candidatures sont au contraire favorisées dans des proportions strictement inverses lors du choix du candidat final. Quoique théoriquement possible, cette configuration paraît fortement improbable.

Discriminations à l'embauche : principaux résultats empiriques

Les discriminations liées à l'origine ethnique sur le marché du travail sont susceptibles de se manifester aussi bien dans les différences de salaire que dans les différences d'accès à l'emploi. Les enjeux de ces deux formes de discrimination en termes d'intégration sont cependant assez différents : la discrimination à l'embauche est fondamentale de ce point de vue, car elle remet en cause l'accès aux institutions mêmes du marché du travail. Bien qu'il existe une littérature empirique importante sur les questions salariales, c'est sur la discrimination dans l'accès à l'emploi que se concentrera notre attention[1]. Nous nous limiterons en outre aux résultats issus d'évaluations par correspondance, en raison de la plus grande fiabilité des mesures de discrimination qu'elles fournissent.

L'application de cette méthode au marché du travail français est assez récente. La première étude date à notre connaissance de 2005 et s'intéresse aux discriminations de genre dans le secteur financier[2]. Les can-

1. Historiquement, les discriminations de salaire sont les premières à avoir été étudiées empiriquement, notamment par A. Blinder, « Wage discrimination : reduced form and structural estimates », 1973 ; et R. Oaxaca, « Male-female wage differentials in urban labor markets », 1973. Dans le cas de la France, R. Aeberhardt *et al*. (« L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », 2010) montrent que si les employés d'origine africaine subissent effectivement une pénalité salariale en raison de leur origine, l'essentiel des discriminations passe néanmoins par le processus de recrutement plutôt que par la fixation des salaires. Le travail de C. Berson (« Private *vs.* public sector : discrimination against second-generation immigrants in France », 2009) indique que les différentiels de salaire liés aux origines sont transversaux aux secteurs d'activité et apparaissent tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Enfin, une ségrégation dans l'accès aux positions hiérarchiques les plus élevées peut s'ajouter à ces différentiels de salaire, comme en témoigne, par exemple, l'étude de R. Aeberhardt et J. Pouget, « National origin differences in wages and hierarchical positions », 2010.

2. E. Duguet et P. Petit, « Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data », 2005.

didatures fictives sont construites de manière à couvrir trois périodes différentes du cycle de vie : 25 ans, célibataire, sans enfant ; 37 ans, célibataire, sans enfant ; et 37 ans, marié avec trois enfants à charge. À chacun de ces profils sont associées une identité masculine et une identité féminine. Si les femmes jeunes et sans enfant subissent de fait un handicap important dans l'accès à un entretien d'embauche, celui-ci disparaît complètement pour les candidats plus âgés – les candidats homme et femme de 37 ans, avec ou sans enfants, sont traités sur un pied d'égalité. La perspective de devoir faire face aux interruptions de carrière liées à l'arrivée d'enfants semble donc un déterminant important du sort réservé par les employeurs aux candidatures féminines.

L'essentiel de l'attention s'est ensuite porté sur la discrimination liée à l'origine ethnique. Une étude de 2007 teste de façon simultanée l'effet de la nationalité et de l'origine (française ou marocaine) perçues en fonction du nom de famille et du prénom sur les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche. L'objectif est de mesurer les différences d'accès à l'emploi (1) entre des candidats de nationalités (marocaine ou française) différentes, (2) entre des candidats de nationalité française dont l'origine perçue en fonction du nom de famille et du prénom (française ou marocaine) diffère et, enfin, (3) entre des candidatures similaires en tout point, à l'exception de la seule origine du prénom (française ou marocaine)[1]. Les résultats démontrent l'existence d'une forte discrimination à l'encontre des candidats dont le nom et le prénom sont d'origine maghrébine. Pour recevoir une invitation à un entretien d'embauche, un candidat ayant un nom et un prénom français doit ainsi envoyer dix-neuf CV en moyenne alors qu'un candidat d'origine maghrébine doit en envoyer cinquante-quatre. Enfin, les résultats indiquent aussi que les différences de traitement sont encore plus

1. E. Duguet *et al.*, « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against ? A controlled experiment in the Paris area », 2010.

marquées lorsque la nationalité du candidat est étrangère, alors qu'elles se réduisent lorsque seule l'origine du prénom distingue les deux candidatures.

Pour approfondir ces derniers résultats, une étude récente a testé l'hypothèse selon laquelle la discrimination à l'embauche apparemment liée à l'origine serait, en réalité, le fait d'une défiance de la part des employeurs à l'encontre des candidats issus de la communauté musulmane[1]. Pour cela, trois candidatures de nationalité française ont été construites. La première candidature, dite de « référence », est française (Aurélie) alors que les deux autres, d'origine sénégalaise et de noms identiques, ne se distinguent que par leur prénom – l'un est à consonance catholique (Marie) et l'autre à consonance musulmane (Khadija)[2]. La discrimination fondée sur l'appartenance religieuse est mesurée grâce aux différences dans les écarts de succès vis-à-vis de la candidate de référence. L'écart de taux de convocation à un entretien d'embauche est assez élevé en faveur de la candidate catholique. Son taux de succès est de 21 % contre 8 % pour la candidate musulmane, alors même que l'origine perçue déduite de leur nom de famille est exactement la même.

À la dimension de l'appartenance religieuse semble enfin s'ajouter un effet lié à la sociologie perçue de la zone d'habitation du candidat. Lorsque les candidatures envoyées se distinguent par la composition sociale de la commune de résidence[3], celle-ci semble se répercuter sur les chances de

1. C. L. Adida *et al.*, « Identifying barriers to Muslim integration in France », 2010.

2. La crédibilité des résultats est renforcée par l'ajout sur les CV de Marie et de Khadija de deux signaux supplémentaires qui indiquent la pratique d'activités purement religieuses (Secours catholique et bénévolat pour les Scouts et guides de France ; Secours islamique et bénévolat pour les Jeunes musulmans de France).

3. E. Duguet *et al.*, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France », 2013. L'étude s'appuie sur des candidatures françaises et marocaines, à la fois masculines et féminines. Les communes de résidence utilisées sont : Enghien-les-Bains (réputée favorisée),

succès des candidatures féminines – les communes défavorisées, telles que Sarcelles ou Villiers-le-bel, conduisant à des taux de convocation plus faibles que les communes favorisées, et ce d'autant plus que le nom de la candidate est à consonance étrangère. Ce résultat reste cependant assez fragile, notamment parce que la commune de résidence est neutre sur les candidatures masculines, sans qu'aucune interprétation véritablement claire de cette différence semble s'imposer.

Enfin, une étude récente s'efforce d'explorer la pérennité de ces comportements discriminatoires lorsque le degré de concurrence auquel font face les entreprises s'intensifie[1]. L'étude présente en outre l'originalité de s'intéresser au secteur de la grande distribution. Les résultats font apparaître une asymétrie marquée de l'effet de cette dimension sur les comportements discriminatoires. En termes d'origine ethnique, une augmentation du degré de concurrence conduit à une diminution de la discrimination à l'encontre des candidats d'origine maghrébine. Ce résultat confirme implicitement qu'une part des comportements discriminatoires à l'encontre de cette population est guidée par les préférences des employeurs. En revanche, la discrimination de genre (qui opère globalement en faveur des femmes) est encore accentuée par l'intensification de la concurrence. L'interprétation privilégiée par l'auteur est que les femmes se montrent moins exigeantes en matière de conditions de travail et sont donc d'autant plus favorisées par les employeurs que la concurrence à laquelle ils font face est forte.

Le Tableau 1 résume les éléments essentiels de l'ensemble des études discutées jusqu'ici. Il ne fait aucun doute que la discrimination à l'égard des candidats issus de l'immigration, et perçus comme tels en raison de leur nom, est forte en France. Si son amplitude varie d'une étude à l'autre, elle

---

Sarcelles (réputée défavorisée) et Villiers-le-Bel (réputée défavorisée et ayant une image négative liée aux émeutes urbaines de 2007).

1. C. Berson, « Does competition induce hiring equity ? », 2012.

constitue dans tous les cas un obstacle quantitativement très important à l'insertion de ces candidats sur le marché du travail. Bien que les travaux existants identifient un certain nombre de mécanismes qui sous-tendent une partie de ces différences de traitement (la situation familiale et, plus précisément, la perspective de la maternité, ainsi que le degré de pression concurrentielle, pour les femmes ; l'appartenance religieuse induite par le prénom pour la discrimination d'origine), les causes et les sources de ces discriminations restent encore mal comprises.

Tableau 1 – Discriminations observées sur le marché du travail français

Auteurs de l'étude	Localisation	Secteur	Offres	Population discriminée
Duguet *et al.* (2005)	Île-de-France	Financier	157	Jeunes femmes sans enfant
Duguet *et al.* (2010)	Île-de-France	Comptabilité	139	Candidats d'origine maghrébine
Duguet *et al.* (2011)	Île-de-France	Informatique	307	Femmes résidant dans des communes défavorisées
Adida *et al.* (2011)	France	Comptabilité	271	Candidats de communauté musulmane
Berson (2012)	Île-de-France	Grande distribution	1250	Candidats d'origine maghrébine

Afin de combler cette lacune, nous complétons ce corpus de résultats par une nouvelle étude dont l'objectif est d'appliquer au cas français un certain nombre de développements récents inspirés des travaux empiriques consacrés à ces questions.

2. Présentation de l'étude

L'étude présentée ici s'appuie sur la méthode d'évaluation par correspondance afin de mesurer dans un cadre unifié diverses dimensions de la discrimination à l'embauche[1]. Deux d'entre elles sont relativement nouvelles et n'ont, à notre connaissance, jamais été testées sur le marché du travail français.

D'une part, des travaux récents en économie comme en sciences politiques mettent en évidence l'importance de l'homéophilie ethnique dans les rapports sociaux[2]. Le principal apport de ces travaux est de montrer que *la distance ethnique en tant que telle* constitue un facteur structurant des relations entre individus originaires de groupes ethniques différents. Des chercheurs en sciences politiques ont par exemple montré que la diversité ethnique au sein d'un groupe réduit de façon importante la capacité à coopérer efficacement à l'intérieur de ce groupe, alors même qu'aucune différence n'est observée en termes de générosité vis-à-vis de l'autre en fonction de l'origine ethnique du partenaire[3]. Les différences de comportement à l'égard d'autres groupes raciaux apparaissent, d'après ces

---

1. Pour une présentation détaillée du protocole de l'étude, voir A. Edo et N. Jacquemet, « Discrimination d'origine et de genre à l'embauche et homéophilie ethnique : une expérience de *testing* par correspondance en France », 2013.

2. Voir, par exemple, S. Currarini *et al.*, « An economic model of friendship : homophily, minorities, and segregation », 2009 ; E. Miguel et M. K. Gugerty, « Ethnic diversity, social sanctions, and public goods in Kenya », 2005 ; ou encore R. D. Putnam, « *E pluribus unum* : diversity and community in the twenty-first century », 2007.

3. J. Habyarimana *et al.*, « Coethnicity : diversity and the dilemmas of collective action », 2009. Les résultats décrits dans le texte sont fondés sur les comportements observés dans des jeux expérimentaux classiques de mesure des préférences sociales : la capacité à coopérer est mesurée par le niveau de production dans un jeu de bien public ; le niveau de générosité est mesuré par le niveau observé dans un jeu du dictateur.

résultats, comme le reflet d'une plus grande difficulté à identifier les comportements attendus, les normes et les croyances, en présence d'individus issus de groupes ethniques différents – quels qu'ils soient. Pour tester cette hypothèse, nous incluons dans l'étude des noms à consonance étrangère qui sont choisis de manière à être dénués d'ambiguïté, mais dont l'origine précise reste inconnue de la population des recruteurs.

Cette approche a été appliquée pour la première fois à Chicago, en réponse à des annonces pour des emplois dans la comptabilité, l'informatique et les soins infirmiers[1]. Les résultats montrent que la discrimination qui s'exerce contre les candidats d'origine afro-américaine dans chacun de ces trois secteurs s'exerce dans les mêmes proportions contre les candidats étrangers dont l'origine ethnique n'est pas clairement identifiée. Ce résultat tend à confirmer que la distance ethnique joue un rôle important pour expliquer l'intensité des discriminations. Cette interprétation est encore renforcée par le fait que l'essentiel de la discrimination mesurée dans cette étude provient du comportement des employeurs situés dans la banlieue de Chicago, où sont concentrées les populations blanches ayant quitté les centre-villes notamment en raison de leur plus grande mixité ethnique[2]. Tout en s'efforçant de généraliser cette approche au cas français, notre étude complète ces résultats en croisant la dimension ethnique avec le genre des candidats.

D'autre part, le degré de maîtrise de la langue du pays d'accueil est fréquemment évoqué comme source possible de discrimination statistique. La présence de différents codes verbaux, de différentes manières

1. N. Jacquemet et C. Yannelis, « Indiscriminate discrimination : a correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market », 2012.

2. Ce phénomène, dit de *« white flight »*, qui a touché nombre des grands centres urbains américains, est abondamment documenté par les travaux de sociologie, dont un bon exemple est la contribution de K. Crowder, « The racial context of white mobility : an individual-level assessment of the white flight hypothesis », 2000.

de communiquer ou de s'exprimer constituent autant d'éléments qui, pour l'employeur, peuvent rendre coûteuses et difficiles les interactions avec les employés. Selon ce raisonnement, les employeurs favoriseraient les candidats dont les caractéristiques linguistiques tendent à être proches des leurs[1]. Cet argument s'ajoute aux précédents pour expliquer l'existence d'un éventuel comportement d'homéophilie ethnique de la part des employeurs. Mais il induit également une interprétation de nature statistique, au sens où l'origine ethnique serait utilisée par les employeurs comme un signal d'aisance linguistique des candidats à l'embauche.

Cette hypothèse a jusqu'à présent été peu explorée par les travaux empiriques. Deux études récentes, réalisées au Canada, concluent à un effet mitigé du degré de maîtrise de la langue perçu par les employeurs[2]. Dans les entretiens qu'ils ont accordés aux auteurs à l'issue de l'étude, les recruteurs insistent sur cet élément et soulignent que de telles préoccupations sont au cœur des critères de sélection des candidatures qu'ils appliquent. Dans le cadre de l'étude de test par correspondance, pourtant, l'inclusion d'un signal de maîtrise de la langue améliore plus le taux de convocation des candidats autochtones (anglo-saxons en l'occurrence) que celui des candidatures originaires de l'immigration.

Afin d'approfondir ces résultats, nous testons cette seconde hypothèse dans le cas français en incluant explicitement dans les candidatures envoyées à certains employeurs une activité indiquant l'aptitude du candidat à manier le français.

---

1. Cette hypothèse a été formalisée pour la première fois à notre connaissance par K. Lang, « A language theory of discrimination », 1986.

2. P. Oreopoulos, « Why do skilled immigrants struggle in the labor market ? A field experiment with thirteen thousand resumes », 2011 ; ainsi que D. Dechie et P. Oreopoulos, « Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir ? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver », 2012.

Identité des candidatures fictives

L'étude vise à analyser le degré de discrimination à l'embauche qui s'exerce sur la base tant de l'origine que du genre. Elle est réalisée en mesurant le succès des candidatures à l'embauche de six candidats fictifs (trois candidats masculins et trois candidates féminines, chacun(e)s correspondants à une origine ethnique particulière), dont les groupes d'appartenance perçus sont déduits de leurs noms et prénoms.

Pour valider l'origine perçue des identités que nous avons construites à cette fin, nous nous appuyons sur une enquête préliminaire, au cours de laquelle les personnes interrogées doivent renseigner le genre et l'origine perçue des identités qui leurs sont présentées. L'enquête est réalisée auprès d'étudiants et de professionnels, choisis de manière à ce que leurs profils socioprofessionnels soient comparables à ceux des recruteurs[1]. Les six identités que nous retenons dans l'étude – et qui sont portées sur les candidatures envoyées – sont celles qui recueillent les taux les plus élevés de réponses « correctes », c'est-à-dire conformes aux groupes ethniques et de genre en fonction desquels les résultats seront interprétés.

Le Tableau 2 présente les résultats de l'enquête pour les deux identités à consonance française (partie gauche du tableau) et maghrébine (partie droite) qui arrivent en tête en termes de taux de réponses correctes.

La partie supérieure du tableau présente ces résultats pour les identités masculines, la partie inférieure pour les identités féminines. Pour ces deux catégories d'origine, la perception qu'ont les enquêtés de la consonance et du genre des noms et prénoms proposés est sans équivoque et en parfait accord avec nos attentes.

---

1. L'enquête préliminaire et son déroulement sont décrits en détail dans l'Annexe 2, *infra*, p. 66.

Tableau 2 – Résultats de l'enquête : noms et prénoms à consonance française et maghrébine

Noms-prénoms français (en %)				Noms-prénoms maghrébins (en %)			
Supposition correcte		Genre perçu		Supposition correcte		Genre perçu	
Leclerc Pascal	99 %	Masculin	97 %	Benbalit Rachid	94 %	Masculin	96 %
Rivière Benoît	97 %	Masculin	98 %	Mokraoui Yassine	94 %	Masculin	80 %
Rousset Sandrine	97 %	Féminin	98 %	Benounis Samira	92 %	Féminin	99 %
Dufour Jeanne	96 %	Féminin	93 %	Derbal Rachida	88 %	Féminin	98 %

Résultats de l'enquête préliminaire pour les quatre identités à consonances française et maghrébine ayant reçu les plus forts taux de perception appropriée. Enquête réalisée auprès de 300 individus.

En ce qui concerne le genre, une légère ambiguïté apparaît à l'égard de Mokraoui Yassine. En revanche, le genre des sept autres identités est presque unanimement reconnu par les enquêtés. Par conséquent, les identités masculine et féminine d'origine française retenues dans l'étude sont respectivement Leclerc Pascal et Rousset Sandrine. Quant aux noms d'origine maghrébine, nous retenons Benbalit Rachid pour le candidat masculin[1] et Benounis Samira pour la candidate féminine.

La quasi-totalité des enquêtés affirme que les quatre noms de la partie gauche sont clairement d'origine française tandis que les quatre noms de la partie droite sont d'origine maghrébine.

Le Tableau 3 présente les résultats de l'enquête vis-à-vis des noms et prénoms qui recueillent les taux d'ignorance (c'est-à-dire champ vide, point d'interrogation, NSP) les plus élevés. Pour les deux noms qui seront retenus dans l'étude, Aldegi Jatrix et Hadav Alissa, l'origine apparaît comme inconnue pour la grande majorité des enquêtés. Toutefois, notons que les résultats sont beaucoup plus convaincants pour la candidature masculine que pour la candidature féminine. Cette différence nous conduira à interpréter avec plus de précaution la discrimination observée à l'encontre de cette dernière candidature, principalement destinée à évaluer l'interaction entre les discriminations raciales et les discriminations de genre. Les résultats sont beaucoup plus tranchés et satisfaisants au regard de cette dernière dimension. En dépit du manque de familiarité observée avec les identités proposées, le genre est « correctement » identifié par près de quatre répondants sur cinq.

1. Ces résultats nous conduisent à retenir les mêmes noms d'origine française et maghrébine de genre masculin que dans l'étude menée par E. Duguet *et al.*, « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against ? A controlled experiment in the Paris area », 2010.

Tableau 3 – Résultats de l'enquête : noms et prénoms à consonance étrangère

	Suppositions			Autre origine majoritaire supposée					
	Origine Inconnue	Genre perçu		1re origine		2e origine		3e origine	
Aldegi Jatrix	83 %	Masculin	73 %	Pays de l'Est	5 %	Europe du Sud	3 %	Maghrébin	3 %
Koch Maynir	65 %	Masculin	53 %	Maghrébin	10 %	Pays de l'Est	7 %	Allemagne	6 %
Hadav Alissa	70 %	Féminin	83 %	Maghrébin	10 %	Pays de l'Est	7 %	Israélien	6 %
Razel Yuna	55 %	Féminin	76 %	Maghrébin	9 %	Israélien	6 %	Pays de l'Est	6 %

Résultats de l'enquête préliminaire pour les quatre identités recevant le plus fort pourcentage d'incertitude quant à l'origine perçue. La partie droite du tableau présente les origines les plus fréquemment perçues par les répondants qui ont effectivement fourni une réponse. Enquête réalisée auprès de 300 individus.

Il est important de noter pour la validité de l'étude que ces noms ne sont jamais identifiés par les répondants comme des noms d'origine française.

Enfin, les origines déclarées parmi les répondants qui souhaitent se prononcer sont très variées tant en termes géographiques qu'en termes de stéréotypes physiques (Europe du Sud, Maghreb, Moyen-Orient). Il est ainsi hautement improbable que la discrimination éventuelle à l'égard de ces candidatures reflète une défiance à l'égard d'une origine particulière sur laquelle se concentreraient ces croyances résiduelles. Par conséquent, ces résultats permettent de valider l'interprétation selon laquelle ces noms fournissent une variable de traitement qui conduit les recruteurs à considérer ces candidats comme étant d'une origine (i) étrangère et (ii) inconnue.

Contenu des candidatures

Afin que l'ensemble des six identités sur lesquelles porte l'étude puisse répondre simultanément à toutes les offres d'emploi, nous avons construit six couples distincts de CV et lettres de motivation[1]. Les offres d'emploi que nous retenons concernent toutes le secteur de la comptabilité. En particulier, nous répondons aux annonces concernant les métiers d'assistant comptable, de secrétaire comptable ou de comptable. Les offres sont recueillies sur divers sites publics d'offre d'emploi (parmi lesquels le site de Pôle Emploi)[2].

La situation familiale des candidats fictifs n'est pas sans effet sur leurs chances de succès ; tout particulièrement pour les femmes. Afin de neutraliser cette dimension, tous les candidats sont comparables de ce point de vue : ils sont en début de carrière et partagent une vie familiale identique

1. À titre d'illustration, quelques CV types sont présentés dans l'Annexe 4, *infra*, p. 72.
2. Les offres ont été collectées et traitées quotidiennement de septembre 2011 à février 2012.

(célibataires). Pour les mêmes raisons, nous avons choisi des lieux d'habitation « neutres », situés dans la moitié sud de l'agglomération parisienne. Enfin, tous les candidats sont de nationalité française[1].

Afin de tester l'effet du degré de maîtrise du langage, nous répondons à une offre sur deux en ajoutant à l'ensemble des six candidatures envoyées un signal explicite de maîtrise de la langue[2]. Les six signaux que nous utilisons (et la rubrique du CV dans laquelle ils apparaissent) sont les suivants :

- tutorat pour des élèves en difficulté face à la lecture et la rédaction – *catégorie expérience professionnelle* ;
- soutien scolaire à domicile en français – *catégorie expérience professionnelle* ;
- membre d'un club de lecture – *catégorie loisirs* ;
- participation à des concours de scrabble et de mots croisés – *catégorie loisirs* ;
- animation et rédaction d'un journal interlycéens – *catégorie loisirs* ;
- participation au « concours de la langue française » en 2003 (position 54e/8 500) – *catégorie loisirs*.

1. Conformément à une tradition profondément ancrée en France, les candidatures ne portent par conséquent aucune mention de nationalité. Il faut noter que la procédure de recrutement pour les candidats de nationalité étrangère est soumise à des règles administratives très particulières : les employeurs sont légalement tenus de vérifier que le candidat est en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France et, sauf exception, de s'assurer, auprès de l'administration compétente, de la validité de ce document. Les candidats de nationalité étrangère ont donc peu à gagner (et beaucoup à perdre) à ne pas faire mention de leur nationalité dans leur dossier de candidature. Ce contexte légal explique que l'absence de mention de nationalité soit généralement interprétée comme un signe crédible de nationalité française.

2. Lorsqu'elles le sont, ces indications sont ainsi ajoutées à l'ensemble des CV envoyés à un même employeur.

À l'instar des identités sur les candidatures, ces signaux sont ajoutés selon un principe de rotation systématique qui évite qu'un même signal soit associé à une même identité et/ou une même candidature dans l'ensemble des envois.

Si elles font toutes références à des activités en lien avec la pratique de la langue française, l'influence de ces indications sur les perceptions des employeurs peut donner lieu à de nombreuses interprétations alternatives. En effet, les signaux pourraient aussi suggérer de la part des candidats un niveau moyen d'intégration supérieur, une implication dans la vie sociale plus importante ou encore une plus forte propension à se consacrer aux autres. Trancher cette question nécessiterait de comparer l'effet des signaux que nous utilisons à celui de signaux alternatifs faisant plus explicitement référence à chacune de ces dimensions. Explorer cette piste à l'avenir permettra certainement d'affiner notre compréhension des éléments qui influencent la discrimination statistique. Une étude récente, consacrée à l'effet des activités de bénévolat, montre cependant que les activités extra-professionnelles ne suffisent pas à elles seules à affecter la manière dont les employeurs perçoivent les candidatures qu'ils reçoivent[1]. Si les signaux que nous utilisons s'avèrent avoir un effet sur le succès des candidatures auxquels ils sont ajoutés, il est donc probable que ce soit bien en raison du contenu de ces activités et, en particulier, du type de compétence dont elles témoignent.

À cet égard, il pourrait paraître étonnant que les compétences linguistiques soient sujettes à caution de la part des employeurs s'agissant de candidats immigrés de seconde génération, qui sont non seulement de nationalité française mais ont en outre suivi l'ensemble de leur scolarité en France. Les études consacrées à l'évolution des performances scolaires, et en particulier aux compétences « langagières » (orthographe, vocabulaire,

1. J. Bougard *et al.*, « Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France », 2011.

syntaxe), montrent pourtant une dégradation du niveau de maîtrise de la langue au cours des vingt dernières années, et un accroissement de l'hétérogénéité entre élèves en fonction notamment de leur milieu d'origine[1]. Ces éléments factuels montrent que le passage par une scolarité générale en France ne constitue pas nécessairement une garantie d'homogénéité du niveau de maîtrise de la langue, et laisse donc ouverte la possibilité que de tels signaux affectent les perceptions des employeurs.

1. Cette conclusion est tirée de l'analyse des résultats de six évaluations relatives à la compréhension de l'écrit : deux évaluations issues du dispositif CEDRE (maîtrise de la langue en CM2, compétences générales en troisième) ; deux comparaisons à dix et vingt ans d'intervalle en fin de primaire (enquête « Lire, écrire, compter »), et en début de sixième (enquête « Difficultés spécifiques de lecture à l'entrée en sixième ») ; et, enfin, deux évaluations internationales, PISA et PIRLS, toutes étudiées conjointement par J.-M. Daussin *et al*., « L'évolution du nombre d'élèves en difficulté face à l'écrit depuis une dizaine d'années », 2011. Par exemple, à une même dictée soumise à des élèves de CM2, le nombre moyen d'erreurs est passé de 10,7 en 1987 à 14,7 en 2007, et le pourcentage d'élèves faisant plus de quinze fautes est passé de 26 % à 46 %. De plus, la proportion d'élèves en difficulté de lecture à l'entrée en sixième a augmenté entre ces deux dates de 20,9 % à 31,3 % dans les zones d'éducation prioritaire, contre une évolution de 14,9 % à 19 % dans l'ensemble de la population.

3. Résultats

L'étude porte sur 504 offres d'emploi en Île de France, collectées de septembre 2011 à février 2012. À chaque offre sont envoyées six candidatures, correspondant à chacune des six identités décrites ci-dessus. La principale variable d'intérêt correspond à la convocation (ou non) à un entretien d'embauche de chacun de nos candidats. Le protocole de construction des candidatures rend en effet (statistiquement) identiques les compétences de tous les candidats. Les différences systématiques dans les taux de convocation constituent donc une mesure de défiance à l'égard du groupe de population auquel le candidat est rattaché en raison de la consonance de son identité.

Par construction, l'étude permet de mesurer la discrimination dans trois dimensions : la discrimination d'origine, en comparant le succès des candidat(e)s dont le nom est à consonance maghrébine ou étrangère à celui des candidats dont le nom est à consonance française ; la discrimination de genre, en comparant les taux de succès entre candidats masculin et féminin à origine donnée et, enfin, la discrimination statistique due au degré de maîtrise du langage, par comparaison des taux de succès entre candidatures avec et sans signal pour chacune des identités.

Discrimination d'origine et homéophilie ethnique

En réaction aux 3 024 (6 x 504) candidatures envoyées dans le cadre de l'étude, 376 ont reçu une convocation de la part des recruteurs, soit un taux de succès de 12,4 %. La comparaison globale des taux de convocation en fonction de l'origine, présentée dans le Tableau 4, fait très clairement apparaître l'existence d'une différence de traitement entre les deux groupes de candidatures. Les envois qui ont reçu le plus de réponses favorables sont ceux portant un nom à consonance française, à raison de

17,3 % en moyenne contre 10 % pour les autres[1]. Pour les candidatures de référence (dont le nom est à consonance française), le taux de rappel est donc de l'ordre de 1 sur 6 – un candidat dont le nom est à consonance française doit répondre à six offres d'emploi pour décrocher un entretien d'embauche[2]. Cette proportion concorde avec celle que retrouvent la plupart des études consacrées à ce sujet, ce qui tend à valider le protocole de l'étude en termes de contenu des candidatures comme de secteur d'activité.

Tableau 4 – Taux de convocation par origine des candidats

Origine perçue des candidats	Nombre de réponses positives	Taux de rappel
Français	174	17,3 %
Non français	202	10,0 %
Ensemble	376	12,4 %

Pour chaque catégorie d'origine perçue, la première colonne du tableau présente le nombre total de réponses positives reçues de la part des recruteurs, parmi les deux candidatures à consonance française (première ligne du tableau) et les quatre candidatures à consonance non française (deuxième ligne) envoyées en réponse aux 504 offres d'emploi collectées. La seconde colonne présente le taux de succès, c'est-à-dire le ratio entre le nombre de candidatures et le nombre de convocations.

1. Pour calculer les taux de rappel des candidats d'origine française et non française, nous avons divisé le nombre de réponses positives obtenu par chacun de ces deux groupes (respectivement 174 et 202) par le nombre total de candidatures envoyées correspondant (respectivement 1 008 et 2 016).

2. Autrement dit, en répondant à cent offres d'emploi, un candidat dont le nom est à consonance française obtient en moyenne dix-sept convocations à un entretien d'embauche.

Pour un candidat dont le nom n'est pas à consonance française, cette proportion passe à 1 sur 10 : pour un candidat appartenant à ce groupe (perçu) de population, et pour le seul motif de cette appartenance, il faut donc envoyer une fois et demie plus de candidatures pour décrocher un entretien d'embauche.

En raison des différences dans le contenu des candidatures qui sont envoyées, il n'y a évidemment aucune raison pour que le taux de succès soit rigoureusement identique entre les différents groupes. Il est donc naturel d'observer des différences, liées à l'élaboration des candidatures et à leur adéquation aux besoins des employeurs. Toutefois, pour appréhender la nature de ces différences, nous appliquons des tests statistiques qui permettent de distinguer les conséquences des aléas liés à la construction de l'étude et celles qui manifestent une différence de traitement systématique entre les candidatures[1].

L'application de cette procédure statistique confirme sans ambiguïté l'existence d'une discrimination d'origine : on peut affirmer, avec moins d'une chance sur cent de se tromper, que les différences observées en fonction de l'origine sont la manifestation de traitements différenciés des candidatures en raison de l'origine perçue de leur identité.

Le Tableau 5 décompose ces résultats, en distinguant les candidatures maghrébines et les candidatures perçues comme étrangères mais sans identification précise de l'origine du candidat. Les taux de rappel des candidats étrangers (10,1 %) et maghrébins (9,9 %) sont tout à fait comparables entre eux et reflètent exclusivement les aléas dus au contenu des candidatures. La défiance d'origine observée précédemment semble donc gouvernée par le souci de privilégier les candidatures autochtones

1. Sauf mention contraire, la procédure statistique utilisée est un test de Student de comparaison de moyennes. Toutes les différences commentées en tant que telles sont statistiquement significatives à 1% ; et considérées comme non significatives si leur probabilité de réalisation est supérieure à 10 %.

bien plus que par une défiance spécifiquement dirigée contre les candidats maghrébins.

Tableau 5 – Discrimination et homéophilie ethnique

Noms français			Noms maghrébins			Noms étrangers		
Candidat	Réponses		Candidat	Réponses		Candidat	Réponses	
L. Pascal	75	14,9 %	B. Rachid	36	7,1 %	A. Jatrix	41	8,1 %
R. Sandrine	99	19,6 %	B. Samira	64	12,9 %	H. Alissa	61	12,1 %
Ensemble	174	17,3 %	Ensemble	100	9,9 %	Ensemble	102	10,1 %

Pour chaque identité, masculine dans la première ligne et féminine dans la seconde, classée en colonne par consonance d'origine, le tableau présente le nombre de réponses positives aux 504 candidatures envoyées, ainsi que le taux de succès correspondant.

La comparaison par ligne du Tableau 5 permet de mesurer l'effet du genre du candidat, à origine donnée. Les différences de taux de succès sont quantativement importantes et systématiquement favorables aux candidatures féminines, quelle que soit l'origine perçue du nom : le taux de succès des candidatures à consonance française passe de 19,6 % pour les candidates à 14,9 % pour leur équivalent masculin, de 12,7 % à 7,1 % pour les noms à consonance maghrébine et de 12,1 % à 8,1 % pour les noms à consonance étrangère. Sur la base de ces résultats, les femmes bénéficient ainsi d'une prime à l'embauche liée exclusivement à un favoritisme de genre de l'ordre de cinq points de pourcentage.

Il faut souligner que cette différence de genre laisse inchangée la discrimination d'origine discutée plus haut : les candidatures étrangères et maghrébines sont toutes deux victimes d'une inégalité de traitement importante, qu'elles soient masculines ou féminines. Parmi les candidats masculins, le candidat français est convoqué à un entretien dans 14,9 % des cas contre 7,1 % si le nom porté sur la candidature est à consonance

maghrébine et 8,1 % s'il est à consonance étrangère, situant la discrimination dans un rapport de 1 à 2 en termes de nombres de candidatures envoyées pour obtenir le même nombre de réponses positives. Cette différence est légèrement atténuée parmi les candidatures féminines, entre lesquelles le rapport est de 1 à 1,6, avec des taux de succès allant de 19,6 % pour la candidature à consonance française à 12,7 % et 12,1 % pour les deux autres origines perçues.

En vertu de ces résultats, l'inégalité de traitement à l'encontre des candidats issus de l'immigration apparaît prépondérante et quantitativement importante. Conformément à l'hypothèse selon laquelle la discrimination est gouvernée par des préoccupations d'homéophilie ethnique, l'identification précise de l'origine des candidats issus de l'immigration ne fait aucune différence. Enfin, le genre est lui aussi la cause d'une inégalité non négligeable, quoique de moindre ampleur. Contrairement à une idée largement répandue, elle tend à s'exercer à l'encontre des hommes, dans le secteur que nous étudions (celui de la comptabilité), en faveur des candidatures féminines[1]. Reste à explorer les motivations qui sous-tendent ces comportements discriminatoires.

1. Bien évidemment, ce résultat n'exclut pas qu'il puisse exister d'autres formes d'inégalité de traitement à l'encontre des femmes dans le secteur étudié. En particulier, notre étude concerne uniquement l'étape d'embauche et ne permet pas de se prononcer sur une éventuelle différenciation des contrats de travail qui sont proposés. Les études consacrées aux déterminants des profils salariaux mettent par exemple en évidence une différence importante en défaveur des femmes à occupation égale. Voir, entre autres, les travaux de R. Oaxaca, « Male-female wage differentials in urban labor markets », 1973 ; et J. O'Neil, « The gender gap in wages, circa 2000 », 2003.

Discrimination et caractéristiques de l'emploi

Un certain nombre d'informations peuvent être tirées des caractéristiques de l'emploi pour lequel les candidatures sont envoyées. Les informations contenues dans les annonces nous permettent de tenir compte de trois dimensions : le type d'emploi – assistant(e) comptable, secrétaire comptable ou comptable – et la localisation géographique de l'entreprise (Paris ou sa banlieue) permettent d'évaluer la robustesse des résultats discutés précédemment et de vérifier qu'ils ne reflètent pas uniquement des spécificités locales et/ou sectorielles. Enfin, nous pouvons également prendre en compte le genre du correspondant à qui sont envoyées les candidatures, que nous reconstruisons à partir de son prénom et du sigle associé (M. ou Mme). Cette dernière dimension permet d'évaluer le degré d'homéophilie sous-jacent aux différences de genre observées.

À l'inverse du type d'emploi à pourvoir, les deux dernières informations ne constituent que des éléments indirects sur le processus effectif de recrutement. D'une part, la localisation dont nous disposons est celle de l'adresse postale de la structure en charge du recrutement : en fonction de l'organisation interne des entreprises, que nous ne connaissons pas, il peut donc s'agir de succursales ou au contraire de maisons mères distinctes des établissements où les personnes recrutées seront effectivement employées. D'autre part, rien ne permet d'établir avec certitude que les correspondants qui reçoivent les candidatures (dont les prénoms sont utilisés pour mesurer le genre du « recruteur ») sont bien les personnes en charge de leur sélection ni, encore moins, des décisions de recrutement[1].

1. Le seul élément factuel dont nous disposons à cet égard est que 71% des réponses que nous avons reçues émanaient effectivement du correspondant à qui étaient adressés nos envois.

À cette double incertitude s'ajoute le fait que les informations sur la localisation et/ou l'identité du correspondant sont absentes de certaines annonces. Au total, 208 des 504 offres d'emploi auxquelles nous avons répondu s'adressaient à des assistant(e)s comptables, 116 à des secrétaires comptables et 180 à des comptables. Tous types d'emploi confondus, ces offres étaient localisées principalement en banlieue parisienne (313 contre 185). Enfin, l'identité du recruteur n'est disponible que pour 449 offres d'emploi, parmi lesquelles 54,8 % (soit 246) portent un prénom féminin.

Le Tableau 6 décompose les résultats de l'étude en fonction de chacune des trois dimensions. Cette décomposition fait apparaître une certaine hétérogénéité, en termes de type d'emploi notamment (partie gauche du tableau). D'abord, les écarts de succès entre les différentes identités sont fortement atténués pour les emplois de comptable. Ensuite, l'avantage de genre dont bénéficient les candidatures féminines atteint son plus haut niveau sur les postes de secrétaire. Ces variations restent néanmoins marginales, et ne suffisent pas à elles seules à expliquer les différences d'origine et de genre observées sur l'ensemble des candidatures. De même, la décomposition en termes de localisation (colonne centrale du tableau) ne fait pas apparaître de différence majeure selon que l'employeur est situé dans Paris ou en banlieue : les taux de succès sont en général plus faibles en banlieue, mais l'effet relatif de l'origine et du genre est transversal aux différences de localisation. La première conclusion qui émerge nettement de cette décomposition est donc qu'aucune des discriminations que nous avons observées n'est spécifique ni à un type d'emploi particulier, ni à une localisation, ni à une catégorie de recruteurs : quelle que soit la dimension considérée, les inégalités de traitement demeurent défavorables aux candidatures d'origine maghrébine et étrangère pour le groupe des hommes comme pour celui des femmes. De même, conditionnellement à l'origine, les candidatures féminines apparaissent toujours privilégiées en comparaison de leurs homologues masculines.

Tableau 6 – Taux de rappel et caractéristiques de l'emploi sollicité

	Type d'emploi			Localisation de l'entreprise		Genre du recruteur	
	Assistant(e)	Secrétaire	Comptable	Paris	Banlieue	Homme	Femme
	(208)	(116)	(180)	(185)	(313)	(203)	(246)
Leclerc Pascal	16,8 %	11,2 %	15,0 %	18,4 %	12,5 %	11,3 %	17,5 %
Benbalit Rachid	6,3 %	6,9 %	8,3 %	7,6%	6,7 %	4,0 %	9,8 %
Aldegi Jatrix	7,7 %	6,0 %	10,0 %	9,2 %	7,0 %	4,4 %	10,2 %
Rousset Sandrine	19,2 %	22,4 %	18,3 %	21,1 %	18,9 %	13,8 %	26,8 %
Benounis Samira	13,0%	16,4 %	10,0 %	11,9 %	12,8 %	9,9 %	15,0 %
Hadav Alissa	12,5 %	11,2 %	12,2 %	14,1 %	10,9 %	8,9 %	15,9 %

Pour chaque identité, le tableau décompose les résultats de l'étude en fonction des caractéristiques de l'emploi pour lequel les candidatures sont envoyées.

La seule dimension jouant un rôle significatif est le genre du recruteur. Si les candidatures féminines sont privilégiées par tous les types de recruteurs, cet avantage de genre est fortement amplifié lorsque les candidatures sont traitées par un recruteur de genre féminin. Pour les noms à consonance française, cet effet est même seul responsable des différences de genre observées. La différence de traitement entre les deux candidatures françaises est négligeable lorsque le recruteur est un homme, qui convoque le candidat français dans 11,3 % des cas et la candidate française dans 13,3 % des cas. Cette différence est en revanche très significative dans le cas des recruteurs de genre féminin : le succès de la candidate française est dans ce cas de 26,8 %, contre 17,5 % pour le candidat français.

Les conclusions que l'on peut tirer de ces résultats restent tout à fait spéculatives compte tenu des difficultés de mesure décrites plus haut. Mais il semble que, contrairement aux hommes, les recruteurs de genre féminin tendent à privilégier significativement les candidatures de même sexe, de sorte que l'homéophilie de genre apparaît ici uniquement dans le groupe des femmes. Une hypothèse possible est que ces comportements constituent un effet secondaire de l'audience croissante que connaît l'idée d'une forte discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes. Il est possible que les recruteurs de genre féminin aient tendance à favoriser leurs homologues de même sexe pour tenter de réduire les inégalités de traitement qui jouent en leur défaveur.

L'effet de la maîtrise du langage

Notre étude permet en outre de distinguer l'influence de l'un des ressorts de la discrimination statistique, à travers l'inclusion de signaux de maîtrise de la langue sur 252 des 504 groupes de candidatures envoyées.

À cette fin, le Tableau 7 désagrège les résultats présentés dans le Tableau 5 en fonction de la présence ou non d'un signal de maîtrise du langage. Cette décomposition permet d'abord de confirmer que toutes les

conclusions discutées jusqu'ici sur la base de l'ensemble des candidatures sortent renforcées si l'on se concentre uniquement sur les candidatures exemptes de signal : en comparaison de leurs homologues à consonance française, les candidatures issues de l'immigration sont fortement handicapées, et les candidatures féminines apparaissent comme systématiquement favorisées en comparaison de leurs homologues masculins. Ainsi, ni les discriminations de genre, ni les discriminations d'origine ne sont imputables à la présence du signal dans une partie des envois.

L'effet de cette variable sur les candidatures à consonance française est négligeable : en comparaison des candidatures ne faisant pas mention de cette compétence, on observe une légère hausse du taux de rappel pour les candidatures masculines à consonance française, et une légère baisse pour les candidatures féminines. Bien que marginales, ces deux inflexions de sens opposés sont conjointement suffisantes pour éliminer les différences de succès liées au genre : dès lors que les candidatures font mention d'une expérience qui atteste une bonne maîtrise de la langue française, les hommes et les femmes sont traités sur un plan d'égalité (au sens où les taux de rappel observés sont statistiquement identiques). Ce résultat suggère en creux que c'est la confiance des employeurs dans une plus grande habileté des candidates féminines dans ce domaine qui explique l'avantage de genre dont bénéficient les candidates ayant un nom à consonance française observé plus haut.

La présence du signal a en revanche un effet important sur les candidatures issues de l'immigration, et ce dans des proportions tout à fait comparables entre différentes origines : le taux de rappel passe de 8,3 % à 11,5 % pour les candidatures à consonance maghrébine, de 8,7 % à 11,5 % pour les noms à consonance étrangère. Cet effet d'ensemble cache néanmoins, là encore, une asymétrie très forte en fonction du genre.

Alors que l'effet du signal est négligeable pour les candidatures masculines (et même légèrement négatif dans le cas des noms à consonance étrangère), il améliore dans des proportions importantes les chances de

Tableau 7 – Discrimination et mention explicite du degré de maîtrise de la langue

Noms français			Noms maghrébins			Noms étrangers		
Candidat	**Neutre**	**Signal**	**Candidat**	**Neutre**	**Signal**	**Candidat**	**Neutre**	**Signal**
L. Pascal	14,3 %	15,5 %	B. Rachid	6,0 %	8,3 %	A. Jatrix	8,3 %	7,9 %
R. Sandrine	20,6 %	18,7 %	B. Samira	10,7 %	14,7 %	H. Alissa	9,1 %	15,1 %
Ensemble	17,5 %	17,1 %	Ensemble	8,3 %	11,5 %	Ensemble	8,7 %	11,5 %

Pour chaque identité, différenciée par genre en ligne et par origine perçue en colonne, les taux de convocation présentés dans le Tableau 4 sont distingués selon que la candidature fait (colonne « signal ») ou non (colonne « neutre ») explicitement mention d'une compétence qui témoigne d'une bonne maîtrise de la langue.

succès des candidatures féminines. Compte tenu de la légère inflexion à la baisse subie par les candidatures féminines à consonance française, cet effet est suffisant pour éliminer toute discrimination d'origine entre les candidatures féminines : les différences qui subsistent sont statistiquement de nature résiduelle, liées aux variations de qualité des candidatures sur lesquelles les noms sont portés[1].

Sur la base de ces résultats, la discrimination de genre semble assez largement gouvernée par des considérations statistiques, fondées sur de meilleures compétences attendues en matière linguistique. Cette asymétrie dans les compétences perçues par les employeurs se retrouve dans les mêmes termes en matière de discrimination d'origine : une fois les compétences linguistiques explicitées, les femmes de toutes origines sont traitées sur un plan d'égalité.

Les raisons pour lesquelles les candidatures masculines ne bénéficient pas de la même manière de cette modification des candidatures restent à explorer. Une première hypothèse est que les signaux choisis sont insuffisants pour compenser les croyances fortement négatives des employeurs, soit parce qu'ils ne sont pas considérés comme des signaux crédibles de compétence linguistique lorsqu'ils sont associés à des candidatures masculines, soit parce qu'ils sont trop faibles au regard de la modestie des compétences perçues dans cette catégorie de population. Ces résultats suggèrent en outre que les déterminants de la discrimination sont largement fondés sur l'interaction de l'origine et du genre, plutôt que sur le cumul des handicaps liés à chacune de ces dimensions prises séparément. Il se peut donc que la discrimination d'origine qui affecte les hommes porte sur d'autres dimensions que les compétences linguistiques (de nature statistique ou liées à des préférences).

1. Cet effet n'est pas induit par un comportement différent en fonction du genre du recruteur : les candidates étrangères bénéficient massivement de la présence d'un signal, que le recruteur soit masculin ou féminin ; tandis que l'effet sur leurs homologues masculins est marginal dans les deux cas.

4. Comment lutter efficacement contre les discriminations ? Pistes de réflexion

L'application de la méthode d'évaluation par correspondance au marché du travail français a déjà largement montré l'existence d'une discrimination importante à l'encontre des candidats issus de l'immigration. Nos résultats confirment ce constat et évaluent ce handicap à un ratio de l'ordre de plus d'un et demi pour un : un candidat issu de l'immigration doit envoyer une fois et demie plus de candidatures pour obtenir le même nombre de convocations à un entretien d'embauche qu'un candidat « français de souche », en raison uniquement de l'origine que suggère la connotation de son nom.

Le premier résultat de notre étude est que cette discrimination d'origine affecte sans distinction (1) les candidats masculins et féminins et (2) les candidats d'origine maghrébine et étrangère dont la provenance précise est inconnue. En conséquence, il semble que c'est moins par défiance à l'encontre d'une vague particulière d'immigrants que par un réflexe d'homéophilie ethnique qu'un traitement différencié est réservé à ces candidats. Ensuite, une discrimination importante s'opère en défaveur des candidatures masculines conditionnellement à l'origine, ce qui suggère que les représentations des employeurs sont fortement asymétriques en fonction du genre. Cette conclusion est en partie confirmée par l'effet différencié de la mention explicite des compétences linguistiques des candidats selon leur genre. En effet, si le degré de discrimination envers les populations maghrébines et étrangères tend à se réduire nettement lorsqu'un signal de maîtrise de langue est ajouté sur le CV, cela ne concerne que les candidatures féminines, pour lesquelles il suffit à éliminer toute discrimination d'origine.

Ces conclusions éclairent d'un jour nouveau le débat public sur les instruments susceptibles de contrer la discrimination.

D'abord, l'existence d'une discrimination raciale envers les minorités visibles est fréquemment invoquée pour valider l'adoption de plus en plus

fréquente de programmes de discrimination positive (*affirmative action* aux États-Unis), destinés à restaurer l'égalité de traitement entre individus de différentes origines. Mais l'aptitude de ces mesures à restaurer l'égalité des chances est fortement controversée. Une première série d'arguments met l'accent sur les effets pervers liés à la stigmatisation des populations ciblées par ces dispositions. En ce sens, les politiques de discrimination positive peuvent favoriser une forme de racisme populaire[1]. En ciblant des populations particulièrement défavorisées, elles soulignent leur handicap et rendent possible l'exposition des bénéficiaires à une forme de stigmatisation sociale. La territorialisation de ces politiques de discrimination positive s'est d'ailleurs constituée comme une réponse au ciblage ethnique. C'est par exemple le cas en France avec la mise en place des zones d'éducation prioritaires (ZEP). Ces mesures spéciales profitent à tous les habitants d'une zone géographique particulière et ciblent donc les minorités ethniques qui y sont présentes et largement surreprésentées ; mais elles conduisent par là-même à une stigmatisation des habitants de ces territoires, pouvant expliquer la discrimination parfois observée en raison du lieu d'habitation. Ensuite, la catégorisation des populations à travers les politiques de discrimination positive tend à maintenir un clivage ethnique et perpétue ainsi les stéréotypes pesant sur les minorités[2].

À ces premiers éléments de discussion, l'homéophilie ethnique mise en évidence dans notre étude ajoute une nouvelle dimension. Pour des raisons pratiques évidentes, les mesures de discrimination positive sont appliquées à des minorités ethniques clairement identifiées. Ce type de programme ne permet d'éliminer les comportements de nature discriminatoire que si les inégalités de traitement résultent d'une défiance à l'égard des minorités ethniques particulières qui font l'objet de ces mesures de favoritisme. Or, nos résultats suggèrent l'existence d'une défiance généralisée à l'égard de

1. R. Castel, *La Discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?*, 2007.
2. A. Mouchtouris, *Discrimination, construction sociale*, 2010.

tout individu qui n'appartient pas au groupe ethnique dominant. Toute intervention fondée sur l'identification de groupes ethniques particuliers est donc condamnée à laisser inchangée la situation des individus qui, bien qu'issus de l'immigration, échappent à ces catégorisations.

Un second type de mesure ayant suscité de nombreuses discussions est la possibilité de rendre obligatoire le traitement anonyme des CV. Une étude récente réalisée par l'École d'économie de Paris en collaboration avec Pôle Emploi fourni une évaluation très utile de ce type de mesure[1], qui a nourri les débats récents à ce sujet. La principale conclusion de l'étude est que les candidats issus de l'immigration tendent en réalité à être pénalisés par l'anonymat : l'écart de taux d'accès aux entretiens d'embauche entre la population potentiellement discriminée – issue de l'immigration – et la population de référence – issue de la majorité ethnique – s'accroît fortement lorsque le CV est anonyme. Avec des CV nominatifs, les candidats issus de l'immigration ont une chance sur dix d'obtenir un premier entretien, contre une chance sur huit pour les candidats français de souche. Lorsque le CV est anonyme, cet écart passe à une chance sur vingt-deux contre une chance sur six. Comment l'expliquer ?

L'interprétation privilégiée par les auteurs de l'étude tient à la réinterprétation des informations contenues dans le CV lorsque le bloc état civil est effacé. Lorsque le CV est anonyme, une présentation maladroite, la présence de fautes d'orthographe ou encore un parcours professionnel marqué par de fortes difficultés d'accès à l'emploi, seraient ainsi jugés sévèrement par le recruteur, tandis qu'ils seraient considérés avec plus d'indulgence si l'identité atteste que le candidat est issu de l'immigration. En ce sens, l'état civil permet aux recruteurs d'interpréter plus finement les signaux négatifs contenus dans les CV. Mais cet effet pervers n'apparaît que lorsque le contenu des candidatures est systématiquement différent pour

1. L. Behagel, B. Crépon et T. Le Barbanchon, « Évaluation de l'impact du CV anonyme », 2011.

les candidats issus de l'immigration. Or, une politique globale de promotion de l'égalité des chances vise précisément à atténuer ces différences – en restaurant l'égalité de traitement à l'intérieur de l'école, à l'entrée dans les établissements scolaires, etc. Ne subsisterait plus, dans ce cas, que la discrimination fondée sur l'origine ethnique.

Notre étude s'intéresse précisément à cette situation complémentaire dans laquelle le contenu des candidatures est identique entre les différentes origines. Elle montre que la possibilité d'identifier l'origine du candidat est responsable à elle seule d'un handicap important pour les populations issues de l'immigration. Par nature, ce type de désavantage ne peut qu'être rééquilibré par l'anonymat des candidatures, puisqu'il fait disparaître toute possibilité d'identification du postulant. Les bénéfices que l'on peut tirer d'une telle mesure dépendent donc de la composition de ces deux effets contradictoires : plus l'inégalité de traitement est forte dans toutes les sphères de la vie sociale – de sorte que les candidats issus de l'immigration se présentent sur le marché du travail avec un parcours nettement différent du reste de la population – et plus l'indulgence permise par l'identification de l'origine aura son importance pour contrer l'effet négatif de ces différences de parcours. L'étude de l'École d'économie de Paris citée plus haut tend à montrer que cette description correspond à la situation actuelle de la France. Mais plus les politiques de restauration de l'égalité des chances seront efficaces – conduisant à des parcours d'éducation et de formation professionnelle qui reflètent des différences entre individus plutôt qu'entre catégories de population – et plus la stigmatisation due à l'identification de l'origine sur la base du nom aura d'importance dans le traitement des candidatures sur le marché du travail. Ainsi, à mesure que l'on se rapprochera de cette situation, l'anonymat des candidatures aura de plus en plus de chances de constituer un instrument efficace de lutte contre les discriminations.

Enfin, l'une des originalités de notre étude est d'identifier le degré de maîtrise de la langue comme une dimension déterminante du raisonnement

statistique qui sous-tend le comportement des employeurs. Plus spécifiquement, nous montrons que la mention explicite d'une expérience extraprofessionnelle liée à l'usage de la langue réduit considérablement (voire annule) la discrimination d'origine qui s'exerce à l'encontre des candidatures féminines. Si cet effet est fortement atténué pour les candidatures masculines, nous n'observons aucun effet négatif des signaux de maîtrise de la langue sur ces candidatures, de même que les candidatures françaises ne semblent pas être affectées par leur présence. Ces résultats ouvrent la voie à des interventions publiques consistant à promouvoir un système de labellisation du niveau de maîtrise de la langue afin de lutter contre les discriminations. L'objectif de ce label serait d'aligner les présupposés des employeurs avec les compétences linguistiques effectives des candidats indépendamment de leur origine. Il convient donc que ce label soit de nature à être mentionné sur les candidatures, et que cette mention soit vérifiable pour éviter qu'il fasse l'objet de manipulations.

Le ministère de l'Éducation nationale a d'ores et déjà mis en place, depuis le 7 mai 2010, un diplôme national professionnel (Diplôme de compétences en langue ou DCL) permettant aux adultes de faire reconnaître leurs compétences dans ce domaine. Ce diplôme est spécifiquement destiné à attester des compétences opérationnelles, à travers notamment des épreuves qui simulent des situations de travail. La version actuelle du diplôme comporte treize choix de langue, parmi lesquels est proposée une certification de maîtrise de « français professionnel de premier niveau ». Au-delà des enjeux de formation qui ont présidé à l'instauration de ce diplôme, ce type de certification constitue un outil très prometteur au service de la lutte contre les discriminations au regard des critères énoncés ci-dessus. Il serait sans doute nécessaire dans ce but d'étoffer l'offre de certification en français. On pourrait alors envisager, par exemple, que ces épreuves soient systématiquement proposées lors de l'inscription au fichier des demandeurs d'emploi, ou encore en fin de cursus des formations professionnelles. Enfin, un élément crucial de réussite de ce dispositif est que

les candidats défaillants se voient offrir une formation leur permettant d'atteindre le niveau requis. Il convient d'être particulièrement vigilant sur ce dernier aspect, au risque que le dispositif ne produise des effets contraires à l'objectif visé en handicapant plus encore les populations les moins éduquées, dont la position sur le marché du travail est déjà dégradée.

Annexes

1 – *Testing* et « bonnes pratiques » de recrutement

La généralisation des études reposant sur l'évaluation par correspondance pourrait conduire les employeurs à modifier leurs procédures de recrutement par crainte de se voir taxés de pratiques discriminatoires. Il est important de souligner que cette méthode ne permet en aucun cas de détecter individuellement les employeurs qui pratiquent une discrimination de genre ou d'origine ; et qu'il serait donc vain d'appliquer, par exemple, une règle d'égalité stricte des convocations aux entretiens en fonction des populations d'appartenance des candidatures reçues.

Comme indiqué plus haut, ce type d'étude nécessite la création de candidatures intrinsèquement différentes, en termes de forme comme de contenu. Un employeur peut ainsi avoir une préférence pour une candidature particulière, et par conséquent ne contacter que certains des candidats, sans que pour autant cette différence de traitement soit imputable à une pratique discriminatoire. C'est en ce sens que la méthode d'évaluation par correspondance ne peut détecter de comportement discriminatoire au niveau individuel. La discrimination observée est entièrement due au traitement différencié réservé à une même candidature par différents employeurs pour le seul motif de l'origine perçue du candidat associé. Mettre en place des mesures délibérées de favoritisme des candidatures supposées être discriminées aurait pour seul effet de participer à dissimuler la discrimination pratiquée par d'autres employeurs.

2 – Construction des identités fictives

L'origine perçue en raison de la consonance de l'identité des candidatures fictives envoyées au cours de l'étude est validée par une enquête préliminaire au cours de laquelle une liste d'identités est présentée à un répondant à qui il est demandé d'identifier l'origine de la personne portant ce nom si celle-ci lui paraît certaine, et de laisser le champ vide dans le cas contraire. Afin de tester le genre perçu, une question sur le genre supposé à partir du prénom s'ajoute à la question sur l'origine.

L'enquête est réalisée auprès d'un panel d'individus dont les caractéristiques socioprofessionnelles sont proches de celles de la population des recruteurs qui recevront nos candidatures. Il convient simultanément d'écarter tout risque de détection en évitant d'interroger de possibles recruteurs. Nous avons par conséquent choisi d'interroger deux types de population : des employés chargés de la clientèle de divers établissements localisés dans la région parisienne, ainsi que des étudiants d'université. Au total, trois cents individus ont répondu à l'enquête. La moitié d'entre eux sont étudiants, l'autre moitié est constituée d'employés de cinq établissements de la région parisienne, dont quatre appartiennent au secteur public.

Les noms et prénoms utilisés dans l'étude sont extraits d'une liste de trente-deux couples nom-prénom préalablement choisis par nos soins. Cette liste a été construite en s'inspirant des travaux existants et en nous appuyant sur des sources publiques d'information sur les noms et prénoms les plus courants par origine et par genre. Nous demandons à chaque individu de renseigner, s'il n'a pas de doute, l'origine et le genre supposés des trente-deux identités décrites par les noms et prénoms présentés.

L'enquête est présentée ci-dessous. Sur la base de cette enquête préliminaire, nous retenons les noms et prénoms pour lesquels le pourcentage de réponses « correctes » (c'est-à-dire conformes à l'origine perçue pour

laquelle le nom est utilisé comme variable de traitement) est le plus élevé dans chaque catégorie.

Construction de la banque de noms et prénoms des candidats : questionnaire préliminaire

I. Questions préliminaires :

a) Genre : homme / femme
b) Âge : _____
c) Profession : _____
d) Êtes-vous de nationalité française ? Oui / Non
e) Avez-vous déjà vécu à l'étranger ? Oui / Non
f) Si oui, combien de temps ? _____
g) Avez-vous déjà voyagé à l'étranger ? Oui / Non
h) Si oui, combien de pays avez-vous visités ? _____

II. Consonance des noms et prénoms

À quelle consonance font référence les noms et prénoms suivants ?

Indiquer le groupe ethnique (pays, région du monde) qui pourrait-être associé aux noms et prénoms suivants. De même, indiquer le genre (masculin/féminin) qui peut-être associé aux noms et prénoms. **Si vous êtes incertain(e) ou sans idée, laisser un blanc ou placer un point d'interrogation sur la ligne appropriée.**

EXEMPLE :

i.	*DELACROIX Justine*	*français*	~~*M*~~ */ F*
ii.	*SMITH Jones*	*anglais*	*M /* ~~*F*~~
iii.	*KECHICH Iman*	*maghrébin*	*M / F*
iv.	*RESTAV Lucy*	*???*	~~**M**~~ */ F*
v.			
vi.			

Noms et Prénoms :

1. DERBAL Rachida	_____	M / F
2. RIVIÈRE Benoît	_____	M / F
[...]		
32. SOPITRA Derek	_____	M / F

3 – Modalités d'envoi des candidatures

Afin de répondre au maximum d'offres d'emploi et de maximiser ainsi les taux de réponses, il est souhaitable de se restreindre à des secteurs pour lesquels le marché de l'emploi est très actif et peu affecté par les fluctuations de l'activité économique. Pour cette raison, nous nous concentrons sur les professions liées à la comptabilité : comptables, secrétaires comptables, assistants et aides-comptables.

Les offres d'emploi sont recueillies quotidiennement sur le site de Pôle Emploi. Cette source est complétée par des sites internet spécialisés dans les offres d'emploi (APEC.fr ; cadreemploi.fr). Nous répondons à toutes les offres d'emploi respectant les critères suivants : emploi à temps complet ou partiel, CDI/CDD et localisé dans la région Île-de-France. Aucune candidature spontanée n'a été envoyée, les candidatures parviennent aux recruteurs le jour de la parution des offres. La grande majorité des CV est envoyée par courrier électronique. Nous avons donc créé au préalable six adresses électroniques et attribué six numéros de téléphone portable aux candidats. En réponse aux candidatures postées, les employeurs qui le souhaitent peuvent contacter le candidat par e-mail ou par téléphone en y laissant un message vocal. Les annonces de messagerie sont standards et automatisées.

Nous répondons à chaque offre d'emploi collectée par l'envoi de six candidatures portant chacune l'une des identités décrites précédemment, soit un couple de candidatures homme/femme dont les noms et prénoms sont à consonance française, à consonance maghrébine et à consonance étrangère mais sans référence à une ethnie particulière. Pour chaque candidature, une information indirecte est ajoutée sur le CV ou la lettre de motivation en référence au genre du candidat. De plus, un signal attestant une « bonne » maîtrise de la langue française est ajouté sur les CV de l'ensemble des candidats pour la moitié des offres d'emploi auxquelles nous répondons.

Notre principale mesure d'intérêt est le nombre de réponses positives reçues par chacun des candidats. Nous considérons qu'une réponse de la part du recruteur est positive lorsque ce dernier convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. Afin d'éviter tout effet pervers de l'étude sur le fonctionnement du marché du travail, les propositions d'entretien sont systématiquement déclinées. Enfin, une réponse négative est affectée à une candidature si le recruteur la rejette formellement (situation rare) ou simplement s'il n'y répond pas.

4 – Construction des candidatures

Dans la mesure où chaque employeur reçoit six candidatures de notre part, il est bien évidemment indispensable de différencier le contenu des CV correspondants afin d'éviter la détection de l'étude. Dans le même temps, les candidatures doivent être construites de manière à ce que les variables de traitement constituent les seules différences susceptibles d'influencer de manière systématique le succès relatif de nos différents envois. En conséquence, nous organisons une rotation systématique des identités sur chacun des six CV.

Les candidat(e)s sont célibataires et de nationalité française, sont âgés de 23 ans et habitent des quartiers équivalents du point de vue socio-économique. Plus précisément, les candidats sont nés en 1988 et n'ont jamais redoublé. Leur nationalité n'est jamais retranscrite explicitement sur le CV. L'adresse des candidats est réelle et située dans la moitié sud de Paris dans les 13^{e}, 14^{e} et 15^{e} arrondissements. Les candidats sont dotés d'un BTS « comptabilité et gestion » obtenu en 2009. Cette formation est la plus largement demandée pour les emplois d'aides comptables et de comptables. Ainsi, le panel d'offres d'emploi auquel nous pouvons répondre est très important, et cette caractéristique assure l'attractivité de nos candidatures. Les candidats sont également dotés d'un baccalauréat « sciences et technologies de la gestion » (STG) obtenu en 2007, dont certains avec mention. Cette filière a été choisie par souci de crédibilité, dans la mesure où 55 % des élèves qui accèdent au BTS possèdent le baccalauréat STG.

Les candidats n'ont pas d'emploi au moment où ils postulent afin de signaler leur disponibilité immédiate. Ils possèdent une expérience professionnelle comprise entre dix-huit et vingt-deux mois, tirée de trois ou parfois deux emplois. Le premier emploi est toujours plus court, ce qui correspond au cas classique d'une période de stage effectuée après le BTS d'une durée comprise entre deux et six mois. Les différentes expériences professionnelles et tâches associées qui sont reportées sur les CV sont

véritables, en cela qu'elles ont été tirées de CV réels apparaissant sur le site de Pôle Emploi. Seule la période d'activité associée à chaque emploi a été modifiée. Les intitulés des missions, de l'entreprise et de sa localité sont bien réels, mais ont été réappariés entre eux afin d'éviter une trop grande similarité avec des candidatures existantes. Enfin, les candidats ont travaillé à des postes en lien direct avec la comptabilité (aide-comptable, assistant(e) comptable ou comptable) dans des entreprises différentes, toutes localisées dans la région Île-de-France.

Outre les différences de contenu, nous introduisons également des différences de forme entre les CV, en termes de police d'écriture, de taille de police et de mise en page des documents envoyés pour chacune des offres. Nous associons à chaque CV une lettre de motivation subissant le même type de modifications de forme. Si elles diffèrent dans leur formulation et par l'ordre dans lequel apparaissent les divers éléments, ces lettres sont similaires sur le fond en ce sens qu'elles s'inspirent toutes d'exemples directement tirés de sites internet spécialisés.

Notre volonté d'étudier les discriminations liées au genre nous a conduits à élaborer des candidatures masculines et féminines. L'identification du genre associé à l'identité de ces candidatures est donc fondamentale pour la validité des résultats. Or, la capacité d'un employeur à identifier le genre lié à un prénom est probablement d'autant plus faible que l'origine lui est peu familière. Les résultats de l'enquête constituent une première garantie à cet égard. Afin d'améliorer encore la qualité des perceptions, nous indiquons clairement sur les CV et les lettres de motivation des différents candidats une information implicite faisant référence à leur genre. Par exemple, nous ajoutons volontairement des accords féminins (forte d'une expérience, je suis motivée, etc.) ou utilisons le sigle « Mme » et « M. » dans l'en-tête du CV.

5 – Exemples de candidature

Pour permettre une meilleure appréhension des différences de forme entre les candidatures, nous présentons ici trois types de CV. Rappelons que les seuls éléments qui ne sont pas immuables sur les CV sont le nom du candidat, son adresse électronique et son numéro de téléphone portable. En l'occurrence, les trois CV présentés ci-dessous concernent le candidat Pascal Leclerc.

Pascal Leclerc
170 rue Lourmel
75015 Paris
Email : leclerc.pasc@yahoo.com
Tél : 06 10 83 88 08
Né à Paris le 06/01/1988
Célibataire

Aide Comptable

FORMATION

2009	BTS (**B**revet de **T**echnicien **S**upérieur) spécialité Comptabilité-Gestion des Organisations avec mention assez-bien
2007	Baccalauréat STG (**S**ciences et **T**echnologies de la **G**estion)

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

03/11 - 07/11	Poste :	**Aide comptable**
	Entreprise :	Société de vente immobilière à Paris
	Activités :	Préparation des factures fournisseurs clients et trésorerie. Déclarations fiscales.
09/09- 01/11	Poste :	**Aide comptable**
	Entreprise :	Cabinet d'expert comptable à Bourg-la-Reine
	Activités :	Enregistrement des factures fournisseurs clients, facturation clients et établissements de fiches de paies.

CONNAISSANCES LINGUISTIQUES

Français	Lu +++ ; Ecrit+++ ; Parlé +++
Anglais	Lu +++ ; Ecrit++ ; Parlé ++
Espagnol	Lu + ; Ecrit+ ; Parlé +

CONNAISSANCES INFORMATIQUES

Bureautique	Pack Office, Open Office
Logiciels	Quadra compta, EBP, Ciel compta & Gestion

AUTRES & LOISIRS

Volleyball, tennis de table, jogging

Leclerc Pascal
4 rue Saône
75014 Paris
06-10-83-88-08
Leclerc.pasc@yahoo.com

23 ans, Célibataire

Expériences professionnelles

Sep./2010 - Mai/2011	**Aide comptable chez Asta Mobilier, 92120** Contrôle et saisie, enregistrement comptable, rapprochement bancaire, facturation, gestion des encaissements, relance Clients
Oct./2009-Mai/2010	**Comptable chez Trecom SA Expertise comptable, 75017** Enregistrement bancaire, rapprochements bancaires, règlement fournisseurs et clients, lettrage et pointage des comptes
Juillet-Août/2009	**Stage en tant qu'aide comptable chez Etablissements Gallois, 75014** Gestion de plusieurs dossiers clients, classement et archivage
Août 2008	**Employé dans la restauration rapide chez "So Good", Leroy Merlin Massy (91300)** Tenue de la caisse et préparation

Formation

BTS Comptabilité-Gestion des organisations obtenu en 2009
Baccalauréat STG obtenu en 2007 (Mention Assez-Bien)
Brevet des collèges obtenu en 2004

Compétences

Informatique	Windows, Excel, Word, Powerpoint, Ciel (compta & Gestion), EBP, Quadra compta
Linguistique	Anglais : Bon niveau

Activités Diverses

Voyage, Lecture, Waterpolo

Pascal Leclerc

10 rue Du Loing

75015 Paris

Né le 21/03/1988 à Paris

Célibataire

Tél : 06.10.83.88.08

leclerc.pasc@yahoo.com

AIDE COMPTABLE

Formation

2009 : BTS (Brevet de Technicien Supérieur) en comptabilité-gestion des organisations

2007 : Baccalauréat STG (Sciences et Technologies de la Gestion)

Expériences professionnelles

09/10 - 07/11 : Assistant comptable - OSICA Groupe SNI Paris

Missions : Etablissement des dossiers d'exercice des sociétés clientes, imputations et saisie des données comptables, Contrôle des écritures comptables dans les sociétés clientes.

01/10 - 06/10 : Assistant comptable - Groupe CAT Boulogne Billancourt

Missions : Saisie des factures, Pointage des comptes, Lettrage, Rapprochement bancaire.

09/09 - 10/09 : Assistant comptable - STRAV Brunoy (Société de Transport Automobile)

Missions : Enregistrement de factures d'achats, Rapprochement bancaire, Etablissement de fiches de paie.

Compétences techniques et Langues étrangères

- Bureautique & informatique : maîtrise des logiciels Word, Excel et ensemble du Pack Office
- Comptabilité : CIEL, SAGE, Quadra-compta
- Langue : Anglais - Niveau très correct
- Langue : Allemand - Niveau correct

Divers

Loisirs : Cinéma, Presse économique, Sports

Bibliographie

Adida, C. L., Laitin, D. D., et Valfort, M. A., « Identifying barriers to Muslim integration in France », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107, 2010.

Aeberhardt, R., Coudin, É, et Rathelot, R., « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », *France, portrait social*, 2010.

—, et Pouget, J., « National origin differences in wages and hierarchical positions », *Annals of Economics and Statistics*, 99-100, 2010.

—, Fougère, D., Pouget, J., et Rathelot, R., « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistique*, 433, 2010.

Arrow, K., «The theory of discrimination», *Discrimination in Labor Markets*, 3, 1973.

Beauchemin, C., Hamel, C., et Simon, P., « Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France », document de travail de l'Ined, n° 168, 2010.

Becker, G. S., *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957.

Behagel, L., Crépon, B., et Le Barbanchon, T., « Évaluation de l'impact du CV anonyme », document de travail PSE, 2011.

Berson, C., « Does competition induce hiring equity ? », document de travail du CES, n°12-19, 2012.

—, « Private *vs.* public sector : discrimination against second-generation immigrants in France », document de travail du CES, n° 09-59, 2009.

Blinder, A., « Wage discrimination : reduced form and structural estimates », *Journal of Human Resources*, 8, 1973.

Bougard, J., Brodaty, T., Émond, C., L'Horty, Y., du Parquet, L., et Petit, P., « Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France », document de travail EPEE, n° 11-02, 2011.

Calvès, G., « Au service de la connaissance et du droit : le *testing* », *Horizons stratégiques*, 3, 2007.

CASTEL, R., *La Discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?*, Paris, Le Seuil, 2007.

COATE, S., et LOURY, G. C., « Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes ? », *American Economic Review*, 83, 1993.

CROWDER, K., « The racial context of white mobility : an individual-level assessment of the white flight hypothesis », *Social Science Research*, 29, 2000.

CURRARINI, S., JACKSON, M. O., et PIN, P., « An economic model of friendship : homophily, minorities, and segregation », *Econometrica*, 77, 2009.

DAUSSIN, J.-M., KESKPAIK, S., et ROCHER, T., « L'évolution du nombre d'élèves en difficulté face à l'écrit depuis une dizaine d'années », *France, portrait social*, 2011.

DECHIE, D., et OREOPOULOS, P., « Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir ? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver », CLSRN working paper, 2012.

DUGUET, E., L'HORTY, Y., DU PARQUET, L., PETIT, P., et SARI, R., « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France », *Économie et statistique*, 2013, à paraître.

DUGUET, E., LÉANDRI, N., L'HORTY, Y., et PETIT, P., « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against ? A controlled experiment in the Paris area », *Annals of Economics and Statistics*, 99-100, 2010.

—, et PETIT, P., « Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data », *Annals of Economics and Statistics*, 78, 2005.

EDO, A., et JACQUEMET, N., « Discrimination d'origine et de genre à l'embauche et homéophilie ethnique : une expérience de *testing* par correspondance en France », *Économie et statistique*, 2013, à paraître.

GORDON, M. M., *Assimilation in American Life : the Role of Race, Religion and National Origins*, New York, Oxford University Press, 1964.

HABYARIMANA, J., HUMPHREYS, M., POSNER, D. N., et WEINSTEIN, J. M., « Coethnicity : diversity and the dilemmas of collective action », *Comparative Political Studies*, 44, 2009.

HECKMAN, J. J., « Detecting discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, 12, 1998.

JACQUEMET, N., et YANNELIS, C., « Indiscriminate discrimination : a correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market », *Labour Economics*, 19, 2012.

LANG, K., et LEHMANN, J. Y. K., « Racial discrimination in the labor market : theory and empirics », NBER working paper, n° 19450, 2011.

LANG, K., « A language theory of discrimination », *Quarterly Journal of Economics*, 101, 1986.

MIGUEL, E., et GUGERTY, M. K., « Ethnic diversity, social sanctions, and public goods in Kenya », *Journal of Public Economics*, 89, 2005.

MOUCHTOURIS, A., *Discrimination, construction sociale,* Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2010.

OAXACA, R., « Male-female wage differentials in urban labor markets », *International Economic Review*, 14, 1973.

O'NEIL, J., « The gender gap in wages, circa 2000 », *American Economic Review*, 93, 2003.

OREOPOULOS, P., « Why do skilled immigrants struggle in the labor market ? A field experiment with thirteen thousand resumes », *American Economic Journal : Economic Policy*, 3, 2011.

PHELPS, E. S., « The statistical theory of racism and sexism », *American Economic Review*, 62, 1972.

PUTNAM, R. D., « *E pluribus unum* : diversity and community in the twenty-first century », *Scandinavian Political Studies*, 30, 2007.

SUNG, H. E., « Fairer sex or fairer system ? Gender and corruption revisited », *Social Forces,* 82, 2003.

SWAMY, A., KNACK, S., LEE, Y., et AZFAR, O., « Gender and corruption », *Journal of Development Economics,* 64, 2001.

TOULEMON, L., « La fécondité des immigrées : nouvelles données, nouvelle approche », *Population et sociétés*, 400, 2004.

ORGANIGRAMME DU CEPREMAP

Direction

Président : Benoît Coeuré

Directeur : Daniel Cohen

Directeur adjoint : Philippe Askenazy

Directeurs de programme

Programme 1 – La politique macroéconomique en économie ouverte

Yann Algan

Jean-Olivier Hairault

Michel Juillard

Programme 2 – Travail et emploi

Ève Caroli

Andrew Clark

Luc Behaghel

Programme 3 – Économie publique et redistribution

Brigitte Dormont

Thomas Piketty

Claudia Senik

Programme 4 – Marchés, firmes et politique de la concurrence

Gabrielle Demange

Pierre-Cyrille Hautcoeur

Jérôme Pouyet

Programme 5 – Commerce international et développement

Marc Gurgand

Miren Lafourcade

Sylvie Lambert

Dans la même collection

La Lancinante Réforme de l'assurance maladie, par Pierre-Yves Geoffard, 2006, 2e tirage, 48 pages.

La Flexicurité danoise. Quels enseignements pour la France ?, par Robert Boyer, 2007, 3e tirage, 54 pages.

La Mondialisation est-elle un facteur de paix ?, par Philippe Martin, Thierry Mayer et Mathias Thoenig, 2006, 3e tirage, 56 pages.

L'Afrique des inégalités : où conduit l'histoire, par Denis Cogneau, 2007, 64 pages.

Électricité : faut-il désespérer du marché ?, par David Spector, 2007, 2e tirage, 56 pages.

Une jeunesse difficile. Portrait économique et social de la jeunesse française, par Daniel Cohen (éd.), 2007, 238 pages.

Les Soldes de la loi Raffarin. Le contrôle du grand commerce alimentaire, par Philippe Askenazy et Katia Weidenfeld, 2007, 60 pages.

La Réforme du système des retraites : à qui les sacrifices ?, par Jean-Pierre Laffargue, 2007, 52 pages.

La Société de défiance. Comment le modèle social français s'autodétruit, par Yann Algan et Pierre Cahuc, 2008, 5e tirage, 102 pages.

Les Pôles de compétitivité. Que peut-on en attendre ?, par Gilles Duranton, Philippe Martin,, Thierry Mayer et Florian Mayneris, 2008, 2e tirage, 84 pages.

Le Travail des enfants. Quelles politiques pour quels résultats ?, par Christelle Dumas et Sylvie Lambert, 2008, 82 pages.

Pour une retraite choisie. L'emploi des seniors, par Jean-Olivier Hairault, François Langot et Theptida Sopraseuth, 2008, 72 pages.

La Loi Galland sur les relations commerciales. Jusqu'où la réformer ?, par Marie-Laure Allain,, Claire Chambolle et Thibaud Vergé, 2008, 74 pages.

Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition, par Antoine Bozio et Thomas Piketty, 2008, 100 pages.

Les Dépenses de santé. Une augmentation salutaire ?, par Brigitte Dormont, 80 pages, 2009.

De l'euphorie à la panique. Penser la crise financière, par André Orléan, 2009, 2e tirage, 112 pages.

Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?, par Ève Caroli et Jérôme Gautié (éd.), 2009, 510 pages.

Pour la taxe carbone. La politique économique face à la menace climatique, par Katheline Schubert, 2009, 92 pages.

Le Prix unique du livre à l'heure du numérique, par Mathieu Perona et Jérôme Pouyet, 2010, 92 pages.

Pour une politique climatique globale. Blocages et ouvertures, par Roger Guesnerie, 2010, 96 pages.

Comment faut-il payer les patrons ?, par Frédéric Palomino, 2011, 74 pages.

Portrait des musiciens à l'heure du numérique, par Maya Bacache-Beauvallet, Marc Bourreau et François Moreau, 2011, 94 pages.

L'Épargnant dans un monde en crise. Ce qui a changé, par Luc Arrondel et André Masson, 2011, 112 pages.

Handicap et dépendance. Drames humains, enjeux politiques, par Florence Weber, 2011, 76 pages.

Les Banques centrales dans la tempête. Pour un nouveau mandat de stabilité financière, par Xavier Ragot, 2012, 80 pages.

L'Économie politique du néolibéralisme. Le cas de la France et de l'Italie, par Bruno Amable, Elvire Guillaud et Stefano Palombarini, 2012, 164 pages.

Faut-il abolir le cumul des mandats ?, par Laurent Bach, 2012, 126 pages.

Pour l'emploi des seniors. Assurance chômage et licenciements, par Jean-Olivier Hairault, 2012, 78 pages.

L'État-providence en Europe. Performance et dumping *social*, par Mathieu Lefebvre et Pierre Pestieau, 2012, 80 pages.

Obésité. Santé publique et populisme alimentaire, par Fabrice Étilé, 2013, 124 pages.

Mise en pages
TyPAO sarl
75011 Paris

Imprimerie
N° d'impression : *****
Dépôt légal : février 2013