

Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un *testing* de grande ampleur

Notes IPP

n°67

Mai 2021

Dares-MAR
Chercheurs IPP
ISM Corum

www.ipp.eu

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont un trait marquant du marché du travail : elles se traduisent par une moindre participation des femmes, des rémunérations inférieures à celles des hommes, ou encore des trajectoires professionnelles moins ascendantes. La contribution des conditions d'accès à l'emploi à ces inégalités professionnelles reste encore mal connue. Afin de mieux appréhender la discrimination à l'embauche selon le sexe, une **expérimentation de grande ampleur** a été menée, en envoyant des CV fictifs en réponse à plusieurs milliers d'offres d'emploi dans onze métiers distincts. Ces CV ne diffèrent que par le nom du candidat de façon à éliminer l'effet de la qualité des candidatures sur les chances de rappel lors de la première phase du processus de recrutement. Les candidatures féminines et masculines portant un prénom d'origine française ont globalement reçu le même accueil de la part des employeurs : un tiers ont été rappelées, la moitié n'ont pas reçu de réponse, les autres ont été refusées. Des différences fortes apparaissent néanmoins selon le niveau de qualification, les femmes étant défavorisées pour les métiers peu qualifiés tandis que l'inverse est observé pour les métiers de cadres avec encadrement. L'introduction dans les CV d'informations sur la situation familiale (présence d'enfants, situation maritale) ou indiquant une période d'inactivité n'entraîne aucune différence de traitement significative entre les candidatures féminines et masculines.

- Plusieurs milliers de CV ont été envoyés en réponse à des offres d'emploi publiées pour 11 métiers différents. Nous avons fait varier le sexe des candidats aléatoirement d'une candidature à l'autre afin de pouvoir mesurer la discrimination à l'embauche en raison du sexe.
- En moyenne, les femmes et les hommes sont aussi souvent contactés par les employeurs et il n'y a donc pas de discrimination à l'encontre d'un sexe détectable lors de la première phase du processus de recrutement.
- L'absence de discrimination en moyenne n'est pas liée à la pandémie de Covid-19 et s'observait déjà avant celle-ci.
- Il y a en revanche des disparités importantes liées au niveau de qualification requis, les femmes étant défavorisées parmi les métiers les moins qualifiés, mais favorisées sur les métiers de cadres, en particulier lorsqu'ils comportent de l'encadrement.
- Ce « retournement » en faveur des femmes qui s'opère entre emplois peu qualifiés et qualifiés est tiré par des métiers où les hommes sont largement majoritaires.
- L'ajout sur les CV d'indications concernant la présence d'enfants, la situation conjugale ou encore l'existence de périodes d'inactivité n'induit pas en moyenne de discrimination à l'encontre des candidatures féminines.



L'Institut des politiques publiques (IPP) a été créé par PSE et est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-École d'Économie de Paris et le Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique (GENES). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

Des inégalités femmes-hommes persistantes sur le marché du travail

Bien qu'elles se soient réduites au cours des dernières décennies, les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail sont à la fois marquées et persistantes. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail (en 2020, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est de 82,5 %, contre 91,9 % pour les hommes), elles occupent beaucoup plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel, notamment subi¹ (c'est le cas de 27,4 % des femmes en emploi en 2020, contre 8,4 % pour les hommes) et ont en moyenne des salaires inférieurs de près de 17 % pour un même volume de travail (Insee, 2017).

Ces inégalités résultent d'une forte ségrégation professionnelle qui est à la fois horizontale, les femmes et les hommes se répartissant de manière très inégale selon les métiers (les femmes sont plus fortement représentées, notamment, dans les emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés); et verticale, les femmes connaissant des trajectoires professionnelles moins ascendantes en raison notamment d'un phénomène de plafond de verre (elles sont par exemple sous-représentées au niveau cadre alors même que pour les générations récentes elles sont plus diplômées que les hommes) et accédant moins souvent à des postes à responsabilités que leurs homologues masculins (Junel, 2019; Georges-Kot, 2020).

Si les origines de ces différences sont multiples — économiques, culturelles, sociales, et en grand partie bien documentées — la contribution des conditions d'accès à l'emploi à cette situation reste encore mal connue. Quelques études ont été menées en France pour mesurer la discrimination à l'embauche selon le sexe du candidat, mais elles ne ciblent que des âges, des métiers, des secteurs et/ou des niveaux de qualification précis qui ne permettent pas d'aboutir à une vision globale des discriminations à l'embauche selon le sexe en France. Réalisée par ISM Corum et l'Institut des politiques publiques sous l'égide de La Dares, cette étude de grande ampleur vise à dresser un panorama plus complet des inégalités d'accès à l'emploi selon le sexe sur le marché du travail français.

Une étude par correspondance de grande ampleur

Afin de mesurer de manière convaincante l'existence d'inégalités de traitement en raison du sexe des candidats, il est nécessaire d'éliminer l'effet de la qualité des candida-

tures sur le succès qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Pour ce faire, la méthode d'étude par correspondance (ou *testing*) qui est mobilisée s'appuie sur deux ingrédients : (i) le contenu des candidatures (le format du CV, la formation initiale, l'expérience professionnelle, le lieu d'habitation, etc), et (ii) l'identité des candidats, qui est choisie de manière à être perçue par les employeurs comme émanant d'un groupe de population particulier — Claire et Sébastien, par exemple, pour distinguer les candidatures en fonction de leur sexe.

Ces deux composantes sont combinées pour créer des candidatures artificielles envoyées en réponse à des offres d'emploi réelles circulant sur le marché du travail. Le succès des candidatures est mesuré à partir des taux de rappel, c'est-à-dire la proportion de candidatures pour lesquelles les employeurs manifestent un intérêt².

Pour distinguer l'effet spécifique de l'identité, la méthode consiste à créer un grand nombre de CV dont les contenus sont fixes et suffisamment différents les uns des autres pour ne pas éveiller les soupçons des employeurs. Ces différences peuvent aller de pair avec une qualité intrinsèque différente de la candidature. Pour en éliminer l'effet, l'association entre identités (les prénoms des candidats) et CV fait l'objet d'une rotation systématique d'une offre d'emploi à une autre. Pour une offre donnée, il se peut que la candidature masculine s'accompagne d'un CV de meilleure qualité que la candidature féminine. Cependant, cette association sera inversée en réponse à l'offre d'emploi suivante, de sorte que toute différence systématique dans le succès moyen d'une identité ne peut qu'être imputée à l'effet de cette identité sur le traitement réservé à cette candidature par les employeurs.

Pour des raisons pratiques, la plupart des études par correspondance se concentre sur une localisation géographique restreinte, quelques métiers et des tranches d'âge limitées. Cette étude porte au contraire sur **un champ large de 11 catégories de métiers, couvre l'ensemble du territoire métropolitain et inclut trois tranches d'âge** (voir l'encadré 1).

Les métiers ont été choisis selon trois critères : le niveau de qualification qu'ils requièrent, leur degré de féminisation et les difficultés de recrutement auxquelles les recruteurs sont confrontés sur ces métiers. Les trois catégories d'âge ont été choisies de manière à correspondre (en moyenne) à des étapes clés de la carrière mais aussi de la parentalité (sans enfants, jeunes enfants, enfants plus âgés). Cette dimension est explicitement prise en compte, ainsi que la situation familiale et l'existence de périodes d'inactivités, en incluant dans certaines candidatures des informations additionnelles sur la situation per-

1. En 2015, 1,2 million de femmes travaillent en temps partiel subi contre 472 000 hommes, soit trois fois moins, d'après l'Observatoire des inégalités à partir de l'Insee, Données 2015.

2. Pour chaque candidat, nous conservons la trace de tous les contacts successifs émanant des employeurs. Les taux de rappel sont calculés en prenant en compte la première réponse informative (qui correspond à un contact non neutre, positif ou négatif) dans la séquence de contacts.

Encadré 1 : construction des candidatures.

Les métiers sont choisis de manière à mesurer les écarts liés au sexe dans différents **segments du marché du travail**, qui se distinguent par :

- Le degré de féminisation du métier (faible, mixte, majoritairement féminin), qui est identifié à partir de la composition salariale observée dans les DADS (fichiers « postes », validité 2015) pour chaque métier ;
- Le niveau de qualification (peu qualifié, cadre sans fonction d'encadrement, cadre avec fonction d'encadrement), qui est mesuré à partir de la nomenclature des familles professionnelles de 2009 ;
- Le niveau de tension du recrutement (faible ou élevé), qui est défini à partir des difficultés de recrutement déclarées dans l'enquête Besoins en Main d'Œuvre (BMO) de 2019.

La combinaison factorielle de ces critères conduirait à définir 12 catégories de métiers, mais certaines combinaisons ne sont pas compatibles avec la contrainte que le volume de recrutement soit suffisant pour permettre la réalisation de l'étude. Le champ de l'étude est par conséquent restreint à 11 catégories de métiers, dont le détail est décrit dans le graphique 1 (pour certaines catégories de métiers, le volume de recrutement s'est en outre avéré insuffisant pour collecter suffisamment d'offres : nous avons alors complété le métier initialement choisi d'un second correspondant à la même combinaison de caractéristiques).

Outre le sexe, les candidatures sont construites de manière à mesurer l'effet de différentes **caractéristiques individuelles**.

- La tranche d'âge est définie par le nombre d'années d'expériences professionnelles, et choisie de manière à faire varier la présence potentielle d'enfants en bas âge. Ces critères nous ont conduit à retenir trois tranches d'âge : 4 à 6 ans d'expérience professionnelle (« jeune », âgé de 23 à 30 ans) ; 14 à 16 ans d'expérience professionnelle (« âge intermédiaire », entre 33 à 40 ans) et 29 à 31 ans d'expérience professionnelle (« senior », âgé de 48 à 55 ans).
- L'origine ethnique est une autre source majeure de discrimination sur le marché du travail, qui est prise en compte dans l'étude en créant deux identités pour chaque sexe : outre une candidature perçue comme hexagonale, nous incluons également un prénom et un patronyme à consonance maghrébine. Au total, l'étude porte donc sur quatre candidatures différentes envoyées en réponse à chaque offre d'emploi. Les discriminations liées à l'éthnicité et au sexe ne sont pas nécessairement additives (Crenshaw, 1991) et nous procédons à une analyse séparée de chaque dimension. Les résultats présentés dans cette note se concentrent donc uniquement sur les candidatures hexagonales. Les résultats pour les candidatures d'origine maghrébine et les écarts en fonction de l'origine seront présentés dans des travaux séparés.
- La situation familiale est signalée par un bloc d'informations personnelles apparaissant sur le CV. La situation familiale de nos candidatures fait varier le statut marital (en couple / célibataire) ainsi que la présence (ou non) de deux enfants dans le foyer. S'y ajoute, dans le bloc « Expérience professionnelle » du CV, une période d'inactivité d'une durée de 2 ans qui précède le cas échéant l'expérience professionnelle la plus récente.
- La situation sociodémographique potentiellement perçue en raison du prénom du candidat est contrôlée grâce à une extraction des informations fournies par l'enquête « Trajectoires et Origines^a » qui croise l'origine sociale (favorisée / défavorisée, mesurée à partir de la PCS du père) et l'âge (en trois classes : 25, 35 et 50 ans). Pour chacun des quatre groupes produit par le croisement sexe-origine ethnique, nous retenons un prénom représentatif de chacune des six catégories correspondantes.

Pour préserver la puissance statistique des tests, nous répondons à chaque offre d'emploi avec une tranche d'âge fixe. Afin que l'âge porté sur les candidatures soit cohérent avec le métier, deux tranches d'âges sont testées pour chaque métier : les candidatures sont soit jeunes soit d'âge intermédiaire pour les métiers peu qualifiés et de cadres sans encadrement, et sont soit d'âge intermédiaire soit senior pour les métiers de cadres avec encadrement. L'effet de la situation familiale est mesuré en créant trois blocs de signaux : le premier croise période d'inactivité et présence d'enfants ; le deuxième croise statut marital et présence d'enfants, tandis que le troisième est un bloc de contrôle, sans signal additionnel. Chaque bloc est constitué de quatre signaux, chacun d'entre eux étant affecté à une candidature lorsque le bloc s'applique à l'offre.

a. L'enquête Trajectoires et Origines est une enquête de l'Ined et de l'Insee qui cherche à étudier l'influence des origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales en articulation avec les autres caractéristiques sociodémographiques.

sonnelle des candidats. Enfin, au-delà du sexe des candidats, les prénoms véhiculent également des perceptions sur leur identité sociale qui sont susceptibles en elles-mêmes de contribuer au succès des différentes identités (Gaddis, 2017). Nous utilisons un large ensemble de prénoms afin de neutraliser de tels effets, certains d'entre eux étant d'origine française, les autres d'origine maghrébine. Cependant, pour éviter de confondre à tort les différences liées au sexe et celles liées à l'origine perçue, les résultats présentés dans cette étude se concentrent uniquement sur les candidatures portant un prénom d'origine

française, dites candidatures « hexagonales »³.

Afin que les réponses collectées permettent d'établir des conclusions statistiquement convaincantes, l'étude porte sur des candidatures envoyées en réponse à 240 offres d'emploi pour chacune des 11 catégories de métiers incluses dans le champ de l'étude (l'encadré 2 précise les conditions de mise en œuvre de ces envois).

3. Les résultats pour les candidatures d'origine maghrébine et les écarts en fonction de l'origine seront présentés dans des travaux ultérieurs.

Encadré 2 : mise en œuvre de l'étude par correspondance.

Pour construire les candidatures, des CV et des lettres de motivation ont été rédigés par des personnes ayant une connaissance approfondie de chacun des métiers testés, de manière à proposer sur chaque offre quatre candidatures équivalentes dans leur contenu et qui soient susceptibles d'intéresser les recruteurs, sans éveiller leurs soupçons. Deux quatuors de candidatures ont été rédigés par métier – soit 24 quatuors au total – en fonction des tranches d'âge à tester.

Des scripts informatiques ont permis de lister quotidiennement, pour les 11 catégories de métiers visés, les offres d'emploi publiées chaque jour sur les sites d'Indeed, du Pôle emploi et de l'APEC, en prenant soin d'écarter celles dont le recrutement est géré par des intermédiaires de l'emploi, pour ne retenir que les offres permettant de tester directement les employeurs. Cette règle n'empêche pas que des cabinets de recrutement et des agences d'intérim aient pu être testés en tant qu'employeurs, d'autant que le métier de chargé de recrutement est l'un de ceux visés dans l'étude. Ces offres ont ensuite été examinées dans leur ordre de publication afin de s'assurer qu'elles pouvaient être testées (sont écartées à cette étape les offres qui requièrent des compétences absentes des candidatures-tests, qui indiquent de postuler par téléphone ou par présentation directe, ou qui concernent un employeur déjà testé précédemment, ou qui figure dans l'un des CV à envoyer).

Les offres qui n'ont pas été écartées pour l'un de ces motifs ont toutes été testées, quelle que soit la localisation du poste. L'étude a donc une répartition homogène au niveau territorial, avec des tests effectués dans la totalité des départements (Outre-Mer excepté) et dans plus d'un millier de communes différentes. Les employeurs testés sont également très divers en termes de taille, de secteur d'activité et de type d'organisation – plus ou moins centralisé – de leurs recrutements.

Les candidatures ont été finalisées en utilisant un outil de géolocalisation permettant de leur attribuer aléatoirement des adresses, dans un périmètre fixe autour du lieu du poste. L'ordre dans lequel les candidatures sont envoyées a fait l'objet d'une permutation systématique. Les envois ont été réalisés par mail ou en remplissant un formulaire de candidature, selon la modalité indiquée dans l'offre, et surviennent dans un intervalle de 24h pour les métiers d'employé et de 48h pour les postes de niveau cadre. Les deux métiers en tension élevée (commis de cuisine et développeur) font exception à cette règle : les périodes d'envoi ont été portées respectivement à 48h et 72h, afin de limiter les risques de détection que des envois trop rapprochés feraient peser sur l'étude.

Au total, 2 400 offres d'emploi ont été testées, soit 9 600 candidatures. Les réponses des recruteurs sont collectées à l'aide de plusieurs dizaines de lignes de téléphonie mobiles et d'adresses électroniques différentes et chaque test fait l'objet d'une traçabilité complète (dates et heures d'envoi des candidatures, dates et heures de réception des réponses, modalité de réponse, sexe et fonction des répondants). Plus de 8 000 réponses ont été reçues, allant de simples accusés de réception à des propositions d'entretien. Lorsque les employeurs ont pu être joints par mail, leurs propositions ont été déclinées pour ne pas gêner la concrétisation du recrutement – en prétextant l'obtention d'un autre emploi, un changement de situation professionnelle ou un problème familial.

L'étude s'est déroulée au cours d'une période particulière, puisqu'elle a démarré avant la crise sanitaire, en décembre 2019. Elle s'est interrompue au moment du premier confinement, entre mars et juin 2020, et s'est achevée en avril 2021, dans un contexte toujours marqué par la crise et son impact considérable sur le marché du travail. Néanmoins, les résultats en termes d'écart femmes-hommes restent stables sur toute la période et ce, malgré une baisse globale du taux de rappel, comme le montre le tableau ci-dessous. Pour cette raison, nous ne distinguons pas les différentes périodes d'analyse dans la suite de cette note.

Période d'envoi	Décembre 2019 – Mars 2020 (N = 738)			Juillet 2020 – Avril 2021 (N = 1662)		
	Rappel	Refus	Non-réponses	Rappel	Refus	Non-réponses
Femme	40,1 %	6,2 %	53,7 %	30,4 %	22,6 %	47,0 %
Homme	37,7 %	7,5 %	54,9 %	31,2 %	20,6 %	48,1 %

Champ : 4 800 candidatures hexagonales (2 400 tests × 2 candidatures (femme et homme)).

Note : le taux de rappel correspond à un intérêt manifeste du recruteur, le refus à une réponse négative reçue pour la candidature ; la non réponse signifie que la candidature est restée sans réponse de la part du recruteur.

Lecture : entre décembre 2019 et mars 2020, parmi l'ensemble des candidatures, les recruteurs ont manifesté un intérêt pour 40,1 % des candidatures féminines.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

Pas de discrimination à l'embauche en moyenne entre femmes et hommes...

Parmi les 4 800 candidatures envoyées (2 400 femmes et 2 400 hommes), un tiers a reçu une réponse manifestant un intérêt de la part du recruteur et ce taux de rappel ne diffère pas selon qu'il s'agit d'une candidate ou d'un candidat (tableau 1). De même, sur les taux de refus (autour de 17 %) et de non réponse (1 sur 2), on ne constate pas

d'écarts significatifs selon le sexe suggéré par le prénom des candidats. Ainsi, sur l'ensemble des candidatures envoyées, il n'y a pas d'inégalité de traitement significative entre les candidatures féminines et masculines.

Sans être représentatif de l'ensemble du marché du travail, ce testing permet d'étudier si l'absence globale d'inégalité de traitement persiste lorsqu'on étudie un grand nombre de métiers aux caractéristiques différentes (cf *infra*). De fait, l'absence d'écart de taux de rappel général masque une forte hétérogénéité entre les métiers (gra-

Tableau 1 – Taux de réponses moyens

	Rappel	Refus	Non-réponses
Femme	33,4 %	17,5 %	49,0 %
Homme	33,2 %	16,6 %	50,2 %
Écart	+0,6 %	+5,4 %	-2,4 %

Champ : 4 800 candidatures hexagonales (2 400 tests × 2 candidatures (femme et homme)).

Note : le taux de rappel correspond à un intérêt manifeste du recruteur, le refus à une réponse négative reçue pour la candidature; la non réponse signifie que la candidature est restée sans réponse de la part du recruteur. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : parmi l'ensemble des candidatures, les recruteurs ont manifesté un intérêt à 33,4 % des candidatures féminines; le taux de rappel est ainsi supérieur de 0,6 % à celui manifesté à l'égard des candidatures masculines mais cet écart est statistiquement non significatif.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

phique 1). Tout d'abord, sur l'ensemble des candidatures, les taux de rappels varient fortement selon les métiers : les métiers qualifiés avec encadrement présentent les taux de rappel les plus faibles et les métiers en tension et celui de monteur câbleur et préparateur de commande ont les taux de rappel les plus élevés. Par ailleurs, au sein de chaque métier, les taux de rappels selon que la candidature est féminine ou masculine diffèrent, avec parfois des écarts très significatifs. Cela confirme l'intérêt d'une approche multi-dimensionnelle qui permet d'étudier les écarts à l'embauche femmes-hommes selon les caractéristiques des métiers (niveau de tension, degré de féminisation, niveau de qualification) mais également selon les caractéristiques sociodémographiques des candidats et candidates (âge notamment).

... mais des différences fortes selon le niveau de qualification des métiers...

Le tableau 2 fournit les taux de rappel des femmes et des hommes selon le degré de féminisation des différents métiers, le niveau de qualification qu'ils requièrent, les difficultés éventuelles pour y recruter, ou encore l'âge et l'origine sociale supposée des candidats.

Il apparaît d'abord que les femmes ne sont pas davantage discriminées à l'embauche dans les métiers où la proportion d'hommes est importante et pour lesquels les stéréotypes de genre auraient pu jouer en leur défaveur. Plus généralement, les différences de taux de rappel entre femmes et hommes varient peu avec le niveau de féminisation des métiers. De façon similaire, on ne détecte pas d'effet très net des difficultés de recrutement au sein d'un métier (la « tension » du métier) ou encore de l'origine sociale que pourrait suggérer le prénom du candidat sur les différences de rappel entre femmes et hommes : les différences de taux de rappel observées ne sont jamais significativement différentes de 0 du point de vue statistique.

Des différences apparaissent en revanche selon le niveau de qualification des métiers et l'âge des candidats : les femmes sont favorisées par rapport aux hommes parmi les métiers les plus qualifiés, notamment ceux avec fonction d'encadrement tandis que l'inverse se produit parmi les métiers peu qualifiés. Le même type de relation s'observe pour l'âge : parmi les candidats les plus âgés (48 à 55 ans), ce sont les femmes qui sont favorisées, tandis que parmi les plus jeunes (23 à 30 ans), ce sont les hommes. Ces préférences des recruteurs pour un sexe plutôt que l'autre en raison de l'âge ou du niveau de qualification des candidats sont susceptibles d'être liées. En effet, le protocole expérimental de l'étude est tel que les candidats les plus âgés ont candidaté majoritairement aux métiers les plus qualifiés.

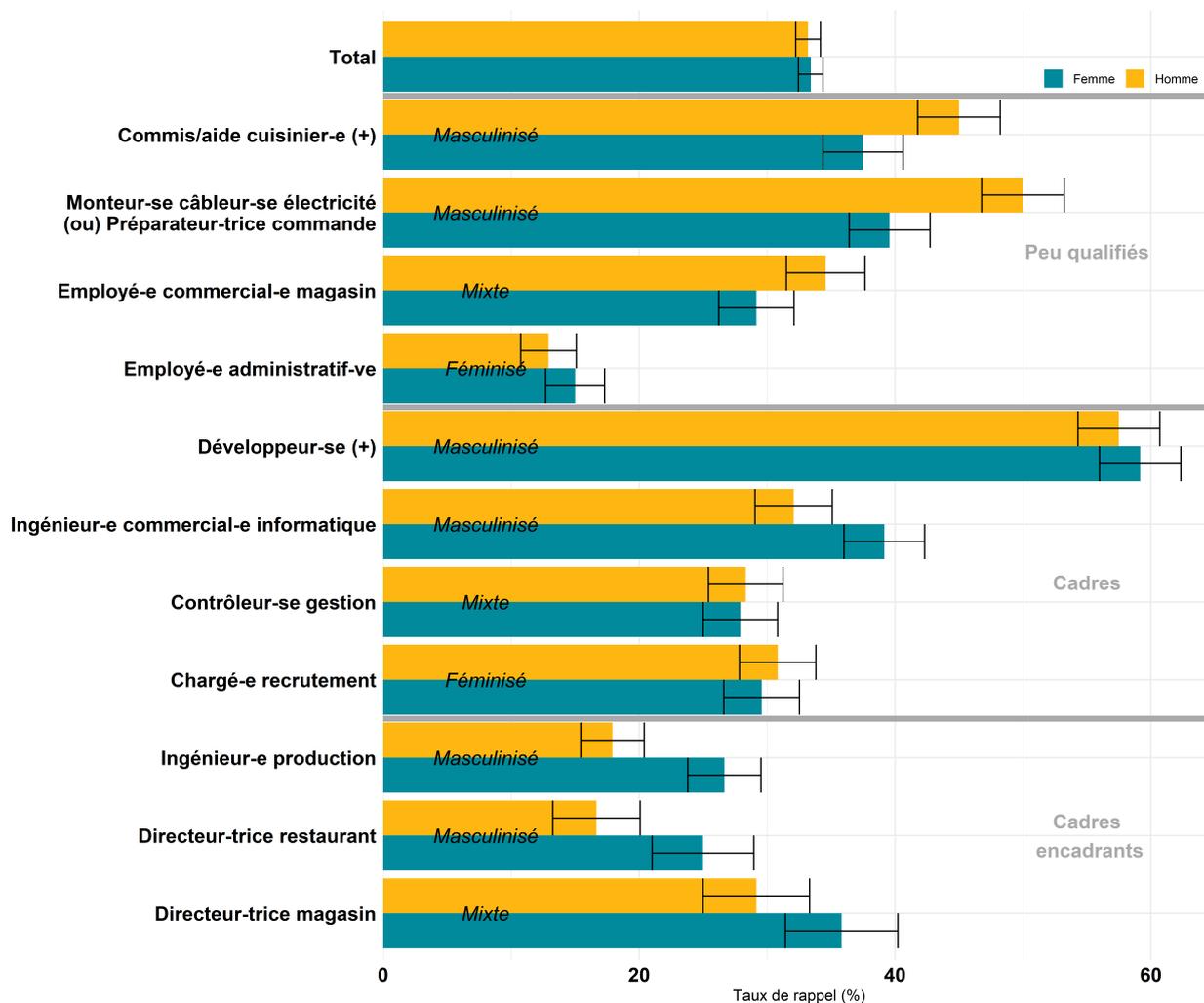
Pour examiner l'effet propre de l'âge, du niveau de qualification et des autres caractéristiques étudiées, nous reproduisons dans la dernière colonne du tableau les écarts de taux de rappel dans chaque groupe, une fois neutralisée la part de ces écarts qui peut être expliquée par les autres caractéristiques. Ces résultats, obtenus au moyen de techniques statistiques standards, montrent que, une fois l'effet joint des différentes variables pris en compte, **seules les différences de rappel entre femmes et hommes liées au niveau de qualification du métier demeurent conséquentes et statistiquement significatives.**

Si les femmes ne sont pas discriminées en moyenne, elles apparaissent donc favorisées lorsqu'elles sont qualifiées et candidatent à des métiers avec fonction d'encadrement, et défavorisées lorsqu'elles sont peu qualifiées et candidatent à des métiers peu qualifiés. Il est même possible d'aller plus loin en remarquant que ce contraste entre métiers qualifiés et peu qualifiés est largement tiré par les métiers les plus masculinisés : parmi ces métiers, la discrimination à l'embauche en raison du sexe s'inverse littéralement lorsque le niveau de qualification requis augmente (graphique 1).

... qui réagissent peu aux informations sur la parentalité ou des périodes d'inactivité

De façon assez surprenante (au regard, par exemple, des résultats de Petit, 2007), **l'ajout d'indications maritales ou même de périodes d'inactivité sur les CV a en moyenne peu d'effet sur les chances d'être contacté par un recruteur potentiel.** En effet, les taux de rappel des candidats sont sensiblement équivalents quel que soit le signal introduit, variant de 29,7 % pour les inactifs ou inactives, en couple avec deux enfants à 35,6 % pour les célibataires avec deux enfants (tableau 3, colonne 1). Ces taux de rappel sont tous assez proches du taux de 32,7 % ob-

Graphique 1 – Taux de rappel moyens en fonction du métier



Champ : 4 800 candidatures hexagonales (2 400 tests × 2 candidatures (femme et homme)).

Note : pour l'ensemble des candidatures (deux premières lignes) et chacune des catégories de métiers (lignes suivantes) le graphique présente les taux de rappel obtenus par les candidatures féminines et masculines ainsi que leurs intervalles de confiance à 95 %. Les métiers sont classés en fonction de leur niveau de qualification puis de leur degré de féminisation. Les métiers pour lesquels le recrutement est en tension sont indiqués par un (+).

Lecture : le métier d'employé administratif est féminisé, peu qualifié et en tension faible. Le succès des candidatures masculines à des annonces associées à ce métier est légèrement plus faible que celui des candidatures féminines et la différence n'est pas significative.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

tenu pour les candidatures qui n'incluent aucun signal. En outre, les petites différences de taux de rappel observées ne sont pas statistiquement significatives.

Des analyses plus fines neutralisant l'effet propre des caractéristiques de chaque offre d'emploi et des facteurs étudiés dans le tableau 2 montrent cependant que l'ajout de signaux sur le CV peut avoir un effet différencié selon l'âge des candidats. Pour les plus jeunes, l'indication d'une période d'inactivité ou de la présence d'enfants réduit systématiquement les chances d'être recontacté par un recruteur. Pour les âges intermédiaires, l'ajout d'informations sur les CV, quelle que soit leur nature, réduit également les chances d'être rappelé. L'inverse s'observe en revanche aux âges plus avancés, pour lesquels la présence de certains signaux sur le CV pourrait paraître plus naturelle, notamment en raison de changement de pratiques en la matière au cours du temps (les jeunes générations

ont davantage pris l'habitude de ne pas mettre d'informations strictement personnelles sur leurs CV). Dans leur ensemble, les résultats suggèrent que la présence de signaux sur les CV n'induit pas de réaction substantielle des employeurs.

Les signaux sur la situation personnelle, s'ils ont peu d'effet en général, ont-ils un effet différencié sur les chances de rappel des femmes et des hommes? En moyenne, l'ajout de signaux sur les CV est légèrement défavorable aux femmes, mais la différence observée demeure faible et elle n'est pas statistiquement significative. L'introduction d'informations dont on aurait pu penser qu'elles seraient très défavorables aux femmes (par exemple le fait d'être célibataire avec enfants) ne réduit pas leurs chances de rappel. Des analyses plus fines qui neutralisent l'effet possible des variables étudiées dans le tableau 2 et examinent l'effet des signaux pour les femmes et les hommes

Tableau 2 – Taux de rappel par les employeurs selon les caractéristiques des métiers et des candidats

	N	Taux de rappel (%)		Écart (F/H, %)	
		H	F	Brut	Net
Niveau de féminisation du métier					
Masculinisé	2640	38,3	39,0	+1,8	+0,5
Mixte	1200	31,0	30,0	-3,2	-4,1
Féminisé	960	21,9	22,3	+1,8	+8,2
Niveau de qualification du métier					
Peu qualifiés	1920	35,6	30,3	-14,9**	-15,1***
Cadres	1920	37,2	39,0	+4,8	+4,1
Cadres encadrants	960	20,4	28,5	+39,7***	+41,7***
Degré de tension du métier					
Élevée	960	51,2	48,3	-5,7	-2,1
Faible	3840	28,7	29,7	+3,5	+1,7
Tranches d'âge					
23 à 30 ans	1920	40,5	37,5	-7,4	-2,6
33 à 40 ans	2400	31,8	33,4	+5,0	+5,0
48 à 55 ans	480	10,8	17,1	+58,3**	-20,6
Origine sociale suggérée par le prénom					
Défavorisée	2413	33,7	34,3	+1,8	+3,3
Favorisée	2387	32,7	32,5	-0,6	-2,4
Effets fixes et contrôles				Non	Oui

Champ : 4 800 candidatures hexagonales (2 400 tests × 2 candidatures (femme et homme)).

Note : l'écart relatif brut correspond à l'écart entre les taux de rappel des femmes et des hommes, divisé par le taux de rappel des hommes. L'écart net correspond à ce même ratio, une fois neutralisées les différences expliquées par les autres caractéristiques considérées dans le tableau ou par les caractéristiques des offres d'emploi testées. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***) , 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : en réponse aux offres pour des métiers peu qualifiés, le taux de rappel est de 35,6% pour les 960 candidatures masculines et 30,3% pour les 960 candidatures féminines, soit un écart relatif brut de $(30,3 - 35,6) / 35,6 = -14,9\%$, qui est statistiquement différent de 0 avec un niveau de confiance de 95%. Cet écart relatif atteint -15,1% une fois l'effet de l'ensemble des caractéristiques de la candidature prises en compte, et est statistiquement différent de 0 avec un niveau de confiance de 99%.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

de différents âges confirment ces constats : l'ajout d'informations sur la situation maritale ou l'inactivité joue peu sur les chances de recrutement, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes. **Les signaux tendent à nuire aux candidatures aux jeunes âges et à les favoriser aux âges plus avancés, mais ce n'est pas davantage le cas pour les femmes que pour les hommes.**

Conclusion

Cette étude, menée sur un large ensemble de métiers, permet de conclure qu'en moyenne les femmes ne sont pas moins rappelées pour un entretien d'embauche que leurs homologues masculins. Cette absence de discrimination en moyenne cache en revanche des disparités importantes liées au niveau de qualification requis, les femmes étant défavorisées parmi les métiers les moins qualifiés, mais favorisées sur les métiers de cadres, en particulier lorsqu'ils comportent de l'encadrement. De façon intéressante, ce « retournement » en faveur des femmes qui s'opère entre emplois peu qualifiés et qualifiés est tiré par des métiers où les hommes sont largement majoritaires.

Des analyses complémentaires sont nécessaires pour

Tableau 3 – Variation de l'écart femmes-hommes en fonction des indications sociodémographiques incluses dans les candidatures

	Taux de rappel (%)			Écart (F/H, %)	
	Moyen	H	F	Brut	Net
Pas de signal	34,2	33,2	35,2	+6,0	+4,5
Signal	32,7	33,2	32,2	-3,0	-6,8
Dont :					
_____célibataire	33,7	33,5	33,8	+0,9	-5,8
_____célibataire, 2 enf.	35,6	33,8	37,3	+10,4	-9,7
_____en couple	34,3	35,0	33,5	-4,3	-9,5
_____en couple, 2 enf.	33,0	33,8	32,1	-5,0	+1,6
_____inactif	29,8	28,4	31,1	+9,5	-16,7
inactif, en couple, 2 enf.	29,7	34,0	25,4	-25,3**	-12,3
Effets fixes et contrôles				Non	Oui

Champ : 4 800 candidatures hexagonales (2 400 tests × 2 candidatures (femme et homme)).

Note : l'écart relatif brut correspond à l'écart entre les taux de rappel des femmes et des hommes, divisé par le taux de rappel des hommes. L'écart net correspond à ce même ratio, une fois neutralisées les différences expliquées par les caractéristiques présentées dans le tableau 2 ou par les caractéristiques des offres auxquelles les candidatures sont envoyées. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***) , 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : lorsque le bloc identité du CV mentionne explicitement le célibat, le taux de rappel moyen est de 33,7% en moyenne, 33,5% pour les candidatures masculines et 33,8% pour les candidatures féminines soit un écart relatif brut de +0,9% qui n'est pas statistiquement différent de 0. L'écart net relatif est de -5,8% mais n'est pas significativement différent de 0.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

mieux comprendre ce phénomène, par exemple en examinant plus finement la manière dont la féminisation au sein de chaque entreprise influence ses recrutements. Toutefois, en montrant que certains métiers très peu féminisés recrutent pour des postes d'encadrement favorisent les candidatures féminines, les résultats obtenus montrent déjà que les décisions des recruteurs ne se conforment pas systématiquement aux stéréotypes de genre concernant le recrutement effectué, et que les discriminations ne s'observent pas toujours là où on aurait pu les anticiper.

Un autre résultat potentiellement surprenant de l'étude est le fait que des indications dans le CV sur la parentalité ou l'existence de périodes d'inactivité ne semblent pas avoir d'effet sur les chances de rappel, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes. Là aussi, les employeurs ne semblent pas écarter les candidates en raison de leur situation personnelle. Ce constat mérite cependant d'être nuancé au regard des limites de la méthode du testing utilisée dans cette étude. En effet, cette méthode ne mesure que les chances d'être contacté par un employeur ou convié à un entretien d'embauche. Il est possible que les employeurs utilisent ensuite l'entretien d'embauche pour cerner la situation individuelle et la motivation des candidats et leur capacité à s'investir dans leur travail. Il n'est donc pas exclu qu'à l'étape de l'entretien, la situation parentale ou la probabilité (réelle ou supposée) d'avoir des enfants dans un futur proche jouent sur les chances de recrutement, au détriment des candidates.

Auteurs

Dares-MAR : Émilie Arnoult (CEET-Lirsa), Marie Ruault, Emmanuel Valat (Université Gustave Eiffel, ERUDITE) et Pierre Villedieu (Sciences-Po, LIEPP).

Chercheurs IPP : Thomas Breda (Paris School of Economics, IPP), Nicolas Jacquemet (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris School of Economics), Morgane Laouenan (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, LIEPP), Roland Rathelot (Université de Warwick), Mirna Safi (Sciences-Po, LIEPP), Clara Schaeper (Berlin School of Economics) et Joyce Sultan Parraud (IPP).

ISM Corum : Amélie Allegre, Anna Bagramova, Frédérique Bouvier, Fabrice Foroni, Sara Ftoh Fennane, Isabelle Huet, Bianka Kozma, Amine Medaghri Alaoui et Elshaday Tekle.

Cette étude a bénéficié du soutien financier de la Dares.

Références

- Crenshaw, Kimberle (juil. 1991). « Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color ». In : *Stanford Law Review* 43.6, p. 1241-1299. doi : doi.org/10.2307/1229039.
- Gaddis, S Michael (2017). « How Black Are Lakisha and Jamal? Racial Perceptions from Names Used in Correspondence Audit Studies ». In : *Sociological Science* 4, p. 469-489. doi : [10.15195/v4.a19](https://doi.org/10.15195/v4.a19).
- Georges-Kot, S. (2020). *Écarts de Rémunération Femmes-Hommes : Surtout l'effet Du Temps de Travail et de l'emploi Occupé*. Rapp. tech. Insee Première n° 1803.
- Insee (2017). *Femmes et Hommes, l'égalité En Question*. Rapp. tech. Insee Références.
- Junel, Bernard (2019). *Femmes et Hommes Sur Le Marché Du Travail : Des Écarts Moins Marqués En Début de Vie Active*. Rapp. tech. Insee Focus n°168.
- Petit, Pascale (2007). « The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination : A Field Experiment in the French Financial Sector ». In : *Labour Economics* 14.3, p. 371-391. issn : 0927-5371. doi : [10.1016/j.labeco.2006.01.006](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.01.006).

Voir également

T. Breda, P. Dutronc-Postel, J. Sultan Parraud, M. Tô, **In-égalités femmes-hommes : le rôle des entreprises**, Note IPP n°68, 2021.

F. Foroni, M. Ruault, E. Valat, **Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises?**, Dares Analyses n°76, 2016.

N. Jacquemet, A. Edo, **La discrimination à l'embauche en France : constats et pistes d'action**, Note IPP n°6, 2013.

J. Argouarc'h, O. Calavrezo, **La répartition des hommes et des femmes par métiers : Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans**, Dares Analyses n° 79, 2013.

Notes IPP

Comité éditorial : P. Boyer, A. Bozio, J. Grenet
Editeurs : P. Dutronc-Postel, A. Rain