

# Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par *testing* ?

Notes IPP

n°76

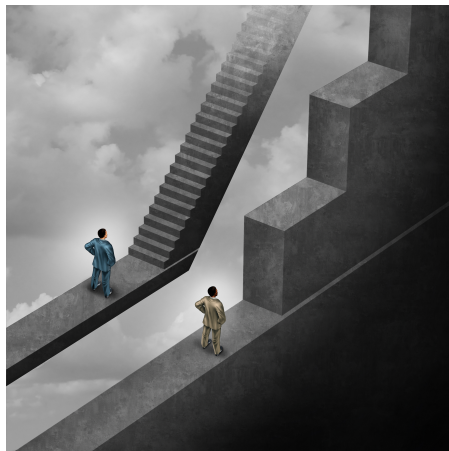
Novembre 2021

Dares-MAR  
Chercheurs IPP  
ISM Corum

[www.ipp.eu](http://www.ipp.eu)

De nombreuses études montrent que les Français issus de l'immigration maghrébine se heurtent à des difficultés importantes sur le marché du travail, et ce dès la première étape de recrutement. Les résultats d'un *testing* récent et de grande ampleur le confirment. La discrimination à l'embauche selon l'origine supposée reste élevée et un élément majeur du marché du travail en France. En moyenne, à qualité comparable, les candidatures dont l'identité suggère une origine maghrébine ont 31,5 % de chances de moins d'être contactées par les recruteurs que celles portant un prénom et nom d'origine française. Si les discriminations liées à l'origine supposée sont fortes et persistantes, elles sont plus faibles, sans s'effacer, parmi les salariés les plus qualifiés. Ces résultats ne varient pas sensiblement entre les femmes et les hommes.

- 9 600 candidatures ont été envoyées en réponse à 2 400 offres d'emploi publiées pour 11 catégories de métiers différents. Le sexe et l'identité (prénom et nom) des candidatures ont été aléatoirement attribués afin de mesurer la discrimination à l'embauche selon le sexe et l'origine supposée.
- Pour recevoir le même nombre de réponses positives, une personne dont le prénom et le nom sont à consonance maghrébine doit envoyer en moyenne 1,5 fois plus de candidatures qu'une personne ayant le même profil mais dont le prénom et le nom sont à consonance française.
- Ces écarts sont élevés quelles que soient les caractéristiques des métiers et des candidats.
- La discrimination est environ deux fois plus forte dans les métiers peu qualifiés en comparaison de celle observée dans les métiers qualifiés.
- La discrimination selon l'origine supposée concerne aussi bien les candidatures masculines que les candidatures féminines et varie peu en fonction du sexe, et ce quelle que soit la situation familiale indiquée sur la candidature.



## Introduction

De nombreuses études documentent l'existence de discriminations à l'embauche en raison de l'origine dans diverses sphères du marché du travail français. Dans une recherche récente portant sur 110 des 250 plus grandes entreprises en termes de capitalisation boursière, Challe et al. (2020) concluent que la discrimination envers les candidats issus de l'immigration maghrébine conduit à un écart de 20 % dans l'accès à un entretien d'embauche. Le travail de Foroni, Ruault et Valat (2016), qui porte sur 40 entreprises de plus de 1 000 salariés, conduit à une mesure similaire de l'ampleur de la discrimination à l'encontre des personnes portant une identité à consonance maghrébine, et conclut que 12 des 40 entreprises testées pratiquent un recrutement discriminatoire envers ces populations.

De telles discriminations contribuent à l'existence de fortes inégalités sur le marché du travail susceptibles d'être coûteuses sur le plan économique (Martin et Naves, 2015) et de renvoyer les personnes issues de minorités à leurs catégories d'appartenance (Belgacem, Talpin et Balazard, 2021).

Dans ce contexte, des initiatives privées et de politiques publiques visant à promouvoir la diversité dans les entreprises se sont développées, à l'instar de l'obligation faite aux entreprises de plus de 300 salariés par la loi du 27 janvier 2017 « Égalité et Citoyenneté » de former à recruter sans discriminer. Ces évolutions sont susceptibles d'avoir réduit la discrimination en général, et peut-être davantage pour certains métiers que pour d'autres.

L'étude effectuée par ISM Corum<sup>1</sup> et l'Institut des politiques publiques (IPP) sous l'égide de la Dares<sup>2</sup> permet de mesurer la discrimination à l'embauche à l'encontre des personnes d'origine supposée maghrébine<sup>3</sup> sur un ensemble de métiers divers et de mettre en évidence d'éventuelles différences selon plusieurs segments du marché du travail et profils des candidats. Elle est fondée sur un grand nombre de candidatures envoyées en réponse à des offres d'emplois. Elle se veut représentative en termes de métiers et de secteurs, et couvre l'ensemble du territoire métropolitain. La diversité des métiers choisis permet de vérifier s'il existe un écart de traitement selon l'origine supposée en fonction des niveaux de qualification, du degré de féminisation ou des difficultés de recrutement.

## Une mesure de la discrimination par testing

Afin d'isoler le rôle joué par la discrimination à l'embauche dans les inégalités selon l'origine sur le marché du travail, il est nécessaire de neutraliser l'effet de la qualité des candidatures sur la probabilité de susciter l'intérêt d'un employeur. La méthode d'étude par correspondance (ou *testing*) utilisée ici consiste à créer des candidatures fictives et à les envoyer en réponse à des offres d'emploi réelles (encadré 1). Le succès des candidatures est mesuré à partir du taux de rappel, c'est-à-dire la proportion de candidatures pour lesquelles les employeurs manifestent un intérêt.

Les candidatures se distinguent notamment par les noms et prénoms qui suggèrent un sexe et une origine ethnique. L'hypothèse sous-jacente est que les employeurs forment un jugement sur le groupe de population auquel appartient le candidat à partir de l'identité portée sur la candidature (à consonance maghrébine ou française). Pour distinguer l'effet spécifique de l'identité, la méthode consiste à créer un grand nombre de *Curriculum Vitæ* (CV) dont les contenus sont pour une large part fixes mais suffisamment différents les uns des autres pour ne pas éveiller les soupçons. Ces différences peuvent aller de pair avec une qualité intrinsèque différente de la candidature. Pour en éliminer l'effet, l'association entre identités (noms et prénoms des candidats) et CV fait l'objet d'une rotation systématique d'une offre d'emploi à une autre.

Cette étude a été menée entre décembre 2019 et avril 2021 (avec une interruption entre mars et juin 2020; voir encadré 2). Elle porte sur 11 catégories de métiers, couvre l'ensemble du territoire métropolitain et inclut trois tranches d'âge. La présence d'enfants, ainsi que la situation maritale et l'existence de périodes d'inactivité, sont explicitement prises en compte en incluant dans certaines candidatures des informations sur la situation personnelle des candidats. Les prénoms véhiculent également des perceptions sur le sexe des candidats et leur groupe social, qui sont susceptibles de contribuer au succès des différents profils (Gaddis, 2017). Pour chaque groupe de population étudié, un large ensemble de prénoms est ainsi utilisé. Quatre candidatures (une féminine et une masculine pour chaque origine supposée — française et maghrébine) sont envoyées en réponse à 2 400 offres d'emploi (encadré 1).

1. Inter Service Migrants - Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations.

2. Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du travail.

3. Les principaux enseignements en matière de discrimination selon le sexe sont présentés dans le *Dares Analyses* n° 26 et la *Note IPP* n° 67 ainsi que le *Dares Analyses* n°57.

### Encadré 1 : construction des candidatures.

Les résultats présentés ici s'appuient sur les données qui ont été produites dans le cadre d'une étude consacrée aux discriminations liées au sexe, dont les principaux enseignements sont décrits dans le *Dares Analyses* n° 26 et la *Note IPP* n° 67 ainsi que le *Dares Analyses* n° 57. Dans ce *testing*, les métiers sont choisis de manière à mesurer l'ampleur de la discrimination à l'embauche en fonction de différentes dimensions :

- le degré de féminisation du métier (faible, mixte, majoritairement féminin), qui est identifié à partir des déclarations annuelles de données sociales (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 ;
- 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 de ces trois facteurs ne permet pas systématiquement l'identification de métiers pour lesquels les volumes de recrutement sont suffisants pour la réalisation de l'étude. Au final, 11 catégories de métiers ont été testées, dont le détail est décrit dans le graphique 1.

Les noms et prénoms qui sont apposés sur les candidatures suggèrent le sexe et l'origine des candidats. Les candidatures sont construites de manière à étudier l'effet de différentes caractéristiques individuelles. Ainsi, chaque candidature est caractérisée par une identité (sexe, prénom, nom, classe sociale), un profil (expérience, formation), un âge et un signal (portant sur le statut marital, les enfants et l'inactivité).

- La tranche d'âge est définie par le nombre d'années d'expériences professionnelles, et suggère la présence (ou non) d'enfants en bas âge. Trois tranches d'âge sont retenues : 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). Pour correspondre à la réalité du marché du travail, seules deux tranches d'âge sont testées par métier : « jeune » et « intermédiaire » pour les métiers peu qualifiés et de cadres sans fonction d'encadrement ; « intermédiaire » et « senior » pour les métiers de cadres avec fonction d'encadrement. En réponse à une offre d'emploi à métier donné, les quatre candidatures envoyées correspondent à la même tranche d'âge. En réponse à l'offre d'emploi suivante, c'est l'autre tranche d'âge parmi les deux possibles qui sera testée. Ce processus permet de préserver la puissance statistique des tests.
- Dans la partie « situation familiale », les CV peuvent présenter le cas échéant le statut marital (en couple/célibataire) ainsi que la présence (ou non) de deux enfants dans le foyer. Dans la partie « expérience professionnelle », ils peuvent comporter le cas échéant une période d'inactivité d'une durée de 2 ans avant l'expérience professionnelle la plus récente. Ces signaux sont inscrits dans les CV de manière à ce que les 4 CV envoyés en réponse à une même offre comportent des caractéristiques croisant soit période d'inactivité, statut marital et présence d'enfants, soit statut marital et présence d'enfants, soit encore aucun signal pour constituer un groupe de contrôle.
- Les prénoms apposés sur les candidatures ont été sélectionnés à partir de l'enquête « Trajectoires et Origines », menée conjointement par l'Ined et l'Insee. Au-delà du sexe et de l'origine, ils suggèrent l'appartenance à une classe sociale (favorisée ou défavorisée) en fonction de la catégorie socio-professionnelle du père observée dans les données, à trois âges distincts (25, 35 et 50 ans). Au total, à origine ethnique et à sexe donnés, six prénoms sont retenus (3 tranches d'âge × 2 classes sociales). Comme on répond avec une tranche d'âge fixe à une offre d'emploi donnée, on tire au sort avec une probabilité de 1 sur 2 la classe sociale (inférieure, supérieure) qui figurera sur chaque candidature.
- Les noms de famille ont été choisis de manière à évoquer explicitement les deux origines testées et pour leur dicibilité et lisibilité, y compris dans leur association avec le prénom. Les candidatures fictives ne portent aucune mention de nationalité. En raison des règles administratives particulières encadrant le recrutement des candidats de nationalité étrangère, ces derniers ont tout intérêt à faire mention de leur nationalité dans leur dossier de candidature. Ce contexte légal explique que l'absence de mention de nationalité est généralement interprétée comme un signe crédible de nationalité française.

Pour chaque candidat, la trace de tous les contacts successifs émanant des employeurs est conservée. 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. Pour plus de détails sur le protocole et sa mise en œuvre, voir Breda et al. (à paraître).

## Une discrimination à l'encontre des candidats d'origine maghrébine généralisée et persistante

Parmi les 2 400 offres d'emploi testées, 1 516 ont donné lieu à un traitement équivalent de la part des recruteurs : les quatre candidats n'ont reçu aucune réponse, ou les quatre ont suscité un intérêt (tableau 1). Ainsi, les différences de traitement sont concentrées sur 37 % des offres et les candidatures à consonance maghrébine sont en moyenne désavantagées par rapport aux candidatures à consonance française. Lorsque les recruteurs manifestent un intérêt pour 3 CV sur les 4 envoyés, c'est le plus souvent au détriment d'un candidat dont le prénom et le nom sont à consonance maghrébine (dans 6 % des cas, contre 3 % des offres d'emploi pour lesquelles seul un candidat dont l'identité suggère une origine française n'a pas été rappelé). De la même façon, lorsque deux candidatures sur

quatre sont appelées, ce sont celles à consonance française qui sont privilégiées par rapport aux deux candidatures à consonance maghrébine (respectivement 6 % et 1 %). Enfin, lorsque seul un candidat est recontacté (15 % des cas), c'est le plus souvent une candidature suggérant une identité française qui a retenu l'intérêt du recruteur : c'est le cas dans 11 % des tests, alors que seuls 4 % des recruteurs n'ont recontacté qu'un seul candidat dont l'identité suggère une origine maghrébine.

« Les candidatures dont l'identité est à consonance maghrébine sont refusées beaucoup plus fréquemment (20,5 %) que celles dont l'identité est à consonance française. »

## 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 en fonction des deux tranches d'âge à tester (encadré 1).

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, de 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 les expériences antérieures d'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 24 heures pour les métiers d'employé et de 48 heures 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 48 heures et 72 heures, 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. Comme le montre le tableau ci-dessous, la situation sanitaire semble avoir provoqué une baisse des taux de rappel. Cette baisse est néanmoins homogène, les écarts en fonction de l'origine restent stables (tant parmi les candidatures masculines que parmi les candidatures féminines) sur toute la période. 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 = 2 952)			Juillet 2020 – Avril 2021 (N = 6 648)		
	Rappel	Refus	Non-réponses	Rappel	Refus	Non-réponses
Français-e	38,9	6,8	54,3	30,8	21,6	47,6
Maghrébin-e	26,2	8,6	65,2	21,3	26,0	52,7
	Femmes					
	(N = 1 476)			(N = 3 324)		
	Rappel	Refus	Non-réponses	Rappel	Refus	Non-réponses
Français-e	40,1	6,2	53,7	30,4	22,6	47,0
Maghrébin-e	26,7	8,0	65,3	22,6	26,1	51,4
	Hommes					
	(N = 1 476)			(N = 3 324)		
	Rappel	Refus	Non-réponses	Rappel	Refus	Non-réponses
Français-e	37,7	7,5	54,9	31,2	20,6	48,1
Maghrébin-e	25,6	9,2	65,2	20,0	25,9	54,1

Champ : 9 600 candidatures (i.e. 2 400 offres d'emploi × 4 candidatures (femme ou homme dont l'identité est consonance française ou maghrébine)).

Note : le 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 38,9 % des candidatures dont l'identité suggère une origine française. Cette proportion s'élève à 40,1 % parmi les candidatures féminines et 37,7 % parmi les candidatures masculines.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

Tableau 1 – Répartition des réponses par offre d'emploi

4 ou 0 rappels	3 rappels		2 rappels		1 rappel	
	2 M/1 F	2 F/1 M	1 M/1 F	2 F	2 M	F M
1516	69	157	64	143	17	257 92
63 %	3 %	7 %	3 %	6 %	1 %	11 % 4 %

*Champ* : 9 600 candidatures (i.e. 2 400 offres d'emploi × 4 candidatures (femme ou homme dont l'identité est à consonance française - F - ou maghrébine - M)).  
*Note* : les 2 400 offres d'emploi sont classées en fonction des réponses du recruteur apportées aux quatre candidatures (rappel ou non). La première colonne correspond aux cas où toutes les candidatures ont reçu le même traitement de la part du recruteur. Les colonnes suivantes détaillent le nombre d'invitations reçues pour chaque offre, en fonction de l'origine supposée des candidats (quel que soit le sexe porté sur la candidature).

*Lecture* : pour 63 % des offres, toutes les candidatures ont reçu les mêmes réponses de la part des recruteurs (positives, négatives ou sans réponse). Dans 3 % des cas, la seule candidature à ne pas faire l'objet d'une manifestation d'intérêt concerne une candidature dont l'identité est à consonance française (2<sup>e</sup> colonne), et dans 6 % des cas cette situation concerne une candidature dont l'identité est à consonance maghrébine (3<sup>e</sup> colonne).

*Source* : testing Dares/IPP/ISM Corum.

La mesure des taux de rappel suivant les profils des candidatures montre l'existence d'une discrimination de grande ampleur à l'encontre des candidatures dont l'identité est à consonance maghrébine. Ces candidatures sont 31,5 % moins souvent rappelées que des candidatures identiques à consonance française (33,3 % vs 22,8 %, tableau 2). Une personne dont le prénom et le nom sont à consonance maghrébine doit envoyer en moyenne 1,5 fois plus de candidatures qu'une personne ayant le même profil et dont le prénom et le nom sont à consonance française pour recevoir le même nombre de réponses positives. Cette faiblesse du taux de rappel des candidatures d'origine supposée maghrébine est due au fait que les employeurs les refusent 20,5 % plus fréquemment que celles d'origine supposée française, et les ignorent 14,1 % plus fréquemment.

L'intensité de la discrimination, mesurée par l'écart entre les taux de rappel, varie cependant fortement entre les différents métiers (graphique 1). À l'exception du métier de directeur de magasin, l'écart des taux de rappel moyens en fonction de l'origine est de grande ampleur et systématiquement en défaveur des candidatures à consonance maghrébine. Ces différences sont particulièrement importantes pour les employés commerciaux, les commis de cuisine et les employés administratifs.

L'origine supposée est un facteur crucial d'inégalité dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail français. Si d'autres sources d'inégalité sont parfois étudiées (notamment le sexe, Dares, 2021a ; Dares, 2021b), leur poids est sans commune mesure avec celui de l'origine supposée. La discrimination à l'embauche à l'encontre des candidatures dont l'identité est à consonance maghrébine demeure extrêmement substantielle. L'ordre de grandeur du ratio de taux de rappel mesuré ici (1,5), est comparable aux résultats obtenus en utilisant la même méthode par des études antérieures portant sur des segments plus spécifiques du marché du travail. Elle se situe dans le bas de la fourchette habituellement observée. L'une des premières études, effectuée en 2006 par Cediey et Foroni, montre que les candidatures dont l'identité est à consonance maghrébine

Tableau 2 – Taux de réponses moyens

	Rappel	Refus	Non-réponses
Français-e	33,3	17,1	49,6
Maghrébin-e	22,8	20,6	56,6
Écart brut	-31,5 %***	20,5 %***	14,1 %***
Ratio	1,5	0,8	0,9

*Champ* : 9 600 candidatures (i.e. 2 400 offres d'emploi × 4 candidatures (femme ou homme dont l'identité est à consonance française ou maghrébine)).

*Note* : le 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 pour 22,8 % des candidatures portant un prénom et un nom à consonance maghrébine ; le taux de rappel est ainsi inférieur de 31,5 % ((22,8 - 33,3)/33,3 = -31,5) à celui manifesté à l'égard des candidatures portant un prénom et un nom à consonance française, pour lesquelles le taux de rappel s'élève à 33,3 %. Cet écart est statistiquement significatif à un niveau de 1 %. Ainsi, un candidat portant un nom et prénom à consonance maghrébine doit envoyer 1,5 fois plus de CV qu'un candidat portant un nom et prénom à consonance française pour obtenir le même nombre de rappels de la part des recruteurs (33,3/22,8 = 1,5).

*Source* : testing Dares/IPP/ISM Corum.

ont 2 fois moins de chances d'être rappelées. Ce ratio varie assez sensiblement d'une étude à l'autre : il est de 4 dans l'étude de Duguet et al. effectuée en 2006 et celle de Berson en 2011, de 1,8 pour Pierné en 2011, de 1,5 pour Edo, Jacquemet et Yannelis en 2012 et de 1,3 pour Foroni, Ruault et Valat en 2016<sup>4</sup>. Ces études montrent que le phénomène est persistant, et transversal à l'ensemble du marché du travail. Elles s'intéressent, en revanche, à des segments du marché du travail spécifiques, et ne permettent pas de tirer des conclusions sur l'évolution globale du phénomène au cours du temps.

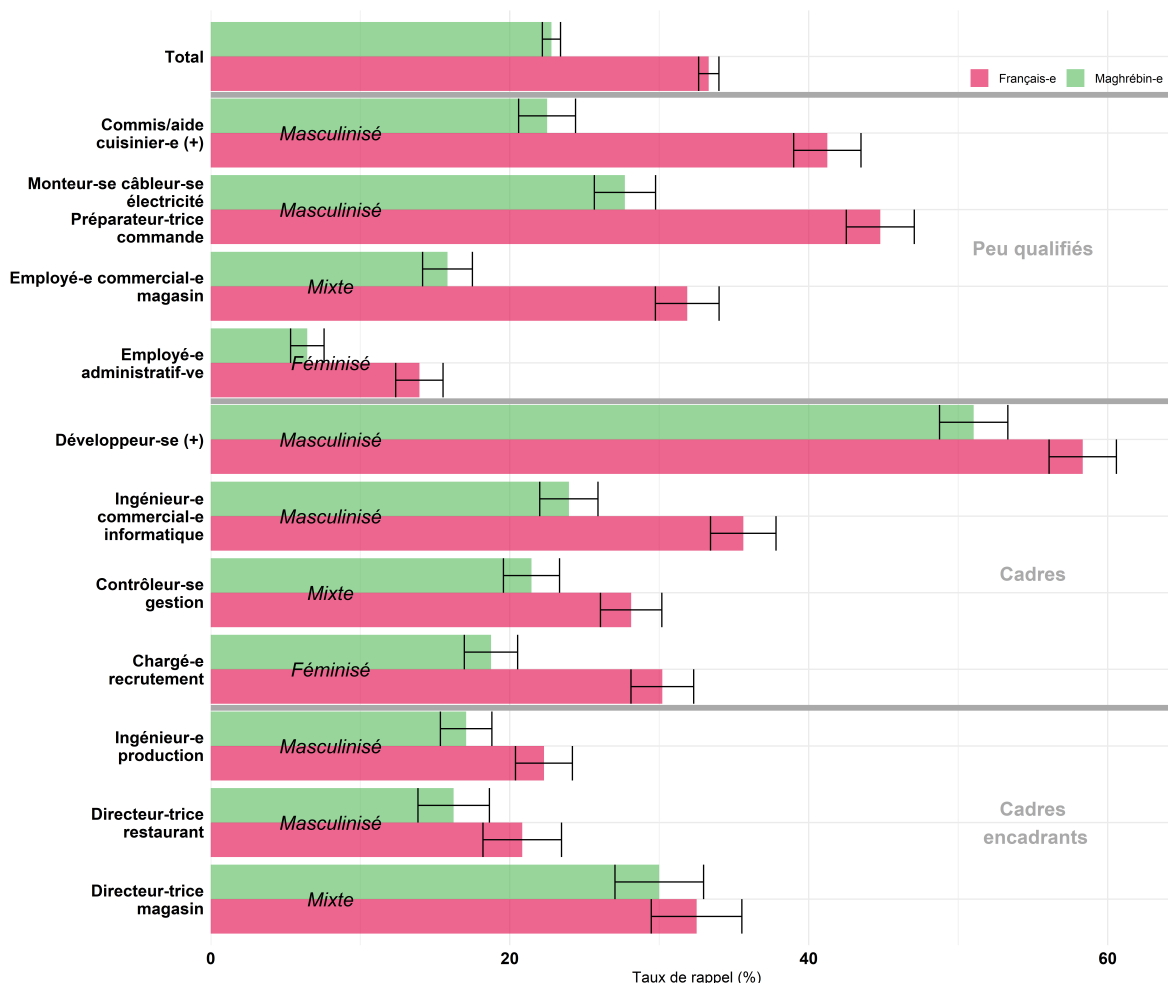
## Une atténuation des écarts lorsque le niveau de qualification augmente

Les écarts de taux de rappel selon les métiers sont élevés (et statistiquement significatifs) sur tous les segments du marché du travail couverts par l'étude (encadré 1). Le nombre de candidatures nécessaires à un candidat d'origine supposée maghrébine pour susciter le même intérêt que les candidats d'origine supposée française varie par exemple entre 1,4 et 1,8<sup>5</sup> suivant le degré de féminisation du métier (tableau 3).

4. Cette comparaison se limite aux études qui mesurent les discriminations d'origine en comparant des identités à consonance maghrébine à des identités à consonance française. Baert (2017) propose une revue plus large des études internationales qui mesurent la discrimination liée à l'origine.

5. Ce ratio est obtenu en divisant le taux de rappel des candidats dont l'identité suggère une origine française rapporté à celui des candidats dont l'identité suggère une origine maghrébine. Ainsi sur les métiers mixtes, ce ratio est de 1,4 (30,5/20,9).

Graphique 1 – Taux de rappel moyen en fonction du métier



Champ : 9 600 candidatures (i.e. 2 400 offres d'emploi × 4 candidatures (femme ou homme dont l'identité est à consonance française ou maghrébine)).

Note : pour l'ensemble des candidatures (deux premières lignes) et chacune des catégories de métiers (lignes suivantes), sont présentés les taux de rappel obtenus par les candidatures dont l'identité est soit à consonance française, soit à consonance maghrébine 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 à consonance française à des annonces associées à ce métier est supérieur de 53,7 % à celui des candidatures dont le nom est à consonance maghrébine. Cette différence est significative à un niveau de confiance de 95 %.

Source : testing Dares/IPP/ISM Corum.

« L'écart de taux de rappel en fonction de l'origine est de 26 % dans les métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement, contre 34 % dans les autres métiers. »

La discrimination est nettement plus faible dans les métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement : l'écart de taux de rappel est de 26 % dans ces métiers dits « à forte tension » et de 34 % dans les autres métiers. Cependant, l'écart de taux de rappel lié à l'origine ne diffère pas significativement selon que le métier soit à forte tension ou à faible tension lorsque l'effet des autres caractéristiques des métiers et des candidats est pris en compte. Ainsi, l'écart relatif de taux de rappel entre candidatures d'origine supposée maghrébine et d'origine supposée française est de 16,2 points de pourcentage plus

élevé parmi les métiers à forte tension que parmi ceux à faible tension, mais cet écart n'est pas significatif. De la même façon, on n'observe pas d'écart relatif de taux de rappel significatifs en fonction du niveau de féminisation du métier, de l'âge ou de l'origine sociale suggérée des candidats. Par contre, la discrimination liée à l'origine varie en fonction du niveau de qualification du métier. Toutes choses égales par ailleurs, les candidats d'origine supposée maghrébine sont relativement moins discriminés parmi les métiers qualifiés (de cadres, qu'ils aient ou non des fonctions d'encadrement) que parmi les métiers peu qualifiés.

« La discrimination tend à s'atténuer pour les métiers qualifiés mais ne s'efface pas complètement. »

Tableau 3 – Taux de rappel par les employeurs selon les caractéristiques des métiers et des candidats

	N	Taux de rappel (%)		Écarts (%)	
		Fr.	Mag.	Brut	Relatif
<b>Niveau de féminisation du métier</b>					
Masculinisé	5280	38,7	27,3	-29,5***	Réf.
Mixte	2400	30,5	20,9	-31,5***	-10,8
Féminisé	1920	22,1	12,6	-43,0***	0,7
<b>Niveau de qualification du métier</b>					
Métiers peu qualifiés	3840	33,0	18,1	-45,2***	Réf.
Cadres sans encadrement	3840	38,1	28,8	-24,4***	-44,4***
Cadres avec encadrement	1920	24,5	20,1	-18,0**	-60,3***
<b>Degré de tension du métier</b>					
Élevé	1920	49,8	36,8	-26,1***	Réf.
Faible	7680	29,2	19,3	-33,9***	16,2
<b>Tranches d'âge</b>					
23 à 30 ans	3840	39,0	26,0	-33,3***	Réf.
33 à 40 ans	4800	32,6	22,2	-31,9***	-2,1
48 à 55 ans	960	14,0	12,7	-9,3	-33,7
<b>Origine sociale suggérée par le prénom</b>					
Défavorisée	4771	34,0	22,3	-34,4***	Réf.
Favorisée	4829	32,6	23,3	-28,5***	-8,3

Champ : 9 600 candidatures (i.e. 2 400 offres d'emploi × 4 candidatures (femme ou homme dont l'identité est à consonance française - Fr. - ou maghrébine - Mag.)). Note : l'écart brut correspond à l'écart entre les taux de rappel des candidatures à consonance maghrébine et à consonance française, divisé par le taux de rappel observé parmi les candidatures à consonance française. Le niveau de significativité indiqué pour cette colonne est celui du coefficient de l'indicatrice Maghrébin dans la régression du taux de rappel (0 ou 1), sans variable de contrôle. L'écart relatif renseigne sur la discrimination liée à l'origine entre la modalité de référence (Réf.) et les autres modalités de chaque catégorie de métiers et de candidats prises en compte dans ce *testing*. Il est issu d'un *logit* qui estime le rappel en fonction d'une indicatrice Maghrébin, d'effets fixes sur les caractéristiques des offres, et des interactions entre une indicatrice Maghrébin et les catégories de métiers et de candidats (féminisation, qualification, tension, âge et origine sociale). L'écart relatif est déduit en divisant le coefficient estimé de chaque interaction – par exemple entre l'indicatrice Maghrébin et le niveau de féminisation du métier – par le coefficient estimé associé à l'indicatrice Maghrébin. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

Lecture : en réponse aux offres pour des métiers mixtes, le taux de rappel est de 30,5 % parmi les 1 200 candidatures à consonance française et 20,9 % parmi les 1 200 candidatures à consonance maghrébine, soit un écart brut de  $(20,9 - 30,5)/30,5 = -31,51\%$ . La discrimination est 10,8 % plus faible dans les métiers mixtes, par rapport à celle dans les métiers masculinisés, mais cet écart n'est pas statistiquement significatif.

Source : *testing* Dares/IPP/ISM Corum.

## Des écarts qui ne varient pas sensiblement entre les femmes et les hommes

Une hypothèse souvent avancée est que la discrimination liée à l'origine varie en fonction du sexe : pour deux origines distinctes, les écarts mesurés entre femmes et hommes divergeraient. Au lieu de s'additionner, les critères de discriminations se cumuleraient de façon complexe (Browne et Misra, 2003).

La discrimination liée à l'origine est forte, et d'ampleur comparable, pour toutes les situations familiales et d'emploi prises en considération (tableau 4). Les taux de rappel des candidatures supposées maghrébines sont systématiquement inférieurs à ceux des candidatures supposées françaises, aussi bien parmi les candidatures qui ne fournissent aucune information sur la situation familiale des candidats que parmi celles qui la précisent explicitement. L'écart brut est élevé et varie peu en moyenne : de -30,1 % pour les candidatures sans signal à -32,7 % pour les candidatures avec signal.

La discrimination selon l'origine semble très peu varier selon le sexe porté sur la candidature (dernière colonne du tableau 4). Le différentiel de l'écart de taux de rappel entre

Tableau 4 – Variation de l'écart femmes-hommes en fonction des indications socio-démographiques incluses dans les candidatures

En %	Taux de rappel			Écarts Brut	Interaction Femme*Mag.
	Moyen	Fr.	Mag.		
<b>Candidatures :</b>					
_____ sans signal	29,1	34,2	23,9	-30,1***	1
_____ avec un signal	27,3	32,7	22,0	-32,7***	2,4
<b>Dont :</b>					
_____ célibataire	28,4	33,7	23,0	-31,8***	-2,7
_____ célibataire, 2 enf.	28,1	35,6	20,6	-42,1***	-0,6
_____ en couple	27,7	34,3	21,4	-37,6***	9,7
_____ en couple, 2 enf.	27,6	33,0	22,3	-32,4***	0
_____ inactif	26,5	29,8	23,4	-21,5**	1,4
_____ inactif, en couple, 2 enf.	25,3	29,7	20,8	-30,0***	9,3

Champ : 9 600 candidatures (i.e. 2 400 offres d'emploi × 4 candidatures (femme ou homme dont l'identité est à consonance française - Fr. - ou maghrébine - Mag.)). Note : l'écart brut correspond à l'écart entre les taux de rappel des candidatures à consonance maghrébine et des candidatures à consonance française, divisé par le taux de rappel des candidatures à consonance française. La dernière colonne indique l'effet de l'origine selon le sexe pour différents échantillons de candidatures (avec et sans signal portant sur la situation familiale et l'activité antérieure – voir encadré 1). Il est calculé à partir d'une régression sur différents groupes de candidatures : celles sans signal additionnel, celles qui incluent un signal (quel qu'il soit), puis pour chacun des signaux pris séparément. En contrôlant des caractéristiques des métiers, on estime le taux de rappel de chaque groupe de candidatures en fonction de l'origine supposée, du sexe du/de la candidat.e et de l'interaction entre sexe et origine supposée. Ce dernier coefficient est reporté dans la dernière colonne : il n'est jamais significatif. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

Lecture : le taux de rappel parmi les candidatures sans signal additionnel pour les candidatures à consonance française est de 34,2 % et de 23,9 % pour les candidatures à consonance maghrébine, ce qui conduit à un écart brut de 30,1 %, statistiquement significatif à 1 %. Pour les candidatures sans signal additionnel, la différence de taux de rappel en valeur absolue entre femmes supposées maghrébines et femmes supposées françaises (qui est négative) est de 1 point de pourcentage plus faible que la différence (également négative) entre hommes supposés maghrébins et hommes supposés français (de l'ordre de 30 %).

Source : *testing* Dares/IPP/ISM Corum.

les candidatures féminines et masculines est de faible ampleur et non significatif, quelle que soit la situation familiale des candidats. Par exemple, pour les candidatures sans signal additionnel, la différence de taux de rappel entre femmes supposées maghrébines et femmes supposées françaises ne diffère que d'un point de pourcentage de la différence de taux de rappel entre hommes supposés maghrébins et hommes supposés français, qui n'est pas significative. Dans cette étude, les discriminations selon le sexe et l'origine ne s'amplifient donc pas mutuellement ; ces deux facteurs de discrimination influencent indépendamment les décisions des recruteurs.

## Conclusion

Cette étude, qui porte sur un large ensemble de métiers, confirme que la discrimination à l'embauche à l'encontre des personnes portant une identité à consonance maghrébine est très importante en France, et qu'elle s'observe de façon systématique sur tous les segments du marché du travail explorés. La discrimination à l'encontre des personnes portant un prénom et un nom à consonance maghrébine est constante entre les femmes et les hommes, et il ne ressort pas d'effet conjoint du sexe et de l'origine. Si cette étude confirme sans équivoque l'existence de discriminations fortes à l'encontre des candidats dont l'identité suggère une origine maghrébine, ils ne permettent ni de

distinguer directement les mécanismes sous-jacents, ni de conclure sur la façon d'y remédier. Il serait utile d'explorer davantage l'hétérogénéité des écarts entre groupes (selon le niveau de qualification, ou selon la tension sur le marché du travail concerné) pour tenter de démêler les sources du phénomène discriminatoire.

## 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 (PSE, IPP), Nicolas Jacquemet (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, PSE), Morgane Laouénan (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, LIEPP), Roland Rathelot (Crest), Mirna Safi (Sciences-Po, LIEPP) 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

- Baert, Stijn (avr. 2017). *Hiring discrimination : an overview of (almost) all correspondence experiments since 2005*. en. Rapp. tech. 10738. Institute of Labor Economics (IZA).
- Belgacem, Samir Hadj, Julien Talpin et Hélène Balazard (2021). *L'épreuve de la discrimination : enquête dans les quartiers populaires*. Presses Universitaires de France. isbn : 2-13-082725-X.
- Berson, Clémence (2012). « Does competition induce hiring equity ? » In : *Documents de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne* 12019.
- Breda, Thomas, Nicolas Jacquemet, Morgane Laouénan, Roland Rathelot, Mirna Safi et Joyce Sultan Parraud (à paraître). *La discrimination à l'embauche selon le sexe*. Rapp. tech. Institut des politiques publiques.
- Browne, Irene et Joya Misra (2003). « The intersection of gender and race in the labor market ». In : *Annual review of sociology* 29.1, p. 487-513. doi : [10.1146/annurev.soc.29.010202.100016](https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100016).
- Cedey, Eric et Fabrice Foroni (2008). *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France : a national survey of discrimination based on the testing methodology of the International Labour Office*. ILO. isbn : 92-2-119782-4.
- Challe, Laetitia, Sylvain Chareyron, Yannick l'Horty et Pascale Petit (jan. 2020). *Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal*. en. Rapp. tech. hal-02441144. HAL.

Dares IPP, ISM Corum (2021a). « Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un testing de grande ampleur ». In : *Dares Analyses n°26 et Note IPP n°67*.

– (2021b). « Discriminations à l'embauche selon le sexe. Y a-t-il des différences parmi les candidatures d'origine maghrébine ? » In : *Dares Analyses n°57*.

Duguet, Emmanuel, Noam Leandri, Yannick L'Horty et Pascale Petit (2010). « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area ». In : *Annals of Economics and Statistics* 99/100, p. 187-215. issn : 2115-4430. doi : [10.2307/41219165](https://doi.org/10.2307/41219165).

Edo, Anthony, Nicolas Jacquemet et Constantine Yannelis (2019). « Language skills and homophilous hiring discrimination : evidence from gender and racially differentiated applications ». In : *Review of Economics of the Household* 17.1, p. 349-376. issn : 1573-7152. doi : [10.1007/s11150-017-9391-z](https://doi.org/10.1007/s11150-017-9391-z).

Foroni, Fabrice, Marie Ruault et Emmanuel Valat (2016). « Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? » In : *Dares Analyses* 076. issn : 2109-4128.

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).

Martin, Virginie et Marie-Cécile Naves (2015). *Talents gagnés*. Français. Editions de l'aube. isbn : 978-2-8159-1276-1.

Pierné, Guillaume (août 2013). « Hiring discrimination based on national origin and religious closeness : results from a field experiment in the Paris area ». In : *IZA Journal of Labor Economics* 2.1, p. 4. issn : 2193-8997. doi : [10.1186/2193-8997-2-4](https://doi.org/10.1186/2193-8997-2-4).

## Voir également

Dares, IPP et ISM Corum (2021), *Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un testing de grande ampleur*, *Dares Analyses n° 26 et Note IPP n° 67*, mai.

Dares, IPP et ISM Corum (2021), *Discriminations à l'embauche selon le sexe. Y a-t-il des différences parmi les candidatures d'origine maghrébine ?* *Dares Analyses n°57*, oct.

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

---

### Notes IPP

Comité éditorial : P. Boyer, A. Bozio, J. Grenet  
Editeurs : A. Carrère, A. Guillouzoic