HAL
open science

La discrimination à l'embauche en France: constats et pistes d'action

Nicolas Jacquemet

To cite this version:

Nicolas Jacquemet. La discrimination à l'embauche en France: constats et pistes d'action. 2013. halshs-02527048

HAL Id: halshs-02527048

https://shs.hal.science/halshs-02527048

Submitted on 31 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Institut des Politiques Publiques

LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE EN FRANCE : CONSTATS ET PISTES D'ACTION

Les notes de l'IPP

n°6

Octobre 2013

Nicolas Jacquemet

www.ipp.eu

Résumé

La discrimination à l'embauche constitue un obstacle important à l'insertion sur le marché du travail des populations issues de l'immigration - insertion d'autant plus cruciale qu'elle constitue un facteur majeur d'intégration. Cette étude compare le taux de succès associé à des CV identiques dont seuls les noms ont été changés. Les résultats montrent qu'à candidature identique, un candidat issu de l'immigration reçoit 40% de moins de convocations à un entretien d'embauche qu'un candidat identifié comme « natif ». Cette discrimination disparaît, pour les candidatures féminines, avec l'ajout d'une compétence attestant une bonne maîtrise de la langue française. Ces résultats ouvrent la voie à de nouveaux instruments de lutte contre les discriminations qui améliorent l'information disponible sur les compétences du candidat, comme par exemple une certification de maîtrise du français. ■

- A candidature identique, un candidat issu de l'immigration (maghrébine ou d'une origine qui n'est pas clairement identifiée par les employeurs) reçoit 40 % de moins de convocations à un entretien d'embauche qu'un candidat français identifié comme « natif ».
- La discrimination selon l'origine est plus marquée à l'encontre des hommes que des femmes.
- La discrimination d'origine disparaît, pour les candidatures féminines, avec l'ajout d'une compétence attestant une bonne maîtrise de la langue française.

L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE et le CREST.
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.

CREST Centre de Recherche en Économie et Statistique
www.crest.fr

PARIS SCHOOL OF ECONOMICS ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS
www.parisschoolofeconomics.eu

La participation au marché du travail constitue un vecteur important d'intégration et de socialisation pour les populations issues de l'immigration. De ce point de vue, le marché du travail français est caractérisé par de forts contrastes dans l'accès à l'emploi selon l'origine des individus. Par exemple, entre 2005 et 2009, le taux d'emploi des individus âgés de 16 à 65 ans dont les deux parents sont nés en France, est en moyenne de 86 % pour les hommes et de 74 % pour les femmes. Pour les Français dont au moins l'un des deux parents est issu de l'immigration maghrébine, le taux d'emploi tombe à 65 % pour les hommes et à 56 % pour les femmes; soit respectivement 21 et 18 points de différence pour les hommes et femmes selon le statut d'immigration de leurs parents. Ces différences suscitent naturellement une interrogation sur l'ampleur des discriminations existantes à l'encontre des Français issus de l'immigration et sur les moyens pour y remédier.

Qu'est-ce que la discrimination ?

Les différentiels d'insertion sur le marché du travail entre individus peuvent s'expliquer par de très nombreux facteurs liés à des différences objectives (au regard des critères pertinents sur le marché du travail) et qui ne sont pas forcément le résultat d'une discrimination. Si, par exemple, les Français issus de l'immigration ont en moyenne de moins bonnes qualifications et que les personnes avec de plus faibles qualifications ont plus de mal à décrocher un emploi, les populations issues de l'immigration auront en moyenne un plus faible taux d'emploi.

« Les différentiels d'insertion sur le marché du travail entre individus peuvent s'expliquer par de très nombreux facteurs, liés à des différences objectives […] et qui ne sont pas forcément le résultat d'une discrimination »

Selon la loi française, pour relever des comportements discriminatoires, les différences d'accès à l'emploi doivent être dues à une *« distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, sexe, apparence physique, âge, etc. »* (article 225-1 du Code pénal).

Une étude de R. Aeberhardt, E. Coudin et R. Rathelot (2010), chercheurs du Crest affiliés à l'IPP, a cherché à isoler la part explicable des différences de taux d'emploi entre groupes ethniques, de la part non explicable dont la discrimination fait partie. Les caractéristiques objectives prises 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). Comme le montre le graphique 1, ces différences de caractéristiques expliquent jusqu'à un tiers des différentiels observés de taux d'activité (zones sombres), les écarts résiduels (zones claires) correspondant quant à eux à des écarts inexpliqués.

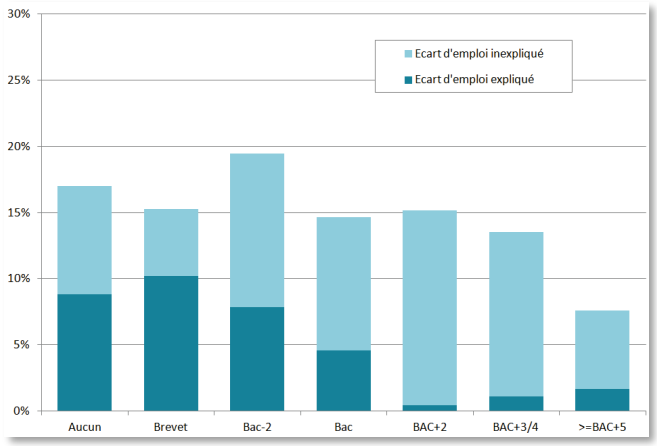
Pour isoler la part strictement imputable à un traitement différencié des individus en raison de leur groupe d'appartenance, il faudrait pouvoir dresser et mesurer la liste complète de l'ensemble des caractéristiques individuelles susceptibles d'affecter le taux d'emploi. **Mesurer l'ampleur de la discrimination réelle n'a donc rien d'évident**.

Mesurer les discriminations : méthodologie

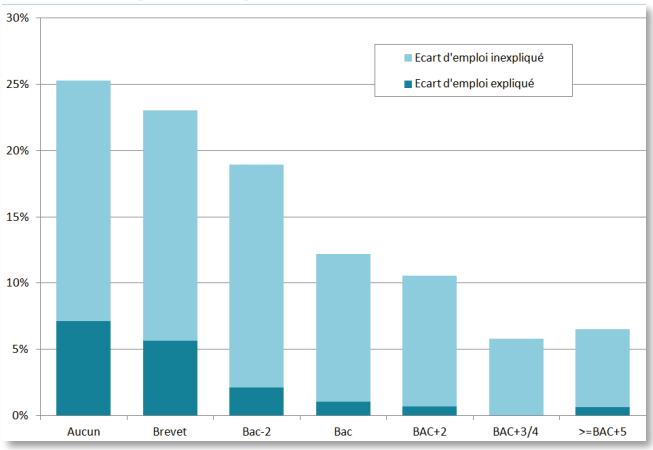
Pour pallier ces difficultés, des chercheurs ont développé une méthode originale fondée sur un envoi contrôlé de candidatures fictives en réponse à des offres d'emploi. **Cette approche, dite de testing, consiste à répondre à des offres d'emploi à l'aide de candidatures fictives** (CV et lettre de motivation) construites de manière à présenter des qualifications en adéquation avec le profil recherché. A cette banque de candidatures est associée une liste d'identités – elles aussi fictives. Une identité correspond donc à un candidat fictif dont le nom et le prénom ont été choisis au préalable.

Graphique 1 : 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, détaillé en part expliquée/inexpliquée par les caractéristiques observables

1a. Femmes (16-65 ans)



1b. Hommes (16-65 ans)



Sources : Enquête emploi 2005-2009 ; tiré de Aeberhardt, Coudin et Rathelot (2010, p. 159).

Lecture : 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. Par exemple, pour les femmes détentrices d'un niveau bac, l'écart de taux d'emploi est de près de 15% selon que l'un des deux parents est d'origine maghrébine ou que les deux parents sont nés en France. Environ un tiers de cet écart reflète des différences de caractéristiques individuelles pertinentes sur le marché du travail. Les deux tiers restants constituent un écart "inexpliqué" de ce point de vue.

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 « natif ».

A chaque annonce sont envoyées autant de candidatures que l'étude comporte d'identités. Lors de ces envois, le CV et la lettre de motivation diffèrent d'un candidat à l'autre afin de limiter les risques de détection de l'enquête. 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 ».

« […] 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 »

L'étude (Edo et Jacquemet, 2013) s'appuie sur cette méthode pour **mesurer 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 et trois candidates, chacun(e)s correspondants à une origine ethnique particulière). Dans chaque catégorie de genre, les trois candidats se distinguent par l'origine perçue induite par leur identité.

Un premier candidat porte un nom à consonance française, un deuxième un nom à consonance maghrébine. La comparaison du succès entre ces deux types de candidatures permet ainsi de mesurer le degré de discrimination qui s'exerce à l'encontre des candidats issus de l'immigration maghrébine. Le troisième candidat porte un nom qui, quoique suggérant clairement une origine issue de l'immigration, n'est associé par les employeurs à aucune origine particulière. Le succès relatif de ces candidatures permet de **tester l'existence d'une discrimination indifférenciée** à l'encontre de tout candidat n'appartenant pas au groupe de population majoritaire.

La qualité de ces interprétations dépend de **la manière dont les employeurs déduisent l'ethnicité du candidat** en fonction de l'identité des candidats fictifs. Ces perceptions ont été préalablement testées par l'intermédiaire d'une enquête, au cours de laquelle les personnes interrogées doivent renseigner le genre et l'origine perçue des identités qui leurs sont présentées. Les résultats de l'enquête, présentés dans le Tableau 1, confirment sans ambiguïté que les identités induisent les croyances recherchées, tant du point de vue de l'origine que du genre.

« Les résultats […] confirment sans ambiguïté que les identités induisent les croyances recherchées, tant du point de vue de l'origine que du genre »

Le troisième aspect pris en compte dans l'étude concerne **l'influence du degré (perçu) de maîtrise de la langue française** sur l'intensité de la discrimination. Cette dimension est de plus en plus fréquemment évoquée pour expliquer les comportements discriminatoires : selon ce raisonnement, les employeurs favoriseraient les candidats dont les parents sont nés en France par souci de privilégier une plus grande habileté linguistique (aisance orale, qualité rédactionnelle). Afin de tester l'effet de cette dimension, une compétence supplémentaire indiquant l'aptitude du candidat à manier le français est ajoutée dans les candidatures envoyées à la moitié des employeurs. Ces compétences apparaissent soient comme des éléments supplémentaires d'expérience professionnelle (tutorat en français pour des élèves en difficulté, par exemple) soit dans la catégorie « loisirs » du CV (participation à un concours de langue française).

Tableau 1 : Taux de perception conformes aux attentes des origines et genres des identités fictives.
Présentation des 12 identités ayant reçu les plus forts taux (sur les 32 testées en phase préliminaire).

NOMS-Prénoms français				**NOMS-Prénoms maghrébins**				**NOMS-Prénoms à consonance étrangère**			
Origine perçue		*Genre perçu*		*Origine perçue*		*Genre perçu*		*Origine perçue*		*Genre perçu*	
LECLERC Pascal	99%	Masculin	97%	BENBALIT Rachid	94%	Masculin	96%	ALDEGI Jatrix	83%	Masculin	73%
RIVIERE Benoît	97%	Masculin	98%	MOKRAOUI Yassine	92%	Masculin	80%	KOCH Maynir	65%	Masculin	53%
ROUSSET Sandrine	97%	Féminin	98%	BENOUNIS Samira	92%	Féminin	99%	HADAV Alissa	70%	Féminin	83%
DUFOUR Jeanne	96%	Féminin	93%	DERBAL Rachida	88%	Féminin	98%	RAZEL Yuna	55%	Féminin	76%

Sources : Edo et Jacquemet (2013). « La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français ». Opuscule du CEPREMAP n°31, Editions rue d'Ulm.

Lecture : Résultats de l'enquête préliminaire pour les 12 identités à consonances française et maghrébine ayant reçu les plus forts taux de perception appropriée. Parmi ces 12 noms, 6 ont été ensuite effectivement utilisés dans l'étude. Enquête réalisée auprès de 300 individus. Par exemple, l'identité « MOKRAOUI Yassine » est perçue comme étant probablement portée par un individu issu de l'immigration maghrébine par 92% des personnes interrogées, et de sexe masculin par 80% des personnes interrogées.

Résultats

L'étude porte sur le secteur de la comptabilité et plus particulièrement sur les métiers d'assistant comptable, de secrétaire comptable ou de comptable. Les résultats s'appuient sur les réponses à 504 offres d'emploi en Île-de-France, collectées de septembre 2011 à février 2012.
Le succès des différents types de candidatures est présenté dans le Tableau 2.

Trois conclusions émergent. 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 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[1].

« La probabilité d'être contacté pour un entretien d'embauche […] est 40 % plus faible pour le candidat issu de l'immigration »

Ensuite, cette inégalité de traitement affecte à la fois la candidature identifiable comme maghrébine et celle dont l'origine est inconnue. Elle ne semble pas pouvoir être imputée à une défiance ciblée à l'encontre des candidats d'origine maghrébine.

1. Cet écart correspond à la variation relative de taux de convocation subie par un candidat issu de l'immigration en comparaison d'une candidature française : 17 % (taux moyen pour les candidats de référence) - 10 % (taux moyen pour un candidat issu de l'immigration) / 17% (taux de référence) = 40% de chances en moins d'être convoqué à un entretien d'embauche en raison de la consonance du nom.

Par ailleurs, conformément à d'autres études, **nous n'observons pas - à origine donnée - de discrimination significative à l'encontre des candidatures féminines**. Ce résultat porte sur un secteur d'activité où la féminisation de l'emploi est assez fortement marquée et nuance donc l'idée généralement admise selon laquelle les femmes sont systématiquement pénalisées dans les secteurs où elles sont en concurrence avec des candidats masculins. Ce résultat suggère que les causes des écarts de genre observés sur le marché du travail sont plus à chercher dans les étapes ultérieures à l'embauche (interruptions de carrière, conciliation famille-travail, etc.).

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.

« La mention explicite de cette compétence [de maîtrise de la langue] absorbe l'intégralité de la discrimination d'origine à l'encontre des femmes »

Tableau 2 : Taux de succès des candidats par origine, par genre et en fonction de la présence d'un signal de maîtrise de la langue
Présentation des 6 identités retenues pour l'étude (sur les 12 ayant reçu les taux de perception appropriée les plus élevés en phase préliminaire).

NOMS-prénoms français			**NOMS-prénoms maghrébins**			**NOMS-prénoms à consonance étrangère**		
Candidat	*Signal de langue*		*Candidat*	*Signal de langue*		*Candidat*	*Signal de langue*	
	Non	***Oui***		***Non***	***Oui***		***Non***	***Oui***
LECLERC Pascal	14,3%	15,5%	BENBALIT Rachid	6%	8,3%	ALDEGI Jatrix	8,3%	7,9%
ROUSSET Sandrine	20,6%	18,7%	BENOUNIS Samira	10,7%	14,7%	HADAV Alissa	9,1%	15,1%
Ensemble	**17,5%**	**17,1%**	*Ensemble*	**8,3%**	**11,5%**	*Ensemble*	**8,7%**	**11,5%**

Sources : Edo et Jacquemet (2013). « La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français ». Opuscule du CEPREMAP n°31, Editions rue d'Ulm.

Lecture : Pour chaque identité, différenciée par genre en ligne et par origine perçue en colonne, les taux de convocation sont distingués selon que la candidature fait (colonne « signal OUI») ou non (colonne « signal NON») explicitement mention d'une compétence qui témoigne d'une bonne maîtrise de la langue. Ainsi, Samira BENOUNIS a été convoquée à un entretien d'embauche par 10,7% des employeurs à qui une candidature sans signal de maîtrise de la langue a été envoyée; et par 14,7% des employeurs lorsque la candidature fait mention d'une compétence liée à la maîtrise de la langue française.

Quelles pistes d'action pour lutter contre les discriminations ?

La discrimination observée dans cette étude montre que l'origine perçue en raison du nom engendre un handicap important à contenu de la candidature identique pour les candidats issus de l'immigration. Plusieurs pistes d'action peuvent être envisagées.

Un premier type de mesure ayant suscité de nombreuses discussions est **la possibilité de rendre obligatoire le traitement anonyme des CV**. En 2006, la loi sur l'égalité des chances avait ouvert cette possibilité, mais suite à une évaluation rigoureuse de l'expérimentation (voir encadré 1), la généralisation de cette démarche a été abandonnée.

La limite du CV anonyme est de ne pouvoir lutter que contre la discrimination fondée sur l'origine du nom de l'individu, mais ne permet pas de compenser les difficultés de parcours (reflétées par le contenu des CV). 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.

Encadré 1: L'évaluation de l'impact du CV anonyme

Une équipe de chercheurs de J-PAL Europe, du Crest et de PSE-École d'économie de Paris (Behaghel et al. 2011), ont réalisé, en collaboration avec Pôle Emploi, une évaluation du CV anonyme. La méthodologie de l'évaluation a suivi un protocole innovant : des entreprises volontaires pour l'expérimentation recevaient soit des CV anonymisés, soit des CV nominatifs, la sélection étant faite par tirage au sort.
La principale conclusion de l'étude est que – contrairement à ce qui était attendu – **les candidats issus de l'immigration tendent en réalité à être pénalisés par le CV anonyme** : 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 perçus comme des « natifs ». Lorsque le CV est anonyme, cet écart passe à une chance sur vingt-deux contre une chance sur six. Comment l'expliquer ?
Ces résultats tiennent probablement à **la combinaison de deux éléments** : la particularité des entreprises volontaires pour participer à l'expérimentation et 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 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 d'éventuels signaux négatifs contenus dans les CV.

Une deuxième piste d'action, ouverte par 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 la discrimination d'origine qui s'exerce à l'encontre des candidatures féminines. 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.

Références

- Extraits tirés de « *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français* ». Opuscule du CEPREMAP n°31, 2013, Editions rue d'Ulm, Anthony Edo et Nicolas Jacquemet. Disponible en ligne: http://www.cepremap.ens.fr/depot/opus/OPUS31.pdf
Article original : Edo A., Jacquemet. N. « *Discrimination d'origine et de genre à l'embauche et homéophilie ethnique : une évaluation par correspondance en France* », Economie et Statistiques, à paraitre.

- Aeberhardt, R., E. Coudin et R. Rathelot (2010), « *Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ?* », France Portrait Social, ed. Insee, pp. 149-166.

- Behaghel L., B. Crépon B. et Le Barbanchon T. (2011), « *Évaluation de l'impact du CV anonyme* ». http://www.parisschoolofeconomics.eu/fr/actualites/evaluation-cv-anonyme-rapport/

Auteur

Nicolas Jacquemet est Professeur à l'université de Lorraine (BETA), chercheur à l'Ecole d'économie de Paris et membre junior de l'Institut Universitaire de France.