



# ***RAPPORT DE RECHERCHE***

---

*N° 2019 - 01*

**DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE :  
CE QUE NOUS APPRENNENT DEUX DECENNIES DE TESTINGS  
EN FRANCE**

LOÏC DU PARQUET ET PASCALE PETIT

---

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

TEPP – Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

**Discrimination à l'embauche :**  
**Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France**  
Loïc du PARQUET<sup>1</sup> et Pascale PETIT<sup>2</sup>

**Résumé**

**Cet article présente et discute les différents aspects de la méthode du testing : sa mise en œuvre, sa portée et ses limites. Un survol des principales études réalisées sur le marché du travail français depuis deux décennies montre l'existence de discriminations à l'embauche en raison du sexe, de l'origine, de la réputation du lieu de résidence et de la religion supposée des candidats à l'emploi.**

**Abstract**

**This paper is a general presentation and discussion about field experiments on hiring discrimination focusing on implementation, results and limits of this experimental procedure. Most of field experiments applied to french labor market show that job applicants are at risk to face discriminations about gender, ethnic origin, location of housing and presumed religion.**

*Code JEL : J7, C93*

*Mots clés : Discrimination à l'embauche, testing*

*Key words : Hiring discrimination, field experiments*

**Remerciements**

Cet article s'inscrit dans la dynamique des campagnes de testing de l'axe « inégalités et discriminations » de la Fédération TEPP-CNRS (FR 3435), réalisées en collaboration avec Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Laëtitia Challe, François-Charles Wolff, François Langot, Souleymane Mbaye, Sylvain Chareyron, Mathieu Bunel, Julie Le Gallo, Thomas Brodaty. Notre réflexion sur cette méthode s'est nourrie de très nombreux échanges ces dix dernières années, en premier lieu avec Yannick L'Horty, mais aussi avec François Langot et Bruno Decreuse, à l'occasion des écoles d'Aussois. Nous tenons à les en remercier. Nos plus vifs remerciements s'adressent enfin à Pierre Morin pour le soutien et la curiosité dont il a toujours fait bénéficier nos travaux à la Revue Française d'Economie et à Economie et Statistique. Outre la grande qualité de ses relectures, ses remarques nous ont encouragés à mettre le contexte nécessaire et à prendre le recul indispensable pour situer la portée et les limites de notre contribution à la question des discriminations.

---

<sup>1</sup> Loïc du PARQUET, Le Mans Université, GAINS, TEPP-CNRS (FR 3435), Avenue Olivier Messiaen, 72000 Le Mans, [loic.duparquet@univ-lemans.fr](mailto:loic.duparquet@univ-lemans.fr)

<sup>2</sup> Pascale PETIT, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 3435), UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France. [pascale.petit@u-pem.fr](mailto:pascale.petit@u-pem.fr)

## **Introduction-**

Le 22 mai 2018, dans le cadre du plan en faveur des Quartiers Politiques de la Ville, le Président Emmanuel Macron annonçait « *Nous allons généraliser le testing, vérifier les comportements et s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination à l'embauche* ». En cette fin des années 2010, le testing s'inscrit donc au cœur du dispositif des politiques publiques de lutte contre les discriminations. Or il y a encore vingt ans, aucune mesure des discriminations à l'embauche n'avait encore été entreprise sur le marché du travail français.

Le testing recouvre deux approches très distinctes dans leur finalité, mais aussi dans leur mode opératoire : le testing judiciaire tel que pratiqué en France depuis les années 1990 par le milieu associatif et le testing scientifique réalisé par des chercheurs. Dans le premier cas, il s'agit d'opérations-piège, avalisées par l'arrêt du 11 juin 2002 de la Cour de Cassation, visant à prendre sur le fait des établissements discriminants, tels que des discothèques ou encore des agences immobilières, et à les faire condamner en justice. En France, ces testings judiciaires ont précédé d'une dizaine d'années la variante scientifique de cette méthode, qui est, pour sa part, mise en œuvre à des fins de mesure des discriminations. Pourtant, le testing scientifique était déjà pratiqué depuis plus d'une trentaine d'années par les chercheurs anglo-saxons. La trace du premier testing scientifique remonte à 1967 en Grande-Bretagne ; cette étude visait à comparer les chances de succès de trois individus fictifs, citoyens britanniques originaires de Hongrie, des Caraïbes et d'Angleterre dans les domaines de l'emploi, du logement, des assurances (COMEDD, 2010). Dès lors, de très nombreuses campagnes de testing ont été réalisées sur les marchés du travail anglo-saxons, donnant lieu à de nombreuses publications dans les revues académiques (Riach et Rich, 2002). En France, la mise en œuvre de testings scientifiques est donc plus tardive, puisqu'elle remonte à notre connaissance au début des années 2000 (Petit, 2004). Mais depuis près de deux décennies, le testing scientifique se développe de façon très importante, sous la conjonction d'un choc de demande et d'un choc d'offre.

Un choc de demande d'abord. La mise en œuvre de campagnes de testing répond à une demande sociale forte et croissante. Face à un sentiment de discrimination ressenti et exprimé par des femmes, des minorités visibles, des musulmans, des habitants des quartiers politiques de la Ville (QPV) ou encore des homosexuels, il devient impérieux de documenter la réalité empirique de ce sentiment, pour, dans un second temps, contribuer à la définition de politiques publiques efficaces. Avant la mise en œuvre des campagnes de testing, des travaux sur données d'enquête mettaient déjà en lumière l'existence d'inégalités entre les groupes démographiques sur le marché du travail, ces inégalités portant aussi bien sur les salaires que sur les caractéristiques des emplois occupés. Mais considérés seuls, ils apparaissaient insuffisants sur deux points. Premièrement, l'analyse des écarts de salaires doit intégrer l'effet des différences de caractéristiques productives observables, par exemple de qualification, de diplôme...La discrimination salariale est alors mesurée de façon indirecte, comme étant l'écart de salaire non expliqué par des différences de productivité observables. Une difficulté, qui n'est pas sans conséquence sur le chiffrage de la discrimination salariale, tient au fait que tous les

déterminants individuels de la productivité ne sont pas observables dans les données disponibles (effort, motivation, etc.). En outre, ces travaux mettent en lumière de fortes inégalités dans les déterminants mêmes des rémunérations, sans pouvoir identifier de façon certaine si ces inégalités relèvent ou non de discriminations. Par exemple, une partie des inégalités salariales entre les femmes et les hommes s'explique par des différences de temps de travail ou encore d'emplois occupés. Au-delà de ce constat, il est difficile d'établir précisément sur données d'enquête le pouvoir explicatif des discriminations dans ces inégalités, relativement à d'autres explications possibles comme les différences de productivité ou les choix des individus souvent inobservables pour le chercheur. Deuxièmement, l'analyse des discriminations sur données d'enquête se heurte à l'impossibilité de pouvoir identifier précisément certains groupes démographiques se sentant victimes de discriminations. Seuls quelques critères de discrimination sont identifiables dans les données d'enquête, alors même que le Défenseur des Droits en reconnaît aujourd'hui légalement vingt-cinq<sup>3</sup> : l'âge, l'apparence physique, l'origine, le patronyme, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou non à une ethnie, à une nation, à une prétendue race, à une religion, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, le sexe, la situation de famille, le handicap, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, les opinions philosophiques, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la vulnérabilité économique et la domiciliation bancaire. Certains critères ne peuvent donc faire l'objet d'analyses statistiques sur données représentatives, la Loi ne permettant pas de collecter des informations nominatives relevant de ces caractéristiques individuelles. En particulier, l'absence de statistiques ethniques sur le territoire national à l'exception de la Nouvelle Calédonie, rend impossible l'identification directe de discriminations à l'encontre des minorités visibles sur des données représentatives. Le testing est une méthode permettant de progresser dans la connaissance, en respectant les contraintes légales (COMEDD, 2010). Cette progression n'est cependant que partielle car s'il permet d'examiner l'existence de discriminations dans l'accès aux entretiens en vue d'une embauche il n'est pas en mesure d'éclairer la question des rémunérations ou encore de l'accès aux formations et aux promotions dans les entreprises. Seule la mise en œuvre conjointe d'approches complémentaires permettra de fournir un éclairage complet sur les discriminations sur le marché du travail.

Un choc d'offre ensuite. La prise en compte de la forte demande sociale pour une mesure des discriminations s'est matérialisée depuis une dizaine d'années par un soutien financier croissant des institutions publiques pour favoriser la mise en œuvre de campagnes de testing. On peut citer par exemple la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET), le Défenseur des Droits ou encore l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Au-delà du diagnostic sans appel qu'il établit sur la question des discriminations en France, ces financements permettent à la recherche de se développer dans de multiples directions : investigation de nouveaux critères de discriminations, cumul de discriminations, mise en évidence de discriminations dans l'accès à des marchés autres que le seul marché du travail, mise en exergue des fondements de la

---

<sup>3</sup> <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

discrimination à l'embauche, évaluation de politiques publiques de remédiation aux discriminations. Le testing scientifique doit donc évoluer et s'adapter pour répondre à ces défis. Une bonne compréhension de cette méthode, de sa portée et de ses limites, est donc indispensable pour qu'elle conserve toute son utilité sociale. L'objet de cet article est de présenter les différents aspects de la méthode du testing puis de dresser un survol des principales études réalisées sur le marché du travail français depuis deux décennies. Le choix est fait de ne présenter que des travaux de recherche, publiés dans des revues scientifiques à comité de lecture, car ils offrent une garantie indépendante.

## **1. Le testing : de quoi parle-t-on ?**

Trois spécificités principales caractérisent la méthode du testing : la conception d'un protocole, la dimension aléatoire et la construction de données. Chacune de ces spécificités implique à la fois des avantages et des inconvénients.

### **1.1. Les trois spécificités de la méthode du testing**

#### *1.1.1. La conception d'un protocole*

Une expérience contrôlée s'appuie sur la conception d'un protocole expérimental. Le protocole d'un testing mobilise des candidatures fictives à l'emploi qui sont construites de toute pièce par le chercheur. Trois étapes précèdent la constitution de la base de données sur laquelle sera estimée la discrimination à l'embauche. Les choix opérés à chacune de ces trois étapes sont centraux car ils conditionnent les résultats du testing : la sélection des professions à tester, l'identification du profil-type qui sera dupliqué dans toutes les candidatures fictives et la collecte des données à proprement parler.

##### **1.1.1.1. La sélection des professions à tester**

Les professions retenues pour être testées ne sont pas choisies au hasard. Elles réunissent souvent deux caractéristiques : être en lien étroit avec la problématique d'une part, et être en tension d'autre part.

Le degré de contact avec la clientèle de la profession a un effet théorique sur la discrimination (Becker, 1957 et 1971). Ainsi, il peut être intéressant d'examiner une même problématique sur une profession peu en contact avec la clientèle et une autre profession du même secteur d'activité qui implique un contact régulier avec les clients. Le niveau de qualification peut également exercer un effet. L'accès à l'emploi peut être plus sélectif ou discriminant dans une profession qualifiée dans laquelle les salaires sont plus élevés. Enfin, la concurrence entre firmes qui prévaut dans le secteur d'activité peut aussi affecter l'ampleur de la discrimination, une plus forte concurrence induisant théoriquement une plus faible discrimination fondée sur les préférences des employeurs, celle-ci étant coûteuse pour les firmes (Becker, 1957).

Ensuite, il est important de retenir des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi postées par les entreprises sur le bassin d'emploi choisi sont importants. Les

indicateurs de tension de Pôle-Emploi peuvent être utilisés pour effectuer cette sélection.<sup>4</sup> Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément plusieurs candidatures fictives aux mêmes offres. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique est particulièrement utile dans un contexte de faible croissance économique. Néanmoins, les taux de succès relativement élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue de la problématique examinée : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des écarts entre les taux d'accès à un entretien d'embauche pour ce type de profession. Le testing se place donc volontairement dans un contexte où les employeurs sont en concurrence pour recruter, ce qui devrait minorer les différences de succès observées entre les candidats fictifs.

Les professions se distinguent les unes des autres par un grand nombre de caractéristiques : contact avec la clientèle, niveau de qualification et de rémunération, position dans la hiérarchie de l'entreprise, possibilité d'apprécier la productivité d'un candidat lors du processus de recrutement, concurrence entre les entreprises du secteur et entre les candidats à l'emploi dans cette activité. Ces différences sont d'un point de vue théorique de nature à affecter l'ampleur de la discrimination (discrimination à la Becker liée aux préférences des employeurs, des clients, des salariés déjà en poste dans l'entreprise ou encore discrimination statistique liée à l'information imparfaite). Interpréter la valeur d'un indicateur de discrimination à l'embauche synthétique, calculé sur un mix de professions variées dans des proportions non représentatives n'a donc pas de sens car il est fortement sensible *a priori* à la proportion choisie arbitrairement de chaque profession dans l'échantillon.

#### 1.1.1.2. Identification du profil-type des candidatures

Une fois les professions sélectionnées, on construit un profil-type de candidature. Toutes les caractéristiques des candidats, productives (celles liées à la nature du poste à pourvoir) ou non, autres que celle dont on souhaite examiner l'effet doivent être choisies, fixées et égalisées. Une limite intrinsèque du testing tient au fait qu'il produit des données non représentatives. Il faut donc limiter la portée de cet inconvénient en choisissant un profil-type modal dans la profession. Les données d'enquête peuvent utilement être mobilisées pour déterminer l'âge, l'expérience potentielle, l'ancienneté et le diplôme modaux dans la profession retenue.

Le profil-type de candidature est ensuite dupliqué pour constituer un couple de candidatures fictives que *seule une caractéristique distingue*. Puisque les candidatures fictives sont envoyées simultanément aux mêmes recruteurs, elles ne peuvent pas être parfaitement identiques, car le testing serait détecté. Elles doivent donc être similaires, tout en comportant des éléments de différenciation, en particulier dans leur présentation. Au final, les CV et lettres de motivation des candidats fictifs sont

---

<sup>4</sup> Les indicateurs de tension de Pôle Emploi sont disponibles sur son site Internet :

<http://www.pole-emploi.org/opendata/resultats-indicateurs-de-pole-e.html?type=article>

Parmi les professions régulièrement en tension figurent les serveurs dans la restauration ou encore les plombiers chauffagistes.

expertisés par un professionnel du recrutement dans cette profession, de façon à garantir leur similarité, leur réalisme et leur pertinence.

#### 1.1.1.3. Collecte des données

Deux méthodes coexistent dans la littérature. La première consiste à comparer l'accès aux entretiens d'embauche des candidatures fictives. La seconde suppose, ensuite, d'envoyer des acteurs aux entretiens pour comparer l'accès à l'emploi. Si la seconde approche a connu un vif succès dans les années 1980-1990 dans les pays anglo-saxons (voir par exemple la célèbre étude de Neumark, 1996), elle a depuis quasiment disparu de la littérature scientifique internationale. Deux raisons principales expliquent le fait que seuls des tests d'accès aux entretiens d'embauche soient désormais mis en œuvre. Premièrement, des biais dans la mesure des discriminations peuvent être introduits par l'usage d'acteurs (Heckman et Siegelman, 1993). Ces biais sont liés à l'appréciation subjective des recruteurs de l'apparence physique et/ou de la personnalité des candidats, mais également au comportement conscient ou non des acteurs lors des entretiens. Ces acteurs, qui appartiennent à un groupe démographique s'estimant discriminés, peuvent être sensibilisés à cette problématique et, à ce titre, influencer le déroulement des entretiens de sorte qu'ils aboutissent à l'échec du candidat potentiellement discriminé ; ces biais inobservables par les chercheurs sont de fait incontrôlables. L'utilisation des seules candidatures écrites, dépourvues de photographie, permet de limiter ce risque. Deuxièmement, en se limitant à un test d'accès aux entretiens, la collecte des données est allégée, de sorte qu'en un temps donné et relativement restreint, le chercheur est en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente. Il est communément admis que dans la mesure où l'organisation d'entretiens est coûteuse pour le recruteur, celui-ci ne contactera que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir l'emploi.

#### 1.1.2. *La dimension aléatoire*

Comme dans toute expérience contrôlée, la dimension aléatoire est présente dans un testing. Premièrement, puisqu'un même recruteur est appelé à examiner l'ensemble des candidatures fictives du testing, celles-ci ne peuvent pas être parfaitement identiques. Des différences de présentation et de contenu sont introduites, Mais il faut s'assurer que ces différences n'introduisent pas un biais en conférant plus (ou moins) de chances à un candidat, indépendamment du critère de discrimination. Les supports de candidatures (CV et lettre de motivation) doivent donc être attribués de façon aléatoire aux candidats fictifs pendant la collecte des données, et ainsi être permutés entre les identités des candidats fictifs. Ainsi, pour un testing comportant deux candidats fictifs (A et B), on construit deux candidatures fictives (1 et 2). En réponse à une offre d'emploi donnée, le candidat utilise la candidature 1 (le candidat B la candidature 2), sur une autre offre d'emploi, le candidat utilise la candidature 2 (le candidat B la candidature 1), Une fois les données collectées, grâce à des méthodes de régression, il est possible d'examiner statistiquement si un support de candidature particulier a influencé les chances des candidats, indépendamment de leur caractéristique distinctive. Le cas échéant, cet effet différencié de la qualité des candidatures, qui était non souhaité par le chercheur, est pris en compte et neutralisé dans les résultats, La dimension aléatoire dans un testing

renforce donc la qualité de la mesure. Deuxièmement, l'ordre dans lequel les candidatures sont adressées en réponse à une même offre d'emploi est lui-aussi établi de façon aléatoire, ce qui garantit, sur un grand nombre d'offres d'emploi testées, que tous candidats fictifs auront été envoyés en premier le même nombre de fois. Troisièmement, dans certains cas, le choix est fait de n'envoyer en réponse à une même offre d'emploi qu'un sous-ensemble de candidatures parmi l'ensemble des profils construits. Dans ce cas, les candidatures adressées à une offre sont sélectionnées au hasard.

### *1.1.3. La construction de données*

Dans une opération de testing, pour chaque offre d'emploi testée, on dispose d'un grand nombre d'informations, qui constitueront ensuite autant de variables d'intérêt ou de contrôle. Elles portent sur les caractéristiques de l'emploi à pourvoir mentionnées sur l'annonce, sur celles de l'entreprise qui offre le poste, sur la ville dans laquelle se situe l'emploi et sur le testing lui-même. Elles complètent les informations relatives aux suites données par l'employeur à chaque candidature fictive. On identifie pour chaque candidat si le recruteur lui a ou non répondu, le cas échéant si cette réponse est positive (invitation à un entretien) ou non, combien de fois le recruteur a cherché à joindre chaque candidat et l'ordre dans lequel un même recruteur a contacté les différents candidats du testing lorsque plusieurs d'entre eux ont reçu une réponse positive.

## **1.2. Les avantages de la méthode du testing**

### *1.2.1. Neutraliser les biais de sélection et l'hétérogénéité habituellement inobservée*

Le succès rencontré par les expériences contrôlées tient sans doute en premier lieu à leur capacité à répondre au problème de l'évaluation posé par Heckman (1992) : pour mesurer l'effet d'une caractéristique individuelle d'un individu sur ses chances d'accéder à l'emploi, il conviendrait idéalement de comparer l'accès à l'emploi de cet individu selon qu'il est pourvu ou non de cette caractéristique. Or, dans la réalité, un seul état de la nature se réalise : un individu est doté d'un ensemble de caractéristiques particulières et le chercheur n'est pas en mesure d'observer quelle aurait été la situation de cet individu s'il avait eu des caractéristiques différentes. Une stratégie consiste donc à comparer la situation vis-à-vis de l'emploi d'individus distincts, très proches en termes de caractéristiques à l'exception de celle dont on souhaite évaluer l'effet. La théorie économique identifie un grand nombre de facteurs influençant les chances d'accès à l'emploi. Pour évaluer l'effet d'une caractéristique donnée, il faut être en mesure de neutraliser l'effet potentiel de tous les autres déterminants. Il convient alors de construire un contrefactuel partageant les mêmes caractéristiques à l'exception de celle dont on veut examiner l'effet sur l'accès à l'emploi. Tout le problème est donc de construire un contrefactuel de qualité, en neutralisant les biais de sélection et l'hétérogénéité inobservée.

La question des biais de sélection et de l'hétérogénéité inobservée est donc centrale. Les caractéristiques qui influencent les trajectoires et qui peuvent contribuer à la présence d'un biais de sélection sont de nature variées. Certaines sont observables. Par exemple, de nombreuses études montrent que les chances de trouver un emploi lorsque l'on est au chômage baissent avec l'âge, ou encore augmentent avec la qualification. Mais d'autres caractéristiques ne sont pas observables. Par

exemple, la motivation, la santé, l'effort de recherche d'emploi, le réseau, les loisirs ou encore les pratiques culturelles peuvent exercer un effet sur les chances d'insertion mais constituent autant de variables qui, souvent, ne peuvent pas être observées par le chercheur. Ces variables peuvent alors contribuer à un biais de sélection sans que l'on sache *a priori* dans quel sens joue ce biais.

Dans une expérience contrôlée, le contrefactuel a un statut particulier. Il n'est pas donné de façon fortuite par la nature comme dans le cas des expériences naturelles. Il est construit *ex nihilo* par le chercheur. Dans un testing, les candidats fictifs sont construits de toutes pièces de façon à être des jumeaux parfaits à l'exception de la caractéristique dont on souhaite tester l'effet. Le testing permet d'éliminer les risques de biais de sélection dans la mesure où les deux candidats fictifs postulent simultanément sur les mêmes offres d'emploi. Leur différence d'accès à un entretien ne peut donc pas provenir d'une auto sélection de leur part, d'une différence de motivation ou d'effort de recherche. Ensuite, il n'existe pas d'hétérogénéité inobservable car toutes les caractéristiques qu'il est habituel de mentionner dans une candidature à l'emploi, et qui sont justement celles sur la base desquelles le recruteur sélectionne sont choisies par le chercheur, égalisées et donc de fait observables.

### 1.2.2. Un ciblage potentiel très précis

Les expériences contrôlées autorisent un ciblage très précis de la mesure. Le testing permet d'examiner l'effet d'une caractéristique particulière sur l'accès à l'emploi, « toutes choses étant égales par ailleurs ». Grâce à cette méthode, l'effet de caractéristiques habituellement inobservables dans les données peut être neutralisé ou, au contraire, être mesuré en les faisant varier.

Une conséquence possible de la mise en œuvre d'un protocole permettant d'identifier une discrimination multidimensionnelle est la tentation pour le chercheur de construire un grand nombre de candidatures fictives. Effectivement, dans de nombreux travaux de testing, on observe un protocole impliquant plus de deux candidats fictifs.<sup>5</sup> Or, *a priori*, plus le nombre de candidatures fictives envoyées en réponse à une même offre d'emploi est élevé, plus le risque de détection du testing par l'employeur est fort. Dans ce contexte, certains chercheurs choisissent de ne pas adresser systématiquement l'ensemble des candidatures fictives au même recruteur : seul un sous ensemble des candidatures fictives est envoyé à chaque entreprise, ce sous-ensemble variant de façon aléatoire d'un employeur à l'autre. Dans ce cas, le risque de détection est moindre. Pour autant, pour que les taux d'accès à un entretien d'embauche des candidats soient comparables, il faut qu'ils aient été confrontés à des recruteurs présentant des caractéristiques comparables. Une sélection par tirage au sort des quelques candidatures adressées en réponse à une offre d'emploi garantit que toutes les candidatures fictives auront été exposées à des recruteurs comparables si, et seulement si, le testing porte sur un très grand nombre d'offres d'emploi. Le nombre d'offres d'emploi à tester dépend donc positivement du nombre de sous-ensembles différents de candidatures appelés à être envoyés aux

---

<sup>5</sup> A notre connaissance, le testing qui adresse le plus grand nombre de candidatures fictifs sur chaque offre d'emploi testée est celui de Bougard et al. (2013). Ce testing ne s'intéresse toutefois pas à la discrimination à l'embauche. Il porte sur l'effet de la mention d'une activité de bénévolat dans une candidature à l'emploi. Le nombre de candidatures fictives adressées en réponse à chaque offre d'emploi s'élève à 13.

recruteurs. Lorsque l'on teste un nombre d'offres d'emploi relativement petit (quelques centaines), tous les profils construits doivent être envoyés en réponse aux mêmes offres d'emploi de façon à ce que les taux de succès des candidats fictifs soient comparables car confrontés aux mêmes spécificités. En revanche, lorsque le nombre d'offres d'emploi testées est très important (plusieurs milliers), il est possible de sélectionner par tirage au sort les quelques candidatures fictives qui seront envoyées en réponse à une offre d'emploi donnée. Une illustration est donnée par Valfort (2017) qui a construit trente profils de candidats, dupliqués sur trois professions et qui teste 6231 offres d'emploi en adressant une seule candidature fictive sélectionnée au hasard, en réponse à chaque annonce. Chaque profil, sélectionné de façon aléatoire, étant envoyé sur plusieurs centaines d'offres d'emploi, on peut constater *ex post* que les caractéristiques observables moyennes des annonces (salaires, type de contrat de travail, etc.) et des recruteurs (sexe, taille de l'entreprise, etc.) testés par chaque candidat fictif sont comparables. Dans ce cas, il en est *a priori* de même de leurs caractéristiques inobservables par le chercheur.

### 1.2.3. Une nouvelle relation avec la théorie et avec les données

L'approche empirique que constitue le testing n'est en aucun cas concurrente d'une approche théorique de la discrimination. Au contraire, ces deux entrées se répondent et se complètent en méritant d'être combinées. La méthode du testing peut utilement être mobilisée pour examiner la validité empirique de prédictions théoriques. Deux illustrations sur données françaises peuvent être mentionnées. Tout d'abord, Berson (2012) examine sur données de testing la prédiction théorique de Becker (1957) selon laquelle les comportements discriminatoires des employeurs diminuent lorsque le degré de concurrence auquel font face les entreprises augmente. Ensuite, Challe et al. (2016) s'intéressent aux freins de l'accès à l'emploi des séniors. Trois mécanismes théoriques sont mis en avant du point de vue de la demande de travail : la distance à la retraite qui limite les perspectives d'investissement dans le capital humain d'un salarié, l'adaptabilité de la main d'œuvre aux chocs technologiques et la discrimination à la Becker fondée sur une norme sociale de retrait des seniors du marché du travail. Le protocole de testing mis en œuvre vise à identifier empiriquement le pouvoir explicatif de chacune de ces trois explications possibles, en neutralisant les autres.

Ce ciblage très précis nécessite une construction des données par le chercheur lui-même. En effet, les données administratives ou d'enquêtes habituelles, telles celles qui sont mobilisées pour évaluer la discrimination salariale, ne peuvent l'être pour mesurer la discrimination à l'embauche.

Premièrement, on ne peut pas se fonder sur les réponses directes des candidats à l'emploi car, par définition, ils n'ont pas accès aux informations sur les candidatures de leurs concurrents, et ne peuvent donc pas avoir l'assurance qu'ils ont été victimes de discrimination ou non.<sup>6</sup> Deuxièmement,

---

<sup>6</sup> L'Enquête Trajectoires et Origines des migrants et de leurs descendants de l'INED interroge les individus sur leur ressenti de la discrimination. Cette question est intéressante, notamment car le sentiment qu'il existe une discrimination peut conditionner les choix des individus en matière d'investissement dans leur capital humain ; toutefois, elle ne constitue pas une preuve de l'existence d'une discrimination effective.

on ne peut pas non plus mobiliser les données individuelles d'entreprises car elles ne portent, par définition, que sur les individus qui travaillent, et non sur les individus qui ont postulé sur les mêmes postes et qui n'ont pas été embauchés. Ensuite, Troisièmement, on ne peut pas se fonder non plus sur les déclarations des employeurs parce que la discrimination à l'embauche est illégale<sup>7</sup>, ce qui les inciterait à nier son existence. Dans la réalité, deux candidatures ne sont jamais identiques à l'exception d'un critère de discrimination et la décision d'embauche dépend de l'importance relative que l'employeur attribue à chaque caractéristique productive distinctive du candidat. Enfin, une difficulté particulière s'ajoute aux précédentes sur la thématique de la discrimination liée à l'origine en France. Les possibilités offertes de mesure sont limitées par l'absence de statistiques renseignant sur l'origine (COMEDD, 2010).<sup>8</sup> Dans les enquêtes ou les sources administratives mobilisables, on connaît souvent la nationalité à la naissance d'un individu voire parfois celles de ses parents. Ces variables approximent l'origine. Mais elles le font de façon imparfaite puisqu'on n'est pas en mesure d'identifier les descendants d'immigrés de la troisième génération présents sur le marché du travail, qui souvent portent un prénom et un nom à consonance étrangère et qui sont susceptibles de subir une discrimination. Ces données ne permettent donc pas non plus de mesurer les discriminations liées à la couleur de la peau.

Le testing contourne chacune de ces difficultés. Il met, de façon expérimentale, des individus similaires à l'exception d'une caractéristique, en situation de candidater simultanément sur les mêmes offres d'emploi qui sont par ailleurs pertinentes étant donné leur profil commun. La discrimination *objective* dans l'accès à l'emploi peut ainsi être mesurée, conditionnellement au champ spécifique examiné. L'origine des individus est, quant à elle, signalée par la consonance du prénom et du nom. La classification des origines en fonction des seuls prénoms et noms fournit des indicateurs approximatifs (COMEDD, 2010). Toutefois, c'est sur la base de la seule consonance d'un prénom et d'un nom, en particulier en l'absence de photographie dans la candidature, qu'un employeur impute, à tort ou à raison, une origine au candidat, et qu'il est susceptible de pratiquer une discrimination au stade de la sélection des CV.

### **1.3. Les inconvénients de la méthode du testing**

La méthode du testing comporte des inconvénients, souvent mis en évidence dans la littérature. Certains sont communs aux expériences contrôlées, d'autres sont spécifiques aux testings. Nous les recensons et les discutons ci-dessous.

---

<sup>7</sup> Les pratiques discriminatoires sont illégales et à ce titre, elles font l'objet de sanctions pénales. Toute discrimination, sauf exception prévue par la loi, est passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

<sup>8</sup> L'article 8 de la loi de 1978 sur l'informatique, les fichiers et les libertés interdit de traiter des données sur les « *origines raciales et ethniques* », mais prévoit neuf dérogations (consentement, traitement par l'INSEE, intérêt public, défense d'un droit en justice, anonymat de la source, etc.). Des dérogations peuvent toutefois être appréciées et accordées au cas par cas par la CNIL.

### 1.3.1. *La question de l'éthique*

Si la question de l'éthique est centrale dans le cas des expérimentations sociales avec protocole d'assignation aléatoire, elle se pose également dans un testing. Elle tient au fait que la mesure d'un éventuel accès à l'emploi différencié se fait au détriment des employeurs. Les pratiques de recrutement de ces derniers sont interrogées et examinées à leur insu, en les leurrant, en leur donnant à se prononcer sur de fausses candidatures. Deux problèmes se posent alors. Le premier problème, mis en avant par le COMEDD (2010), tient au non-respect d'un principe de loyauté, selon lequel « *il s'agit d'informer les personnes concernées de l'existence du traitement dont elles font l'objet. Il convient ensuite de leur annoncer l'objectif du traitement et de s'y tenir (...)* ». Or, respecter ce principe de loyauté reviendrait à annihiler toute possibilité de mettre en évidence l'existence de discriminations. La discrimination étant illégale, un employeur se sachant faire l'objet d'un testing serait incité à modifier ses pratiques. Tel est le cas plus généralement lorsque l'on s'intéresse aux déterminants de l'accès à l'emploi. Par exemple, l'enquête qualitative réalisée par Barbusse et al. (2011) auprès de recruteurs montre que les activités de bénévolat, pourvu qu'elles soient substantielles, peuvent être considérées comme un moyen d'acquérir des savoir-faire transférables au plan professionnel. A ce titre, les recruteurs interrogés déclarent considérer comme un « plus » la mention d'activités de bénévolat dans une candidature à l'emploi. Pour autant, les résultats d'un testing conduit en parallèle montraient que tel n'était pas le cas dans la pratique : les candidats fictifs mentionnant de telles activités tendaient à être pénalisés dans l'accès à un entretien d'embauche (Bougard et al., 2013). Cet exemple illustre l'écart pouvant exister entre les déclarations d'intention des employeurs lorsqu'on les interroge dans le cadre d'une enquête et leurs pratiques réelles lorsqu'ils ne se savent pas observés.

Le second problème d'un point de vue éthique, tient au fait que l'examen de candidatures à l'emploi est coûteux pour un employeur. On lui impose donc de supporter un coût pour lequel il n'aura aucun retour. En effet, aucun candidat fictif sélectionné par l'employeur pour un entretien ne donnera suite. Concrètement, l'employeur peut chercher à entrer en contact une ou plusieurs fois avec un ou plusieurs candidats, en lui laissant des messages répétés sur la messagerie téléphonique et/ou en lui adressant des courriels. Les candidats fictifs ne donnent pas suite à ces tentatives de contact, pour ne pas accroître davantage et inutilement le coût pour l'entreprise. Dans ce type de testing, qui se limite à examiner l'accès à un entretien, sans envoyer de candidats fictifs aux entretiens, le coût du testing est de fait plus limité pour les recruteurs.

Sans nier l'existence d'une problématique éthique du point de vue des employeurs, celle-ci doit être mise au regard des coûts de tous types de la discrimination pour notre société et de l'impossibilité d'en évaluer certains aspects autrement que par testing.

### 1.3.2. *Le risque d'une mesure partielle ou erronée*

La limite principale du testing tient au fait que ses résultats ne sont pas directement généralisables car les données collectées ne sont pas représentatives de l'ensemble du marché du travail (Heckman,

1998). Ils portent, au plus, sur un petit nombre de professions et de bassins d'emploi. S'inscrivant dans le temps, ils sont donc conditionnels à une conjoncture économique donnée. Les résultats sont également conditionnels et sensibles au profil-type de candidat à l'emploi choisi par le chercheur (niveau de qualification, d'expérience, etc.).

Fortes du constat que par construction, les données de testing sont dépourvues de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée sur les caractéristiques des candidats à l'emploi, certaines études limitent leur analyse à une comparaison de taux d'accès aux entretiens d'embauche (ou à l'emploi lorsque des acteurs ont été utilisés). Ces statistiques descriptives sont intéressantes en première lecture. Toutefois elles sont insuffisantes pour décrire de façon rigoureuse les discriminations car elles sont *a priori* fortement sensibles aux caractéristiques moyennes des offres d'emploi et des entreprises. En effet, s'il n'existe pas d'hétérogénéité entre les candidats fictifs, il existe en revanche une hétérogénéité entre les offres d'emploi testées et entre les entreprises qui offrent ces emplois même lorsqu'on examine une profession donnée. La mesure des discriminations à l'embauche est donc fortement dépendante de l'échantillon sur lequel elle est effectuée, cet échantillon étant, rappelons-le, non représentatif. Par exemple, la proportion arbitraire d'offres en contrat à durée indéterminée dans l'échantillon peut avoir un effet important sur l'ampleur de la discrimination liée au sexe. En effet, une raison essentielle à la discrimination statistique à l'encontre des femmes porte sur leur probabilité de maternité (Petit, 2007). Ce risque n'est susceptible de se réaliser qu'à moyen ou long terme. Dans ce cas, sur un échantillon composé d'une relativement forte proportion d'emplois à durée déterminée où la discrimination statistique a peu de chances de s'exercer, la discrimination liée au sexe risque d'être minimisée. Ce constat implique donc une grande prudence quant à l'interprétation de ces taux d'accès à un entretien d'embauche et plaide pour une approche complémentaire par régression visant à mettre en évidence des discriminations conditionnelles. Il s'agit d'identifier quels sont les déterminants de la candidature, du poste à pourvoir et de l'entreprise qui offre l'emploi exerçant un effet sur le comportement discriminatoire.

Une autre limite tient au fait que la méthode du testing révèle des préférences *potentielles* des recruteurs. Dans la réalité, un employeur n'est jamais confronté à deux candidatures parfaitement similaires à l'exception d'une caractéristique : il y a toujours de multiples différences dans les CV des candidats. Un testing met donc à son insu le recruteur dans une situation inédite pour lui afin de le conduire à révéler ses préférences, dans une situation ne se réalisant jamais. De ce fait, le testing ne permet pas de fournir une mesure de la discrimination à l'embauche *effective* sur le marché, même sur le champ restreint qu'il s'est fixé (Heckman, 1998 ; Aeberhardt, Fougère et Rathelot, 2012). Contrairement aux estimations de la discrimination salariale réalisées sur données d'enquête ou administratives représentatives, l'interprétation de l'ampleur de la discrimination sur données de testing n'a donc là encore pas de sens : le testing permet d'identifier de façon robuste l'existence de discriminations dans l'accès aux entretiens, mais il n'est pas en mesure de les chiffrer de façon satisfaisante. Les taux de succès respectifs des candidats fictifs ne peuvent être interpréter qu'à

l'aune de la significativité de leur écart, sans que l'ampleur de cet écart puisse être considéré comme représentatif.

Le testing fournit la possibilité de contourner l'absence de statistiques renseignant sur l'origine des individus. Pour ce faire, l'origine du candidat fictif est signalée à l'employeur par le chercheur en jouant sur la consonance d'un prénom et d'un nom. Ce faisant, un grand nombre de situations caractérisant les individus discriminés ne peuvent pas être examinées : celles des français d'outre-mer portant un prénom et un nom à consonance française mais discriminés du fait de la couleur de leur peau, celles de personnes qui ont francisé leur prénom et leur nom ou pris le nom de leur conjoint (COMEDD, 2010). Pour autant, si ces origines ne sont pas apparentes dans leur candidature, en particulier parce que ces individus ne font pas figurer de photographie et ne font pas mention d'un parcours antérieur en dehors de la métropole, ils ne subiront pas de discriminations au stade de l'accès à un entretien, mais ils pourront être exposés à une possible discrimination lors de la sélection à l'issue des entretiens. Plus généralement, certains critères de discrimination se prêtent mal à la méthodologie du testing, parce qu'ils ne relèvent pas de caractéristiques qu'il est usuel de mentionner dans une candidature à l'emploi. Tel est par exemple le cas de l'orientation sexuelle. Plusieurs testings conduits hors de France ont examiné cette problématique en mentionnant dans la candidature des éléments qu'un véritable candidat à l'emploi n'aurait peut-être pas fait le choix d'indiquer. Certains auteurs font le choix de mentionner un signal fort qui ne laisse pas de doute à l'employeur sur l'orientation sexuelle du candidat (Ahmed *et al.*, 2013)<sup>9</sup>, d'autres études, les plus nombreuses, retiennent un signal faible à travers un engagement associatif dans le prolongement des travaux d'Adam (1981).

Une erreur répandue consiste à considérer qu'un testing met en exergue la seule discrimination à la Becker (Heckman, 1998). D'un point de vue théorique, deux principaux mécanismes aboutissent à une discrimination dans l'accès à l'emploi. Le premier mécanisme, proposé par Becker (1957), tient à l'existence de préférences discriminatoires exogènes de la part de certains employeurs, d'une partie de la clientèle et des salariés déjà en place dans les entreprises. Pour faire valoir leurs propres préférences ou celles, réelles ou supposées, de leurs clientèles et salariés, les employeurs sont incités à ne pas recruter de salariés appartenant à certains groupes démographiques. Le second mécanisme, la discrimination statistique, a été mis en évidence par Arrow (1972) et Phelps (1972). Il tient au fait qu'au stade du recrutement, un employeur n'est souvent pas en mesure d'observer parfaitement la productivité d'un candidat à l'emploi. En effet, cette dernière est en partie conditionnée par des facteurs difficilement observables (compétences professionnelles, qualité du travail, efforts fournis, motivation, etc.). Dans ce contexte, l'employeur s'appuie sur les informations figurant dans la candidature (diplômes, expériences professionnelles passées, etc.), mais celles-ci peuvent lui apparaître insuffisantes. Pour compléter son appréciation de la productivité du candidat, en

---

<sup>9</sup> Ahmed *et al.* (2013) signalent l'orientation sexuelle du candidat à l'emploi de trois façons différentes. Tout d'abord, ils introduisent dans la lettre de motivation une phrase du type « pendant mon temps libre, je suis heureux de passer du temps avec mon mari » ; Ensuite, ils mentionnent un engagement associatif au sein de la fédération suédoise pour les droits des LGBTI dans le CV ; Enfin, ils font figurer la participation à l'organisation du Pride Festival de Stockholm.

complément d'entretiens et de tests, il peut être amené à mobiliser ses connaissances ou croyances sur la moyenne et la dispersion des caractéristiques productives du groupe démographique du candidat, et à ce titre discriminer. La Loi interdit aussi bien la discrimination à la Becker que la discrimination statistique : un employeur n'a pas le droit d'utiliser le groupe démographique du candidat pour en inférer des anticipations de productivité. Si les recruteurs ne réservent pas les mêmes chances d'accès à un entretien aux deux candidats qui ont des caractéristiques productives observables similaires, une discrimination à l'embauche est mise en évidence. Mais le chercheur ne sera pas en mesure d'identifier ce qui la motive cette discrimination : une préférence et, le cas échéant, de qui elle émane, et/ou une discrimination statistique fondée sur des anticipations différentes de productivité selon le groupe démographique du candidat (Heckman et Siegelman, 1993). Pour apporter un éclairage sur cette question, il est possible de mener en parallèle une étude qualitative consistant à interroger les recruteurs sur leurs pratiques (Neumark, 1996). Pour autant, comme la discrimination est illégale, on peut s'interroger sur la sincérité des réponses des recruteurs, d'autant que la discrimination ne résulte pas nécessairement d'un processus conscient. Il est donc préférable de construire un protocole de testing faisant varier la qualité des candidatures, par exemple en modifiant le niveau de qualification, pour examiner l'effet sur une éventuelle discrimination statistique (Bertrand et Mullainathan, 2004 ; Neumark, 2012 ; Neumark et Rich, 2016).

Le risque de détection du testing par les recruteurs est également évoqué pour pointer le risque d'obtenir une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Ce risque existe et il est d'autant plus fort que les candidatures des individus fictifs se ressemblent, qu'elles sont nombreuses et qu'elles sont en concurrence avec peu de « vraies » candidatures. Des précautions déjà évoquées permettent de limiter le risque de détection : la construction de candidatures et de modes opératoires similaires et non identiques, le choix d'une profession en tension dans laquelle il y a beaucoup d'offres d'emploi mais également de « vrais » chercheurs d'emploi, le choix d'identités très répandues pour les candidats fictifs rendant toute recherche d'identification sur les réseaux sociaux inopérante ou encore un nombre raisonné de candidatures fictives envoyées sur chaque offre d'emploi. Pour autant, le risque de détection demeure et il convient de s'interroger sur les implications d'une éventuelle détection. Sur un grand nombre de campagnes de testing réalisées, l'expérience montre que très rares sont les cas où des employeurs font part de leur doute aux candidats fictifs quant à la véracité de leur candidature. Lorsque tel est le cas, l'offre d'emploi en question est retirée de l'échantillon. En revanche, les cas de détection dans lesquels le recruteur ne se manifeste pas sont inobservables et sont donc de nature à affecter la mesure des discriminations. On peut alors s'interroger sur ce que serait le comportement rationnel d'un employeur constatant qu'il fait l'objet d'un testing. L'employeur sait que la discrimination est illégale et qu'à ce titre, elle est punie (articles 225-2 et 225-4 du code pénal). Il sait peut-être également que le testing est considéré comme un moyen d'apporter la preuve d'une discrimination devant la Justice depuis un arrêt de la Cour de Cassation du 11 juin 2002. Dans ce contexte, l'employeur a une forte incitation à réserver le même traitement aux deux candidatures qu'il a identifiées comme émanant d'un testing : soit ne donner de suite favorable à aucune des deux, soit donner une suite favorable aux deux. La présence de cas de détection inobservable dans les

données du chercheur le conduit alors à sous-estimer la discrimination à l'embauche. Les conséquences sont différentes si l'employeur n'a identifié qu'une partie des candidatures fictives dans l'ensemble que lui a adressé le chercheur. Dans ce cas, la détection aura pour effet de biaiser la mesure de la discrimination, sans que l'on sache *a priori* dans quel sens s'exerce ce biais.

Enfin, en mobilisant la méthode du testing, on peut seulement examiner la discrimination à l'embauche s'exerçant sur des emplois ayant fait l'objet d'une offre largement diffusée. On n'est donc pas en mesure d'examiner les pratiques de recrutement des employeurs privilégiant les canaux informels de diffusion de leurs opportunités d'emploi. De nombreux travaux ont mis en évidence des mécanismes liés aux effets de réseau dans la recherche d'emploi qui mettent l'accent sur les liens interpersonnels comme vecteurs d'informations sur les opportunités d'emploi (Ioannides *et al.*, 2004 ; Patacchini et Zenou, 2005 ; Galster, 2010 ; Hellerstein *et al.*, 2014 ; Fontaine 2006). Les employeurs sont susceptibles de recourir à ces canaux informels dans la mesure où ils leur procurent une sélection en amont des candidats. Par exemple, trois expériences contrôlées conduites aux Etats-Unis par Pallais et Glassberg Sands (2014) montrent que les employeurs peuvent être enclins à privilégier les candidats recommandés par des salariés déjà en poste, puisque la recommandation leur apporte une information sur la productivité et induit par elle-même de meilleures performances du salarié (influence des pairs sur la productivité, meilleures interactions entre des salariés dans le processus de production, etc.). Pour autant, les offres d'emploi largement diffusées demeurent le canal de recrutement prépondérant.<sup>10</sup>

### 1.3.3. *Le coût organisationnel et logistique d'une expérience contrôlée*

Le coût organisationnel et logistique associé à la mise en œuvre d'expériences contrôlées selon des protocoles exigeants doit également être évoqué. Comme toute expérience contrôlée, une campagne de testing est confrontée à un coût logistique important. Une fois les candidatures fictives construites, il s'agit pendant plusieurs mois, de rechercher quotidiennement des annonces pertinentes sur un grand nombre de sites d'offres d'emploi, d'y « faire candidater » par courriel ou courrier, les candidats du testing, suffisamment peu de temps après la parution de l'offre pour limiter le risque que l'emploi soit pourvu mais en laissant suffisamment de temps entre les candidatures à une même offre pour limiter le risque de détection. Pour être en mesure de dégager des écarts significatifs, il faut pouvoir disposer d'un nombre d'observations suffisamment important, de l'ordre de plusieurs centaines d'offres d'emploi. Puisque plusieurs candidatures sont envoyées en réponse à chaque offre d'emploi, le nombre d'observations à construire est important. Ces données doivent être collectées sur une durée de temps limitée pour s'assurer que la conjoncture économique soit relativement constante.

---

<sup>10</sup> Par exemple, l'enquête Sourcing de l'APEC de 2013 portant sur 1400 entreprises d'au moins 50 salariés ayant recruté au moins un cadre entre janvier et février 2013 montre que l'offre d'emploi rendue publique demeure la référence : l'offre d'emploi est utilisée dans 8 recrutements de cadres sur 10 et dans 99% de ces cas, cette offre a été diffusée sur Internet. Le « marché caché » (utilisation exclusive du réseau) ne représente que 6% des cas.

Une conséquence liée à ce coût de collecte important est la taille restreinte des échantillons sur la base desquels est évaluée la discrimination à l'embauche. Le plus souvent, seulement quelques centaines d'offres d'emploi sont testées dans une campagne de testing, ce qui constitue un échantillon bien moindre que ceux relatifs aux enquêtes conduites par l'INSEE, et qui confronte le chercheur à un risque de manque de puissance statistique.<sup>11</sup> Tel peut en particulier être le cas lors de la mise en œuvre de régressions permettant de mettre en évidence l'existence de discriminations qui dépendent de caractéristiques de l'emploi à pourvoir et de l'entreprise qui offre cet emploi. Ce risque est d'autant plus fort que le choix a été fait de tester une profession en tension. Ce constat peut conduire à s'interroger sur les seuils de significativité à retenir dans les interprétations des résultats, à la lumière de leur interprétation.

Le seuil de significativité correspond ici à la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse nulle selon laquelle il n'existe pas de discrimination, autrement dit de conclure qu'il existe une discrimination, alors qu'en réalité il n'en existe pas. Etre très strict sur ce seuil (n'accepter qu'une probabilité très faible de se tromper) conduit à prendre le risque de ne pas reconnaître d'existence de discriminations. Etre trop souple (donc consentir à ce que l'on puisse se tromper avec une plus forte probabilité) conduit au contraire à prendre le risque d'incriminer à tort les employeurs sur leurs pratiques. Sans s'écarter des usages statistiques, il nous semble que certains résultats significatifs au seuil de 10% pourraient avoir une certaine légitimité à être interprétés.

Enfin, une difficulté particulière tient au caractère même des données auto-construites. La qualité de ces données repose sur le respect d'un protocole strict, alors même que sa mise en œuvre est lourde et soumise à difficultés impondérables portant sur la capacité à répondre à un nombre suffisant d'offres d'emploi, à collecter et archiver les retours des employeurs suite aux candidatures, à faire face au risque de détection, ou encore à mettre en évidence des résultats probants et originaux. La finalité d'une opération de testing, comme tout travail de recherche ambitieux, consiste à être publiée dans les meilleures revues scientifiques. Le travail de relecture de rapporteurs anonymes dans ces revues consiste à s'assurer que les résultats mis en avant dans l'article sont bien en adéquation avec les données mobilisées. Or, les données de testing sont auto-construites et se prêtent mal à une expertise externe de la qualité du matériau collecté. La publication de l'article repose donc en partie implicitement sur la sincérité supposée du chercheur. Face au développement important de cette méthode en France, il est pourtant impératif qu'elle respecte les canons de la recherche.

---

<sup>11</sup> La puissance d'un test correspond à la probabilité de rejeter l'hypothèse nulle (par exemple que les taux d'accès à un entretien du candidat de référence et du candidat potentiellement discriminé sont égaux) sachant que l'hypothèse nulle est fautive dans la réalité. La puissance du test est donnée par  $1-\beta$  où  $\beta$  est le risque de 2<sup>e</sup> espèce qui correspond au risque de ne pas conclure à une inégalité de traitement des deux candidats alors que cette inégalité existe dans la réalité.

## 2. Les enseignements de deux décennies de testings en France

Nous présentons dans cette section les résultats des testing conduits sur le marché du travail français et publiés dans des revues à comité de lecture.<sup>12</sup> Ces études sont synthétisées dans le Tableau 1.

- Tableau 1 en annexe -

Plusieurs constats peuvent être dressés. Premièrement, toutes ces campagnes de testing mettent en évidence l'existence de discriminations significatives dans l'accès à l'emploi, confirmant le ressenti s'exprimant dans la société française à travers les sondages et les enquêtes. Deuxièmement, considérées dans leur ensemble, ces campagnes de testing se focalisent sur un nombre très restreint de critères de discrimination. Si l'origine apparaît centrale (dix études sur treize intègrent cette dimension), d'autres critères sont, pour leur part, peu ou pas examinés. Par exemple, aucune étude publiée à ce jour ne porte sur la discrimination à l'embauche liée au handicap, à l'âge ou encore à l'orientation sexuelle. La discrimination liée au sexe est, quant à elle, peu explorée en tant que telle : le plus souvent, le genre n'est intégré que pour examiner la discrimination liée à l'origine selon le sexe des candidats. Troisièmement, les critères de réputation du lieu de résidence et de religion occupent une place non négligeable parmi les treize campagnes de testing répertoriées, alors même qu'ils ont peu ou pas été investigués dans les autres pays. Ces travaux révèlent l'existence de discriminations relevant d'une logique propre et indépendante de la discrimination liée à l'origine.

Un certain nombre d'enseignements se dégagent de ces travaux tout en conservant à l'esprit que les résultats de campagnes de testing ne peuvent être généralisés. Au-delà du constat même de l'existence de discriminations à l'embauche, une attention particulière doit être portée à ce qui les motive, ce qui les renforce ou au contraire, ce qui les diminue. Une bonne compréhension du phénomène complexe et opaque des discriminations à l'œuvre sur le marché du travail français est un préalable à la mise en place de politiques publiques de remédiation efficaces. Or, une campagne de testing n'est pas à même de fournir à elle seule l'éclairage nécessaire car elle est nécessairement partielle dans son champ d'exploration et dans l'objet même de sa recherche. Il faut donc considérer l'ensemble des travaux, alors même que ceux-ci peuvent parfois fournir des résultats *a priori* contradictoires parce qu'ils s'appuient sur des données non représentatives.

Deux directions alternatives sont suivies par les campagnes de testing présentées dans cette section : certaines études font le choix d'examiner l'éventuel cumul des discriminations dans l'accès à l'emploi, pour mettre en exergue les possibles pénalités multiples auxquelles sont confrontés certains candidats à l'emploi. D'autres études font le choix d'isoler un seul critère de discrimination pour examiner dans quelle mesure la discrimination qui s'exerce du fait de ce critère varie dans différentes situations.

---

<sup>12</sup> Une exception tient au testing DARES-BIT (2008). Nous le mentionnons car il est souvent présenté dans les articles comme étant le premier testing à des fins de mesure à avoir été conduit en France sur le critère de l'origine.

### **2.1. La discrimination à l'embauche liée au sexe**

Peu de testings conduits en France portent spécifiquement sur le critère du sexe. Leurs résultats peuvent toutefois être considérés à la lumière d'autres travaux sur données d'enquête ou de testings conduits dans d'autres pays. Un premier aspect tient aux conséquences de la maternité pour les femmes. Les travaux de Meurs et al. (2011) sur données d'enquête ont montré que les femmes subissent une pénalité salariale lorsqu'elles avaient interrompu leur carrière pour s'occuper de leurs enfants, alors que tel n'est pas le cas pour les hommes. La campagne de testing conduite en 2002 montre qu'avant même d'avoir des enfants, l'accès à l'emploi des femmes est pénalisé par le risque de maternité anticipé par les recruteurs (Petit, 2004 ; Duguet et Petit, 2005 ; Petit, 2007).

Un second aspect tient aux conséquences différenciées pour un homme et pour une femme de la mention d'une caractéristique *a priori* productive : la mobilité. Si la mention du permis A (moto) est sans effet sur les chances d'un homme d'accéder à un entretien d'embauche, elle réduit les chances d'une femme, induisant une discrimination liée au sexe parmi les candidats se prévalant de ce permis (Du Parquet et al, 2012 ; Duguet et al. 2018). Une possible interprétation tient au signal de personnalité perçu par les recruteurs. Les hommes étant plus nombreux parmi les titulaires du permis A, cette caractéristique associée à une femme lui confère certainement une personnalité plus « masculine » qui la pénalise dans une profession composée pour moitié de femmes. Weichselbaumer (2004) examinait une problématique similaire en Autriche pour des professions dans lesquelles les hommes étaient fortement surreprésentés, et trouvait qu'un signal de personnalité fortement féminine ou au contraire masculine était sans effet sur la discrimination à l'embauche à l'encontre d'une candidate. On ne peut donc pas écarter l'hypothèse que dans certains cas, un signal de personnalité peut avoir un effet sur les chances d'accès à l'emploi des femmes.

L'ampleur de la discrimination liée au sexe apparaît également variable selon l'origine des individus (Petit et al. 2013). Ce résultat suggère que les problématiques de discrimination statistique et de discrimination à la Becker opèrent distinctement, ou selon une intensité différente du point de vue des employeurs selon l'origine des individus, la discrimination liée au sexe selon l'origine ne pouvant dans ce cas pas être considérée indépendamment de la discrimination liée à l'origine selon le sexe.

### **2.2. La discrimination à l'embauche liée à l'origine**

Les testings examinant le critère de l'origine sont les plus nombreux. Plusieurs résultats se dégagent. Tout d'abord, la discrimination à l'embauche liée à l'origine existe en France. Elle s'observe dans le secteur privé comme dans le secteur public sur des emplois de contractuels et de fonctionnaires dans la Fonction Publique Territoriale (Bunel et al., 2019). Elle est également variable selon l'origine considérée, le sexe des candidats, la religion supposée, la réputation du lieu de résidence et la qualité de la candidature.

L'origine africaine (maghrébine ou d'Afrique subsaharienne) est particulièrement pénalisante, en particulier pour les femmes (Petit et al., 2013). Pour autant, les chances relatives de succès des candidates d'origine africaine augmentent dans trois situations. Tout d'abord, lorsque la candidate suggère être chrétienne par la consonance de son prénom et son engagement associatif, elle subit une discrimination plus faible qu'une candidate de même origine suggérant être musulmane (Adida et al., 2010). Ensuite, lorsque la candidate se prévaut dans sa candidature d'une bonne maîtrise de la langue française, elle ne subit plus de pénalité liée à son origine (Edo et Jacquemet, 2013), enfin lorsque la candidate réside dans une commune réputée favorisée ses chances d'accéder à un entretien augmentent sensiblement (L'Horty et al., 2011).

Les hommes issus de l'immigration subissent eux aussi des discriminations à l'embauche liées à leur origine (DARES-BIT, 2008 ; Duguet et al. ; 2010 ; Petit et al. 2013 ; Petit et al, 2015). Pierné (2013) montre que la discrimination liée à l'origine maghrébine est active, quel que soit le signal de religion suggérée par le candidat à travers son engagement bénévole. Par ailleurs, la discrimination liée à l'origine maghrébine ne disparaît pas lorsque la qualité de la candidature s'accroît : les chances d'accès à un entretien d'un candidat maghrébin qui fait mention d'une récompense à un concours d'excellence professionnelle sont comparables à celles d'un candidat d'origine française pour lequel la productivité est plus incertaine (Frémigacci et al., 2015).

### **2.3. La discrimination à l'embauche liée à la réputation du lieu de résidence**

Plusieurs campagnes de testing ont mis en évidence l'existence d'une discrimination à l'embauche liée à la réputation du lieu de résidence indépendante de la discrimination liée à l'origine, avant même l'introduction du lieu de résidence parmi les critères légaux de discrimination en 2014. Ainsi de jeunes candidats à l'emploi, d'origine française, de sexe féminin ou masculin, parfois très diplômés, subissent une discrimination lorsqu'ils mentionnent dans leur candidature un lieu de résidence considéré comme défavorisé. Ce type de discrimination s'exerce lorsque le candidat mentionne résider dans un quartier politique de la ville (QPV) (Bunel et al., 2019) ou encore dans une commune comportant des QPV (Duguet et al., 2010 ; L'Horty et al., 2011 ; Petit et al., 2015) ou encore dans un département réputé défavorisé et comportant de nombreux QPV (Petit et al. 2016). Là encore, ces discriminations s'observent aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public (Bunel et al., 2019). Souvent, les QPV se caractérisent par leur éloignement géographique aux opportunités d'emploi. Ce *spacial mismatch* figure parmi les explications des moindres chances d'accès à l'emploi des habitants des QPV (Kain, 1968). L'Horty et al. (2019) montrent sur des données de testing que les moindres chances d'accès à un entretien d'embauche des candidats résidant en Seine-Saint-Denis relativement à ceux habitant dans Paris s'expliquent non seulement par la distance domicile-travail, mais également toutes choses étant égales par ailleurs par le signal négatif de leur lieu de résidence.

### **2.4. La discrimination à l'embauche liée à la religion**

Trois campagnes de testing se sont attachées à identifier l'effet de la seule religion supposée sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche (Adida et al., 2010 ; Pierné, 2013 ; Valfort, 2017). La

difficulté tient au fait que contrairement au sexe ou au lieu de résidence, la religion est une caractéristique rarement mentionnée dans une candidature à l'emploi. Valfort (2017) compare les religions catholique, juive et musulmane pour des candidats d'origine libanaise. Elle distingue le signal de tradition religieuse du candidat (par son prénom, des études dans un établissement scolaire confessionnel et la parfaite maîtrise de l'hébreu ou de l'arabe) du signal d'un attachement à la pratique religieuse par un engagement dans une association confessionnelle. L'auteure met en évidence l'existence d'une discrimination à l'encontre des candidats juifs et dans une plus forte mesure à l'encontre des candidats musulmans, en particulier de sexe masculin. Lorsque la qualité de la candidature augmente, la discrimination liée à la religion disparaît pour les femmes, mais augmente pour les hommes musulmans. En revanche, ne pas signaler d'attachement à une pratique religieuse permet de diminuer la discrimination liée à la religion pour l'ensemble des candidats.

## **Conclusion**

Après un retard de trois décennies de la France sur les marchés du travail anglo-saxons, le testing a connu un développement important dans notre pays depuis le début de la décennie 2000. L'enjeu de ces travaux est majeur. Il réside dans l'identification et la compréhension des discriminations à l'embauche dans un contexte où la société française aspire à une mise en œuvre urgente de politiques publiques efficaces pour rétablir l'effectivité de l'égalité des chances.

Les campagnes de testing conduites par les chercheurs ont permis de produire des résultats importants sur la réalité des discriminations liées au sexe, à l'origine, au lieu de résidence ou encore à la religion ; Elles demeurent toutefois encore insuffisantes et nécessitent d'être répétées, approfondies et améliorées pour parfaire notre connaissance de ce phénomène pervers qui coûte en croissance chaque année à la France et qui entretiennent un sentiment d'injustice profond. Mais le développement du testing ne peut se faire au prix de la qualité scientifique et sa montée en charge doit s'envisager parallèlement à une amélioration des protocoles expérimentaux.

A la lumière de cette connaissance croissante, les politiques publiques de remédiation doivent être imaginées ou repensées, mises en œuvre et évaluées. Tel est le cas actuellement, avec de nombreuses expérimentations financées par la puissance publique, faisant suite à celles du CV anonyme (Behaghel et al., 2015). Le testing y trouve également sa place, non seulement comme moyen de mettre en évidence des discriminations, mais également comme mesure de politique publique, comme l'illustre la campagne de testing sur les plus grandes entreprises françaises annoncée en mai 2018 par le Président de la République et réalisée à l'automne/hiver suivant. Avertis puis testés, les employeurs de ces entreprises trouvent une forte incitation à modifier leurs éventuelles pratiques discriminatoires.

## Bibliographie

- R. Aeberhardt, D. Fougere et R. Rathelot [2012] : *Les méthodes de testing permettent-elles d'identifier et de mesurer l'ampleur des discriminations ?*, **Economie et Statistique**, 447, pp. 97-101.
- B. D. Adam [1981] : *Stigma and Employability: Discrimination by Sex and Sexual Orientation in the Ontario Legal Profession*, **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, 18 (2), 216 – 221.
- C. Adida, D. Laitin et M.-A. Valfort [2010] : *Identifying Barriers to Muslim Integration in France*, **Proceedings of National Academy of Sciences**, 107 (52), pp. 384-390.
- A-M. Ahmed, L. Andersson et M. Hammarstedt [2013] : *Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process?*. **Southern Economic Journal**, Vol. 79, No. 3, pp. 565-585.
- K. J. Arrow [1972] : *Some mathematical models of race in the labor market*, dans **Racial Discrimination in Economic Life**, édité par A. H. Pascal, (Lexington Mass.: Lexington Books), pp. 187-204.
- B. Barbusse, V. de Briant, D. Glaymann et F. Grima [2011] : *Bénévolat et insertion professionnelle des jeunes diplômés : un impact sous condition*, L'Argotec Miméo.
- G. Becker [1957] : **The Economics of Discrimination**, (Chicago: University of Chicago Press), (2ème édition: 1971).
- L. Behaghel, B. Crépon et T. Le Barbanchon [2015] : *The Unintended Effects of Anonymous Resumes*, **American Economic Journal: Applied Economics**, 7 (3), p. 1-27.
- C. Berson [2012] : *Does competition induce hiring equity ?*,. Mimeo.
- M. Bertrand et S. Mullainathan [2004] : *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination*, **American Economic Review**, 94(4), pp. 991-1013.
- J. Bougard, T. Brodaty, C. Emond, Y.L'Horty, L. du Parquet et P. Petit [2013] : *Bénévolat et accès à l'emploi : les enseignements d'une expérience contrôlée*, **Revue Economique**, 2013, (7).
- M. Bunel, Y. L'Horty et P. Petit [2016] : *Discrimination based on place of residence and access to employment*, **Urban Studies**, Vol. 53, n°2.
- M. Bunel, Y. L'Horty et P. Petit [2019] : *Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine*, **Revue Economique**, A paraître.
- L. Challe, F. Frémigacci, F. Langot, Y. L'Horty, L. Du Parquet et P. Petit [2016] : *Accès à l'emploi selon l'âge et le genre : les résultats d'une expérience contrôlée*, TEPP WP n°16.2.
- COMEDD [2010] : **Inégalités et discriminations - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique**, rapport au Premier Ministre du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations présidé par François Héran, La Documentation Française.
- DARES-BIT [2008] : *Discrimination à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifiés : une enquête nationale par tests de discrimination ou testing*, **Premières Informations Premières Synthèses**, n°06.3.
- E. Duguet et P. Petit [2005] : *Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data*, **Annales d'Economie et de Statistique**, 78, pp. 79-102.
- E. Duguet, N. Léandri, Y. L'Horty et P. Petit [2010] : *Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area*, **Annales d'Economie et de Statistique**, 2010, (99-100), pp. 187-215.

E. Duguet, Y. L'Horty, L. du Parquet et P. Petit [2015] : *New Evidence of Ethnic and Gender discriminations in the French Labor Market using experimental data: A ranking extension of correspondence testings*, **Annales d'Economie et de Statistique**, n°117-118, pp. 21-39.

E. Duguet, Y. L'Horty et P. Petit [2015] : *Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale sur les serveurs en Île de France*, **Economie et Prévision**, n°206-207, pp. 55-69.

E. Duguet, Y. L'Horty, L. du Parquet et P. Petit [2018] : *Counterproductive hiring discrimination against women: evidence from a French correspondence test*, **International Journal of Manpower**, 39 (8), pp. 37-50.

A. Edo et N. Jacquemet [2013] : *Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes?*, **Economie et Statistique**, n°464, 465, 466, pp. 155-172.

F. Fontaine [2006] : *Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ?*, **Revue Française d'Economie**, 21 (1), pp. 127-172.

F. Frémigacci, L. du Parquet, P. Petit et G. Pierné [2015] : *Le mérite : un rempart contre les discriminations?*, **Revue Française d'Economie**, Vol. 30, n°1.

G. C. Galster [2010] : *The mechanism[s] of neighborhood effects: theory, evidence, and policy implications*, article présenté au séminaire ESRC: Neighborhood Effects: Theory & Evidence, St. Andrews University, Scotland, UK.

J. Heckman [1992] : Randomization and social policy evaluation, dans **Evaluating Welfare and Training Programs**, éditeurs Charles Manski et I. Garfinkel. Cambridge, MA: Harvard University Press. (NBER Technical Working Paper No.107, 1991).

J. Heckman et P. Siegelman [1993] : *The Urban Institute Audit Studies : Their Methods and Findings*, dans **Clear and Convincing Evidence : Measurement of Discrimination in America**, Editeurs : Fix et Struyk, Washington D.C. : The Urban Institute Press, pp. 187-258.

J. Heckman [1998] : *Detecting Discrimination*, **Journal of Economic Perspectives**, 12 (2), pp. 101-116.

J. K. Hellerstein, M. J. Kutzbach et D. Neumark [2014] : *Do labor market networks have an important spatial dimension?*, **Journal of Urban Economics**, 79 C, pp. 39-58.

Y. M. Ioannides et L. D. Loury [2004] : *Job information networks, neighborhood effects and inequality*, **Journal of Economic Literature**, 42 (4), pp. 1056-1093.

J. F. Kain [1968] : « *Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization* », **Quarterly Journal of Economics**, vol. 82, n° 2, pp. 175-197.

Y. L'Horty, E. Duguet, L. du Parquet, P. Petit et F. Sari [2011] : *Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France*, **Economie et Statistique**, (447), pp. 71-95.

Y. L'Horty, M. Bunel et P. Petit [2019] : *Testing for redlining in the labor market*, **Spatial Economic Analysis**, DOI: [10.1080/17421772.2019.1559347](https://doi.org/10.1080/17421772.2019.1559347)

D. Meurs, A. Pailhe et S. Ponthieux [2011] : *Child related career interruptions and the gender wage gap in France*, **Annales d'Economie et de Statistiques**, vol., n°99, pp.15-46.

D. Neumark [1996] : *Sex Discrimination in Restaurant Hiring : An Audit Study*, **Quarterly Journal of Economics**, 111 (3), pp. 915-941.

D. Neumark [2012] : *Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies*, **Journal of Human Resources**, vol. 47(4), pp. 1128-1157

- D. Neumark et J. Rich [2016] : *Do Field Experiments on Labor and Housing Markets overstate Discrimination ? A re-examination of the evidence*, NBER WP n°22278.
- A. Pallais et E. Glassberg Sands [2014] : *Why the Referential Treatment ? Evidence from Field Experiments on Referrals*, Université d'Harvard miméo.
- L. du Parquet, E. Duguet, Y. L'Horty, P. Petit et F. Sari [2012] : *Mobilité et accès à l'emploi : une expérimentation*, **Revue Française d'Economie**, 26, pp. 33-56.
- E. Patacchini et Y. Zenou [2006] : *Search Activities, Cost of Living and Local Labor Markets*, **Regional Science and Urban Economics**, 36 (2), pp. 227-248.
- P. Petit [2004] : *Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier*, **Revue Economique**, 55 (3), pp. 611-621
- P. Petit [2007] : *The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector*, **Labour Economics**, 14 (3), pp. 371-392.
- P. Petit, E. Duguet, Y. L'Horty, L. du Parquet et F. Sari [2013] : *Discriminations à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ?*, **Economie et Statistique**, n°464, 465, 466, pp. 141-153.
- P. Petit, M. Bunel, E. Ene et Y. L'Horty, [2016] : *Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi*, **Revue Economique**, Vol. 67, n°3, pp. 525-550.
- E. Phelps [1972] : *The statistical theory of racism and sexism*, **American Economic Review**, 62 (4), pp. 659-661.
- G. Pierné [2013] : *Hiring Discrimination Based on National Origin and religious Closeness : Results from a Field Experiment in the Paris Area*, **IZA Journal of Labor Economics**, 2 (4), pp. 1-15.
- P. Riach et J. Rich [2002] : *Field Experiments of Discrimination in the Market Place*, **The Economic Journal**, 112, pp. 480-518.
- M.-A. Valfort [2019] : *La religion, facteur de discrimination à l'embauche en France ?*, **Revue Economique**, 68 (5), pp. 895-907.

**Tableau 1 : Treize campagnes de testing examinant la discrimination à l'embauche en France**

<b>Etudes</b>	<b>Période et lieu de collecte</b>	<b>Critères de discrimination examinés</b>	<b>Professions/secteurs</b>	<b>Nombre de profils construits</b>	<b>Taille échantillon</b>	<b>Principaux résultats significatifs</b>
Petit (2004) ; Duguet et Petit (2005) ; Petit (2007)	Janvier-mars 2002 Île-de-France	Sexe selon la probabilité de maternité/paternité et le nombre d'enfants	4 professions dans le secteur bancaire	6 candidats : 3 femmes et 3 hommes	57 offres testées 342 candidatures envoyées (6 par offre)	Discrimination liée au sexe parmi les candidats ayant une forte probabilité de maternité/paternité, sur les emplois qualifiés, en CDI et impliquant le financement d'une formation par l'employeur.
DARES-BIT (2008)	« fin 2005 à mi 2006 ». 6 bassins d'emploi : Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg	Origine (française, maghrébine ou d'Afrique subsaharienne)	Regroupements par secteur : hôtellerie restauration, commerce, BTP et services	6 candidats : 3 hommes et 3 femmes, d'origine française, maghrébine ou d'Afrique subsaharienne	2440 offres testées 4880 candidatures envoyées (2 par offre, de même sexe, l'un d'origine française, l'autre d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne)	Discrimination à l'encontre des candidats d'origine étrangère, plus forte parmi les hommes et à l'encontre des candidats originaire d'Afrique subsaharienne
Adida, Laitin et Valfort (2010)	Printemps 2009	Religion (chrétienne ou musulmane) et origine (française ou sénégalaise) signalées par un prénom chrétien ou musulman et une l'implication ou non dans une association de scoutisme confessionnelle	Secrétaires et aides-comptables	3 candidates, avec ou sans photographie dans la candidature	271 offres testées 542 candidatures envoyées (deux par offre)	La candidate d'origine française a les mêmes chances d'accéder à un entretien qu'elle soit associée à la candidate d'origine africaine musulmane ou chrétienne. La discrimination à l'encontre de la candidate musulmane est sensiblement plus forte que celle à l'encontre de la candidate africaine chrétienne. L'introduction de photographies ne modifie pas les résultats.
Duguet, Léandri, L'Horty et Petit (2010)	Octobre à décembre 2006 Île-de-France	Nationalité (française ou marocaine), origine (française ou maghrébine) et lieu de résidence	Comptables	8 candidats de sexe masculin	164 offres testées 1312 candidatures envoyées (8 par offre)	Discrimination à l'encontre des candidats étrangers ou d'origine étrangère. Discrimination liée au lieu de résidence à l'encontre du candidat d'origine française
L'Horty, Duguet, Du Parquet, Petit, Sari (2011)	Décembre 2008 à janvier 2009 Île-de-France	Sexe, origine (française ou maghrébine) et lieu de résidence (Villiers-le-Bel, Sarcelles, Enghien-les-Bains)	Développeurs informatiques	12 candidats de sexe masculin	307 offres testées 3684 candidatures envoyées (12 par offre)	Discrimination liée au lieu de résidence à l'encontre des candidates. Pénalité spécifique au fait de résider à Villiers-le-Bel plutôt que Sarcelles pour la candidate d'origine française

Du Parquet, Duguet, L'Horty, Petit, Sari (2012) ; Duguet, L'Horty, du Parquet, Petit, (2018) ;	Octobre 2008 à mars 2009 Île-de-France	Sexe selon le signal de mobilité (permis A et B ou transports en commun)	Contrôleurs de gestion	4 candidats : 2 femmes et 2 hommes	300 offres testées 1200 candidatures envoyées (4 par offre)	Discrimination à l'encontre de la candidate parmi les candidats mentionnant les permis A et B et Discrimination à l'encontre du candidat parmi les candidats usagers des transports en commun
Edo et Jacquemet (2013)	Septembre 2011 à février 2012 Île-de-France	Sexe, origine (française, maghrébine ou étrangère non identifiable), selon un signal de maîtrise de la langue française	Secteur de la comptabilité	6 candidats se distinguant par leur sexe et leur origine	504 offres testées 3024 candidatures envoyées (6 par offre)	Discrimination liée à l'origine quels que soit le sexe et l'origine. Le signal de maîtrise de la langue élimine la discrimination liée à l'origine pour les femmes.
Petit, Duguet, L'Horty, du Parquet, Sari (2013) ; Duguet, L'Horty, du Parquet, Petit (2015) ;	Février à Avril 2009 Île-de-France	Sexe et origine (française, maghrébine, vietnamienne ou sénégalaise)	Développeurs informatiques	8 candidats : 4 femmes et 4 hommes	303 offres testées 2422 candidatures envoyées (8 par offre)	Discrimination en faveur des femmes parmi les candidats d'origine vietnamienne. Les femmes d'origine maghrébine ou sénégalaise subissent une double pénalité liée à leur sexe et à leur origine ; elles sont moins souvent contactées pour un entretien, et lorsqu'elles le sont, elles sont contactées plus souvent après les autres candidats.
Pierné (2013)	Avril à septembre 2011 Île-de-France	Origine française ou maghrébine et engagement dans une association neutre ou signalant une confession catholique ou musulmane	Agents immobiliers	6 candidats de sexe masculin	300 offres testées 1800 candidatures envoyées (6 par offre)	Discrimination liée à l'origine, quel que soit le signal de religion. Discrimination liée à la religion musulmane quelle que soit l'origine du candidat.
Frémigacci, du Parquet, Petit et Pierné (2015)	Avril à septembre 2011 Île-de-France	Origine (française ou maghrébine), selon la mention d'une récompense au concours « Un des Meilleurs Apprentis de France »	Maçons, plombiers, électriciens	4 candidats de sexe masculin	301 offres testées 1204 candidatures envoyées (4 par offre)	Discrimination liée à l'origine, quelle que soit la qualité de la candidature. La mention d'une récompense au concours compense juste la pénalité liée à l'origine maghrébine pour un candidat, suggérant l'existence d'une discrimination à la Becker.
Petit, Duguet et L'Horty (2015)	Octobre à décembre 2006 Île-de-France	Nationalité (française ou marocaine), origine (française ou maghrébine) et lieu de	Serveurs	8 candidats de sexe masculin	160 offres testées 1280 candidatures envoyées (8 par offre)	Discrimination à l'encontre des candidats étrangers ou d'origine étrangère. Discrimination liée au lieu de résidence à l'encontre du

		résidence				candidat qualifié d'origine française
Petit, Bunel, Ene et L'Horty (2016) ; Bunel, L'Horty et Petit (2016) ; L'Horty, Bunel et Petit (2019)	octobre 2011 à février 2012 Île-de-France	Lieu de résidence dans Paris <i>intramuros</i> ou en Seine-Saint-Denis, dans un quartier favorisé, neutre ou Politique de la Ville	Cuisiniers et serveurs	6 candidats d'origine française et de sexe masculin : 3 candidats résident dans le 75 et 3 candidats résident dans le 93	498 offres testées 2988 candidatures envoyées (6 par offre)	Discrimination à l'encontre des candidats de- Seine-Saint Denis. Le candidat résidant dans un quartier favorisé de Seine Saint Denis est discriminé relativement à celui résidant en QPV dans Paris. Les moindres chances de succès des candidats de Seine Saint Denis tiennent à une distance domicile-travail plus élevée et un effet de signal négatif de leur lieu de résidence.
Valfort (2017)	Septembre à décembre 2014 France métropolitaine	Religion catholique, juive ou musulmane signalée par le prénom, la scolarité dans un collège confessionnel et l'implication dans une association de scoutisme confessionnelle	Comptables, assistants comptables, secrétaires comptables	30 candidats : 24 candidats français nés au Liban se distinguant par leur sexe, leur religion supposée, l'intensité du signal de pratique religieuse et la qualité de leur candidature et 6 candidats de « vérification »	6231 offres testées 6231 candidatures envoyées (une par offre)	Discrimination à l'encontre des juifs et des musulmans. Les hommes musulmans sont les plus discriminés, la discrimination s'intensifiant avec le signal de pratique religieuse. Une plus grande qualité de la candidature élimine la discrimination à l'encontre des candidates juives et musulmanes, mais augmente la discrimination à l'encontre des candidats musulmans.
Bunel, L'Horty et Petit (2019)	Octobre 2015 à avril 2016 Île-de-France	Origine (française ou maghrébine), lieu de résidence (quartier neutre ou QPV)	Responsables administratifs, techniciens de maintenance, aide soignantes dans le secteur public et dans le secteur privé	3 candidats de sexe modal dans la profession testée	1086 offres testées 3258 candidatures envoyées (3 par offre)	Les discriminations ne sont pas plus faibles dans le secteur public. Discriminations dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Discriminations dans le recrutement de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Note : tous les travaux présentés dans ce tableau sont des tests d'accès à un entretien d'embauche, s'appuyant sur la construction et l'envoi de candidatures écrites fictives en réponse à des offres d'emploi, une exception est l'étude DARES-BIT (2008) qui a collecté les données par l'envoi de candidatures écrites, mais également par candidatures téléphoniques et candidatures physiques dans les entreprises. Par ailleurs, toutes les études qui examinent l'effet de l'origine signalent celle-ci par la consonance du prénom et du nom du candidat. Une exception est là-encore l'étude DARES-BIT (2008) qui signale l'origine maghrébine des candidats fictifs non seulement par la consonance du prénom et du nom mais également par la couleur de la peau du candidat qui se présente physiquement dans les entreprises. De même, Adida, Laitin et Valfort (2010) comparent l'accès à un entretien de leurs candidates en introduisant ou non des photographies dans les candidatures.



## **TEPP Rapports de Recherche 2018**

---

### **18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

### **18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **18-5. Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle**

Laetitia Challes, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

### **18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels**

Louise Philomène Mbaye

### **18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques**

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

### **18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale**

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

### **18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion**

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2017**

---

### **17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux**

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

### **17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale**

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique**

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail**

Souleymane Mbaye

### **17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings**

Yannick L'Horty, Mathieu Bunel, Souleymane Mbaye, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

### **17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion**

Souleymane Mbaye, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

### **17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing**

Loïc Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit

### **17-05. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire**

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

### **17-04. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015**

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **17-03. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?**

Laetitia Challe

### **17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires**

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée**

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2016**

---

### **16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines**

Emilie Arnoult

### **16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post**

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

### **16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie**

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

### **16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine**

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours**

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

### **16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée**

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

### **16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques**

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

### **16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France**

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

### **16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée**

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

### **16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?**

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2015**

---

**15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu**

Etienne Lehmann

**15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale**

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

**15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire**

Emilia Ene Jones, Florent Sari

**15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise**

Emilie Arnoult, Florent Sari

**15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes**

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2014**

---

### **14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?**

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

### **14-5. La persistance du chômage ultra-marin**

Yannick L'Horty

### **14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français**

Jérémy Tanguy

### **14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine**

Sylvain Chareyron

### **14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer**

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

### **14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux**

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

---

## La Fédération TEPP

---

La fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques » (FR 3435 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée aux Universités Paris-Est Créteil et l'UPEMLV ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à l'Université du Maine ;
- Le **Groupe de Recherche Angevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à l'Université de Nantes ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt** – Paris Est, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'UPEM. »
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°EA13, rattachée à l'Université de la Réunion

La Fédération TEPP rassemble 223 chercheurs et enseignants-chercheurs et 100 doctorants, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.