



Mesurer et corriger les discriminations à l'embauche, est-ce possible ?

Par Juba IHADDADEN

Pour répondre à la question : “Existe-il des discriminations à l'embauche des personnes d'origine extra-européenne ? ”, l'Institut des Politiques Publiques (l'IPP) a réalisé une étude par testing¹. Celle-ci se focalise sur l'étude des personnes supposées maghrébines.

Quel est le fondement de la méthodologie du testing ?

La méthode utilisée est la suivante : créer des candidatures fictives et les envoyer en réponse à des offres d'emploi réelles. L'indicateur utilisé pour mesurer le succès des candidatures est le taux de rappel, à savoir la proportion de candidatures pour lesquelles les employeurs manifestent un intérêt. Il s'agit donc d'évaluer la probabilité de décrocher un entretien d'embauche : ce qui se passe lorsqu'un éventuel entretien a eu lieu n'est pas étudié.

Afin d'isoler le rôle joué par la discrimination à l'embauche dans les inégalités d'accès à l'emploi selon l'origine, il est nécessaire de neutraliser l'effet joué par la qualité des candidatures. Cette approche est dite “toutes choses égales par ailleurs” et permet d'analyser les succès des candidatures lorsqu'un seul facteur varie. Dans ce cas, il s'agit de l'origine telle qu'elle est supposée par l'employeur.

Cette méthodologie a trois avantages majeurs :

- *Primo*, elle vient combler les lacunes des approches macroéconomiques qui ne permettent pas toujours de déterminer si un facteur explicatif est une cause ou une conséquence. Par exemple, est-ce que c'est le fait d'être issu de l'immigration ou le lieu de résidence qui explique le taux de chômage plus élevé des populations immigrées ? ;
- *Secundo*, elle a pour ambition de répondre à une question qui suscite de nombreux débats concernant les inégalités d'accès à l'emploi : sont-elles liées à des facteurs économiques et sociaux (niveau de qualification, lieu de résidence...) ou sont-elles explicables par des discriminations opérées en fonction de l'origine par les employeurs ? ;
- *Tertio*, elle s'attache à comprendre le mécanisme de la discrimination à l'embauche au cœur du processus de recrutement et offre des outils scientifiques robustes pour évaluer la pertinence des solutions existantes.

La méthodologie du testing est donc intéressante car elle permet de créer différentes catégories artificielles d'individus avec des caractéristiques différentes. La pertinence d'une telle démarche repose alors sur la bonne définition des catégories et l'isolation des caractéristiques communes à chacune d'entre elles.

¹ [Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ?](#), Institut des Politiques Publiques, Novembre 2021

Dans le cas de l'IPP, 9600 candidatures ont été envoyées pour répondre à 2400 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.

Quels sont les résultats du testing ?

Le résultat à retenir est le suivant : 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 dite "française".

Plus en détail, ces écarts sont élevés quelles que soient les caractéristiques des métiers et des candidats. La discrimination est deux fois plus forte dans les métiers peu qualifiés par rapport aux métiers qualifiés. Contrairement à des idées reçues la discrimination n'est pas statistiquement différente entre les hommes et les femmes, à statut égal.

Dès lors que l'existence de ces discriminations est spécifiée, quelles sont les solutions pour aller à leur rencontre ?

La première mesure proposée était le CV anonyme. La motivation était simple : en anonymisant les CV, le facteur "origine ethnique" réelle ou supposée devrait disparaître. En 2006, la loi sur l'égalité des chances a même rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés le recours au CV anonyme. Les modalités pratiques devaient être fixées par un décret en Conseil d'Etat. Opposé à cette mesure, le gouvernement de de Villepin n'avait jamais produit le décret en question². En effet, l'amendement correspondant avait été introduit au Sénat par l'UDF, contre l'avis du gouvernement.

Une étude par testing avec des CV de personnes qui existent réellement a été publiée par Luc Behaghel en mars 2011³. Les résultats de l'étude montrent que l'utilisation des CV anonymes ne permet pas de réduire toutes les discriminations à l'embauche. Au contraire, les taux de rappel baissent lorsque les CV sont anonymisés pour les candidats issus de l'immigration ou résidant en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou dans une ville en Contrat Urbain de Cohésion Social (CUCS).

Une des hypothèses avancées pour expliquer cette contre-performance est que les employeurs, face à des CV non-anonymisés présentant des signes manifestes d'appartenance à un groupe discriminé, ajustent leurs exigences. Au contraire, face à un CV anonyme, il serait plus exigeant et exclurait tous les candidats qui ont un trou dans leur parcours. Si cette hypothèse a été formulée en 2011, aucune étude empirique ne l'a étayée depuis.

Que retenir ?

Le sujet de discriminations à l'embauche est au cœur des débats politiques. Si leur existence est minimisée dans les débats publics, les études empiriques réalisées depuis plus de 10 ans démontrent leur réalité. Indépendantes du statut social, ces discriminations touchent les femmes comme les hommes. Concernant les solutions à apporter face à ce constat, l'échec des évaluations autour du CV anonyme a constitué une déception incontestable pour ses défenseurs. Pour le moment aucune alternative éprouvée scientifiquement ne semble émerger.

² https://www.senat.fr/lc/lc203/lc203_mono.html

³ [Evaluation de l'impact du CV anonyme](#), Paris School of Economics, Mars 2011