

Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le *testing* auprès de grandes entreprises ?

Afin de mesurer les risques discriminatoires liés à « l'origine », les recrutements d'une quarantaine de grandes entreprises ont été testés entre avril et juillet 2016. Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi, en proposant à chaque fois deux candidatures rigoureusement équivalentes au niveau de leurs compétences professionnelles et qui ne variaient qu'en raison de l'origine évoquée par la consonance de leurs noms et prénoms. Chaque entreprise a été testée entre 30 et 40 fois, de manière à disposer de résultats exploitables pour chacune d'elles. Au total, 1 500 tests ont ainsi été réalisés, soit l'envoi de 3 000 candidatures.

Les résultats globaux montrent que les recruteurs ont été plus souvent intéressés par les candidatures « hexagonales » que par les candidatures « maghrébines » : le taux de réponses positives est respectivement de 47 % et 36 % des candidatures envoyées, soit un écart moyen de 11 points.

Cet écart significatif de traitement selon « l'origine » du candidat se retrouve pour les hommes comme pour les femmes et pour les postes d'employés comme de managers. Les résultats varient d'une entreprise à l'autre, y compris au sein d'un même secteur. Si l'égalité de traitement a été le plus souvent appliquée par la majorité des 40 entreprises testées, les résultats de 12 d'entre elles présentent des écarts statistiquement significatifs en défaveur des candidatures « maghrébines », qui vont de 15 points (43 % des recruteurs intéressés par la candidature « hexagonale » contre 28 % pour la candidature « maghrébine ») à 35 points (75 % contre 40 %).

Depuis une quinzaine d'années, plusieurs études ont mis en évidence la persistance de discriminations dans l'accès à l'emploi en France, que ce soit en raison de l'origine ([1], [2], [3] et [4]) ou d'autres critères prohibés (1) (sexe [5], âge [6], handicap [7], lieu de résidence [8], religion [9]...), dans le secteur privé comme dans le secteur public [10].

Pourtant, de nombreuses entreprises affichent leur engagement pour le respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination. Qu'en est-il dans les pratiques ? C'est ce que l'opération de *testing* menée par ISM CORUM pour la Dares a cherché à estimer (encadré 1). Elle consiste à examiner les risques discriminatoires liés à « l'origine maghrébine » supposée des candidats dans les recrutements d'une quarantaine d'entreprises de plus de 1 000 salariés en France.

Proposée notamment par le Groupe de dialogue interpartenaires sur la lutte contre les discriminations (2) et retenue par le ministère du travail, cette campagne de *testing* avait pour objectif de contribuer à la prise de conscience sur les risques de discriminations dans les pratiques de recrutement et d'accompagner la mise en œuvre d'actions destinées à lutter contre les discriminations au sein des entreprises. Un *testing* dans le secteur public, dont les résultats ont été rendus publics en juin 2016, a été réalisé en parallèle [10].

3 000 CV ont été envoyés pour des postes de niveau « employé » et « manager »

La sélection des entreprises à tester a nécessité d'identifier celles qui publiaient suffisamment d'offres d'emploi pour pouvoir être testées de nombreuses fois sur une période de quatre mois. Le choix des 40 entreprises finalement concernées résulte donc uniquement des conditions de réalisation de l'opération (encadré 2).

Toutes ces entreprises ont été testées en répondant sur leurs sites « Carrière » à des offres d'emploi réparties dans la France entière. Aucune candidature spontanée n'a été envoyée dans le cadre de ce *testing*. Au total, 1 500 paires de CV (soit 3 000 candidatures) ont été adressées à l'ensemble des 40 entreprises (3).

Afin de pouvoir effectuer autant de tests, des métiers pour lesquels ces entreprises publient fréquemment des offres d'emploi ont été ciblés. Il s'agit à la fois de métiers de

(1) La loi interdit toute distinction ou traitement inégal en raison de 22 critères ; voir <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>.

(2) Voir le rapport de mai 2015 : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Sciber-ras.pdf.

(3) 30 entreprises ont pu être testées 40 fois chacune entre avril et juillet 2016, soit 1 200 tests ; tandis que les 10 autres entreprises – qui publiaient un peu moins d'offres – ont été testées 30 fois chacune, soit 300 tests. 1 500 tests ont donc été réalisés au total, correspondant à l'envoi de 3 000 candidatures.

Tableau 1
Réponses obtenues aux candidatures envoyées

Type d'emploi	Total des tests	Aucune réponse	Deux refus	Proposition identique	Choix favorisant la candidature		Significativité de l'écart entre (b) et (c)
					« hexagonale »	« maghrébine »	
					(a)	(b)	
Total	1 500	497	160	404	300	139	Significatif ***
%	100	33	11	27	20	9	

Les astérisques indiquent les écarts statistiquement significatifs aux seuils de 1 % ***, 5 % ** et 10 % *.

Lecture : sur les 1 500 tests effectués, le recruteur a favorisé la candidature « hexagonale » dans 20 % des cas ; l'écart entre les réponses favorisant la candidature « hexagonale » par rapport à la candidature « maghrébine » est statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Champ : panel de 40 entreprises de 1000 salariés ou plus ; France entière.

Source : ISM CORUM-Dares, *testing* d'accès à un entretien d'embauche réalisé du 31 mars au 31 juillet 2016.

niveau « employé » et « manager », qui attirent habituellement des candidatures des deux sexes, afin de pouvoir proposer alternativement des paires féminines ou masculines, sans risquer d'éveiller la suspicion des recruteurs (encadré 2). Une vingtaine de métiers a ainsi été retenue (4), qui ont nécessité la rédaction de 147 paires de candidatures différentes, avec CV et lettres de motivation.

Cela a permis de disposer d'une diversité de profils pour pouvoir répondre à un grand nombre d'offres. Des paires de candidatures avec tantôt cinq ou dix années d'expérience ont été préparées pour chaque métier. Des variantes ont également été prévues dans certains cas ; par exemple, pour certains postes, des paires de candidatures « polyvalentes » ou spécialisées dans un domaine spécifique ont été testées (encadré 3).

Parmi ceux ayant reçu une réponse, les candidats d'origine « hexagonale » sont privilégiés

Parmi les 1 500 tests effectués, 497 (soit 33 %) n'ont donné lieu à aucune réponse (5) pour les deux candidatures, excepté l'accusé de réception généré automatiquement au moment du dépôt de la candidature (tableau 1). Dans 11 % des cas, les deux candidatures ont été refusées. Les deux candidatures n'ont donc visiblement pas retenu l'attention des recruteurs dans 44 % des tests (33 % + 11 %).

À l'inverse, des réponses positives ont été faites à l'une et/ou l'autre candidature dans 56 % des tests. Les deux candidatures ont été contactées de manière identique dans 27 % des cas ; tandis que le recruteur a favorisé l'une des deux dans les 29 % restants, avec des choix qui se sont plus souvent portés sur la candidature « hexagonale » (favorisée dans 20 % des tests) que sur la candidature « maghrébine » (préférée dans seulement 9 % des cas).

Ainsi, en prenant en compte les propositions identiques pour les deux candidatures et les réponses favorisant une des deux candidatures, la candidature « hexagonale » a été retenue dans 47 % (27 % + 20 %) des cas, contre 36 % (27 % + 9 %) pour la candidature « maghrébine » (encadré 4). L'écart entre les réponses favorisant la candidature « hexagonale » par rapport à la candidature « maghrébine » est statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Les écarts de traitement au détriment des candidatures « maghrébines » s'observent pour les recrutements d'employé comme de managers

Les écarts de traitement observés sur l'ensemble des candidatures envoyées se retrouvent selon le type de métiers. Parmi les candidatures envoyées sur des postes « d'employés », dans 43 % des cas, c'est la candidature « hexagonale » qui a intéressé le recruteur tandis que ce pourcentage est de 31 % lorsque la candidature était « maghrébine », soit un écart de 12 points. Il en est de même pour les

Encadré 1

Une opération qui diffère des *testings* par paires habituellement réalisés

S'agissant de l'accès à l'emploi, un test de discrimination par paire consiste à proposer sur un même emploi deux candidatures rigoureusement équivalentes, à l'exception du critère dont on souhaite tester l'influence éventuelle sur les choix du recruteur.

Il peut s'agir d'un *testing* à visée judiciaire. Mais la démarche peut aussi être appliquée à des fins statistiques. Dans ce cas, de nombreux tests doivent être effectués, de manière à disposer à la fin de l'opération d'effectifs suffisants pour constater d'éventuels risques discriminatoires – ou leur absence – dans les pratiques de recrutement testées.

La forme la plus courante de *testing* statistique consiste à cibler des entreprises sur un territoire donné, mais chacune n'est généralement testée qu'une fois. Ce type d'opération concerne habituellement avant tout des PME-PMI, qui sont les principaux recruteurs en France. Ces *testings* ne permettent donc pas de produire des résultats détaillés par entreprise.

Une autre forme de *testing* statistique consiste à réaliser à la demande d'une entreprise – généralement de grande taille – une campagne de tests sur les recrutements auxquels elle procède (1). Pour éviter d'être détecté, ce *testing* « sollicité » doit concerner les différentes entités de l'entreprise et s'étendre sur plusieurs mois, pour disposer au final de résultats permettant d'analyser les pratiques de sélection de l'entreprise testée.

Le *testing* présenté dans ce document « croise » ces deux démarches, puisque l'objectif est à la fois de tester à leur insu des entreprises tout en renouvelant les tests pour obtenir des résultats par entreprise – à l'instar d'un « *testing* sollicité ».

(1) C'est ce qu'ont fait par exemple les Groupes Adecco, Casino, LVMH ou Michael Page. Différentes synthèses de ces *testings* sollicités sont téléchargeables sur le site internet d'ISM CORUM.

(4) Aucune information susceptible de permettre l'identification des entreprises testées n'est diffusée. Pour cette raison, ni les métiers, ni les secteurs ne sont mentionnés dans cette étude.

(5) Les accusés de réception générés automatiquement lors du dépôt des candidatures, ne sont pas considérés comme des « réponses » en tant que telles.

Tableau 2
Résultats des tests suivant le type d'emploi testé

Type d'emploi	Total des tests (1)	Aucune réponse	Deux refus	Proposition identique pour les deux candidatures	Choix favorisant la candidature		Significativité de l'écart entre (b) et (c)
					« hexagonale »	« maghrébine »	
					(a)	(b)	
Employé	750	279	84	166	156	65	Significatif ***
%	100	37	11	22	21	9	
Manager	750	218	76	238	144	74	Significatif ***
%	100	29	10	32	19	10	
Total	1 500	497	160	404	300	139	Significatif ***

Les astérisques indiquent les écarts statistiquement significatifs aux seuils de 1 % ***, 5 % ** et 10 % *.

Lecture : sur 750 tests « employé » effectués, le recruteur a été intéressé, de manière exclusive ou non, par la candidature « hexagonale » dans 43 % des cas (166+156, soit 322 tests), tandis que la candidature « maghrébine » l'a intéressé, de manière exclusive ou pas, dans 31 % des cas (166+65, soit 231 tests) ; l'écart entre les réponses favorisant la candidature « hexagonale » par rapport à la candidature « maghrébine » (cf. *idem* ci-dessus) est statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Champ : panel de 40 entreprises de 1000 salariés ou plus ; France entière.

Source : ISM Corum-Dares, *testing* d'accès à l'emploi réalisé du 31 mars au 31 juillet 2016.

tests sur les emplois de « managers », avec un écart de 9 points ; même si l'égalité de traitement a plus souvent été appliquée dans l'accès à ce type de poste, dans 32 % des tests, contre 22 % des tests de niveau « employé » (tableau 2).

Ces écarts s'observent à l'encontre des candidatures « maghrébines » des deux sexes

Si l'on distingue les tests selon le sexe des deux candidatures proposées, des écarts statistiquement significatifs s'observent aussi bien en défaveur des hommes que des femmes évoquant une origine « maghrébine ». Les écarts ont quasiment la même ampleur pour les niveaux « employé » et « manager ». En outre, la proportion plus élevée de tests avec égalité de traitement dans l'accès aux postes de « manager » s'observe à la fois avec des paires masculines ou féminines, dans respectivement 30 % et 34 % des cas – alors que ces proportions ne sont que de 23 % et 21 % sur les tests de niveau « employé » (tableau 3).

Les résultats du *testing* font apparaître une certaine hétérogénéité entre entreprises et entre secteurs d'activité

Les 40 entreprises testées se répartissent entre neuf secteurs d'activité. Seules quelques entreprises de chaque secteur ayant été testées, les résultats ne peuvent en aucun cas être considérés comme « représentatifs » de l'ensemble d'un secteur.

Par ailleurs, les résultats varient selon les entreprises. Des écarts significatifs en défaveur des candidatures « maghrébines » sont observés dans 12 des entreprises testées (6). Parmi ces 12 entreprises, les écarts vont de 15 points (43 % d'intérêt pour une candidature « hexagonale » contre 28 % pour une candidature « maghrébine ») à 35 points (75 % contre 40 %).

Au sein de chaque secteur, les résultats des différentes entreprises testées sont également relativement hétérogènes. Des différences de traitement statistiquement significatives peuvent être constatées pour certaines entreprises d'un secteur mais pas pour les autres. L'absence d'écart significatif

Tableau 3
Résultats des tests suivant le sexe des deux candidatures et le type d'emploi testé

Type d'emploi	Sexe des deux candidatures	Total des tests (1)	Aucune réponse	Deux refus	Proposition identique pour les deux candidatures	Choix favorisant la candidature		Significativité de l'écart entre (b) et (c)
						« hexagonale »	« maghrébine »	
						(a)	(b)	
Employé	Hommes	375	147	36	85	78	29	Significatif ***
	%	100	39	9	23	21	8	
Employé	Femmes	375	132	48	81	78	36	Significatif ***
	%	100	35	13	21	21	10	
Manager	Hommes	375	116	35	112	76	36	Significatif ***
	%	100	31	9	30	20	10	
Manager	Femmes	375	102	41	126	68	38	Significatif ***
	%	100	27	11	34	18	10	
Total		1 500	497	160	404	300	139	Significatif ***

Les astérisques indiquent les écarts statistiquement significatifs aux seuils de 1 % ***, 5 % ** et 10 % *.

Lecture : sur 375 tests « manager » effectués avec des paires féminines, le recruteur a été intéressé par la candidature évoquant une « origine hexagonale » dans 52 % des cas (126+68, soit 194 tests), tandis que la candidature évoquant une « origine maghrébine » l'a intéressé dans 44 % des cas (126+38, soit 164 tests) ; l'écart entre les réponses favorisant la candidature « hexagonale » par rapport à la candidature « maghrébine » est statistiquement significatif au seuil de 1 %.

Champ : 40 entreprises de 1 000 salariés ou plus ; France entière.

Source : ISM CORUM-Dares, *testing* d'accès à l'emploi réalisé du 31 mars au 31 juillet 2016.

(6) Un écart significatif en défaveur des candidatures « hexagonales » n'a été constaté dans aucune des 40 entreprises testées.

au niveau agrégé d'un secteur peut aussi masquer des inégalités de traitement significatives pour certaines des entreprises testées de ce secteur. Enfin, il peut arriver qu'un écart statistiquement significatif soit constaté au niveau d'un secteur, qui provient de la somme d'écarts non significatifs obtenus auprès de tout ou partie des entreprises de ce secteur.

Comme d'autres *testing* menés en France pour mesurer la discrimination à l'embauche selon différents critères et notamment celui de l'origine maghrébine supposée des candidats, le *testing* mené par ISM CORUM conclut à l'existence d'un risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi. Il met également en évidence une certaine hétérogénéité des pratiques : aucune étude n'avait encore examiné la variation des risques de discrimination à l'embauche selon l'origine des candidats entre des entreprises testées au même moment sur des mêmes typologies de métiers et en appliquant une même méthodologie.

Cette étude va d'ailleurs permettre d'analyser plus finement les résultats des tests au regard de l'organisation des services en charge des recrutements dans chaque entreprise, en vérifiant si les écarts discriminatoires varient selon que les recrutements

sont gérés par une centrale unique pour toute la France, par différents services RH en région ; ou bien encore de manière complètement décentralisée au niveau de chaque établissement affilié ou franchisé.

Enfin, l'opération a permis d'engager un dialogue autour de leurs pratiques de recrutement avec les directions des 40 entreprises concernées, en leur présentant la méthodologie utilisée lors du *testing* et leurs résultats propres. Elles ont été invitées à adresser au ministère du travail leurs plans d'actions en faveur de la non-discrimination à l'embauche, et là où un risque significatif de discrimination a pu être décelé, à prendre des mesures correctives pour garantir l'égalité de traitement des candidats à l'embauche.

**Fabrice Foroni (ISM Corum), Marie Ruault
et Emmanuel Valat (Dares).**

Encadré 2

Sélection des entreprises, choix des offres et métiers ciblés

a. La sélection des entreprises testées

La détermination des entreprises à tester a nécessité :

- d'identifier toutes les entreprises publiant suffisamment d'offres d'emploi pour qu'elles puissent être testées de nombreuses fois sur une période courte (quatre mois) ;
- de privilégier des secteurs d'activité dans lesquels figurent plusieurs de ces entreprises, ceci permet ensuite de confronter des pratiques de recrutement qui, tout en concernant les mêmes typologies de métiers, peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

43 entreprises de plus de 1 000 salariés appartenant à neuf secteurs ont ainsi été sélectionnées. Pour 3 d'entre elles, les tests ont dû être abandonnés en raison de volumes d'offres insuffisants. Le choix des 40 entreprises finalement testées résulte donc uniquement des conditions de réalisation du *testing*, notamment du calendrier (4 mois) et du choix de ne répondre qu'à des offres d'emploi (et non d'envoyer des candidatures spontanées). D'autres entreprises auraient pu être retenues si les objectifs de l'opération et sa durée avaient été différents.

b. Le choix des offres d'emploi testées dans chaque entreprise

Une veille quotidienne a été effectuée sur internet pour repérer les offres émises sur la vingtaine de métiers ciblés. Elle s'est faite avant tout en consultant les « espaces recrutement » des 40 entreprises retenues, où celles-ci publient la plupart de leurs offres, avec des formulaires de candidature à remplir en ligne en joignant son CV et ses motivations.

Les offres ont été choisies de manière à répartir les CV envoyés entre les différents établissements et services RH de chaque entreprise. Les emplois concernés sont donc dispersés dans la plupart des départements en France (moins d'un quart étant en Ile-de-France).

c. Les métiers ciblés

Une vingtaine de métiers a été retenue ; cela ne reflète donc pas forcément les flux de recrutement des entreprises. 147 paires de CV ont été rédigées. Les tests ont été répartis sur des métiers pour lesquels les 40 entreprises publient fréquemment des offres d'emploi, à la fois en ciblant des métiers de niveau « employé » et « manager », afin de mesurer les risques discriminatoires dans l'accès à ces deux types d'emploi, et en choisissant des métiers pour lesquels les candidatures habituellement reçues sont des deux sexes, afin de pouvoir les tester avec des paires de CV tantôt féminines ou masculines, sans risquer d'éveiller les soupçons des recruteurs. Des paires de candidatures avec cinq ou dix années d'expérience ont été préparées pour chaque métier. Des variantes ont également été prévues dans certains cas, avec la conception de paires de candidatures tantôt « polyvalentes », tantôt spécialisées dans un domaine spécifique.

Les tests ont été répartis de manière homogène, en effectuant :

- 750 tests sur des offres de niveau « employé », avec des paires tantôt féminines (375 tests) ou masculines (375 tests)
- 750 tests sur des offres de « manager », avec des paires tantôt féminines (375 tests) ou masculines (375 tests).

Cette répartition rigoureusement homogène a également été appliquée au niveau de chacun des neuf secteurs d'activité et pour chacune des 40 entreprises testées, de manière à favoriser la comparaison des résultats.

Protocole et déroulement du *testing*

Entre début avril et fin juillet 2016, 1 500 paires de CV ont été envoyées auprès de 40 entreprises, dans neuf secteurs, sur des métiers d'employé ou de manager. La réception des réponses des employeurs à ces candidatures a été clôturée le 31 août 2016.

a. Les candidatures

Chaque test a consisté à proposer sur une même offre deux candidatures équivalentes du point de vue de la formation, de l'expérience professionnelle et des caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge (1), diplôme (2), nationalité (3) et lieu de résidence (4) ; la situation familiale n'a été mentionnée dans aucun CV).

La seule différence concernait l'origine évoquée par ces deux candidatures, avec des noms et prénoms à consonance « hexagonale » pour l'une et à consonance « maghrébine » pour l'autre. Pour ce faire, une centaine d'identités ont été utilisées, telles que :

- Malika SAYED, Aurélie FAVRE, Djamilia BACHIRI, Céline PARMENTIER... pour les femmes ;

- Fayçal BRAHIMI, Julien THIEBAUT, Malik BOUNA, Guillaume CLERC... pour les hommes.

Les deux candidatures ont été envoyées à moins de 24 heures d'intervalle sur des offres de niveau « employé ». Un intervalle de 24 à 48 heures a généralement été appliqué pour les offres de « manager », mais il a pu aller jusqu'à 96 heures pour des profils plus rares, tels que directeur-trice d'établissement.

Ces rangs d'envoi ont été systématiquement permutés d'un test au suivant, en proposant en premier tantôt la candidature « d'origine hexagonale », tantôt celle « d'origine maghrébine ». Comme chacune des 147 paires de candidatures prévues a pu être testée auprès de différentes entreprises, les CV ont également été permutés d'un test au suivant.

Seules des candidatures « hexagonales » ou « maghrébines » ont été proposées, sans tester d'autres origines « extra-européennes ». Celles-ci peuvent en effet être relativement moins fréquentes parmi les candidatures habituellement reçues sur certains métiers qu'il s'agissait de tester et elles pouvaient donc risquer d'éveiller les soupçons des recruteurs.

b. Le relevé des réponses

Chaque candidature comporte une adresse électronique et un numéro de téléphone pour réceptionner les réponses éventuelles des recruteurs. En revanche, il a été matériellement impossible de recueillir d'éventuelles réponses par courrier postal car cela aurait nécessité de prévoir des boîtes à lettres réparties dans toute la France et qui mentionnent les différents noms et prénoms utilisés pour les tests. Mais ces réponses par courrier postal sont de plus en plus rares dans les entreprises, notamment lorsque les candidatures ont été reçues par internet.

(1) Les âges varient entre 25 et 35 ans.

(2) Les niveaux d'étude allaient de CAP/BEP à bac+5, en fonction des métiers à tester.

(3) Les deux candidatures étaient de nationalité française, en le stipulant bien dans le CV de la candidature évoquant une origine « maghrébine », afin d'écartier le risque qu'un recruteur anticipe les difficultés administratives pour embaucher des ressortissants extra-européens.

(4) Les adresses postales mentionnées sur les CV sont situées dans des quartiers socialement neutres le plus souvent à proximité de l'emploi postulé.

Pour en savoir plus

- [1] E. Cédiey, F. Feroni, H. Garner (2008), « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(es) », *Premières Synthèses* n° 06.3, Dares.
- [2] C. Berson (2013), « *Testing* : les difficultés de l'interprétation des discriminations à l'embauche », *Travail et Emploi* n° 135, p. 27-40.
- [3] A. Edo, N. Jacquemet (2013), « Discriminations à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Économie et Statistique* n° 464-465-466, p. 155-172.
- [4] P. Petit, E. Duguet, Y. L'Horty, L. Du Parquet, F. Sari (2013), « Discriminations à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique* n° 464-465-466, p. 141-153.
- [5] P. Petit (2004), « Discrimination à l'embauche : Une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue Économique* 55(3), p.611-621.
- [6] L. Challe, F. Fremigacci, F. Langot, Y. L'Horty, L. Du Parquet, P. Petit (2016), « Access to employment with age and gender : results of a controlled experiment », *Working Paper TEPP-CNRS*, n° 16-2.
- [7] O. Rohmer, E. Louvet (2006), « Être handicapé : quel impact sur l'évaluation des candidats à l'embauche ? », *Le Travail Humain* 69(1), p.49-65.
- [8] P. Petit, E. Duguet, Y. L'Horty (2015), « Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France », *Économie et Prévision* 2015/1 n° 206-207, p.55-69.
- [9] M.-A. Valfort (2015), « Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité », Institut Montaigne, octobre.
- [10] Y. L'Horty (2016), « Discrimination dans l'accès à l'emploi public », Rapport au Premier ministre, juin.

Interprétation des résultats

La discrimination se manifestant par une inégalité de traitement, sa mesure nécessite de confronter les réponses faites à l'une et à l'autre candidature pour chaque test avec différents résultats possibles : aucune réponse, deux refus identiques, deux propositions identiques (correspondant à une manifestation d'intérêt), l'une ou l'autre candidature favorisée par rapport à l'autre.

On ne peut conclure à l'existence de pratiques discriminatoires sur la base d'un seul test avec traitement différencié, car celui-ci peut résulter de circonstances qui ne sont pas forcément liées au critère testé. Par exemple, un recruteur peut proposer un entretien uniquement à la première des deux candidatures-tests reçue ou à l'une des deux prises au hasard, tout en proposant des entretiens à d'autres candidats bien « réels » reçus par ailleurs jusqu'au moment où, en ayant convoqué un certain nombre, il décide d'interrompre ses recherches avant d'atteindre l'autre candidature-test proposée. Il faut donc renouveler de nombreux tests auprès des recruteurs, en permutant les rangs d'envoi et les CV entre les deux types de candidatures (pour contrôler les risques de biais), afin de s'assurer que les différences de traitement sont récurrentes. C'est seulement à partir d'écarts de traitement statistiquement significatifs que l'on conclura le cas échéant à l'existence de risques discriminatoires dans les recrutements testés.

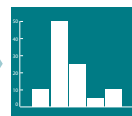
Plusieurs précisions sont utiles pour l'interprétation des résultats bruts.

- Les chiffres et les taux qui ont été calculés ne sont pas représentatifs et ne peuvent donc pas être extrapolés à l'ensemble du marché du travail ni à tout un secteur (seules quelques grandes entreprises choisies de façon non aléatoire, pour les raisons exposées supra, ont été testées). Ils ne sont pas extrapolables non plus aux pratiques générales de recrutement des entreprises testées. Ce que les résultats d'un testing démontrent, c'est, s'il se manifeste, au moins sur la série précise d'offres d'emploi testées, un risque significatif que des discriminations existent.

- La notion de significativité des résultats renvoie à la question de savoir si l'écart entre les réponses à des CV « maghrébins » et « hexagonaux » peut être considéré comme statistiquement non nul ou si on se trouve dans la marge d'erreur – le degré de significativité de l'écart dépend ainsi à la fois de l'importance de cet écart et du nombre de tests effectués (qui réduit la marge d'erreur). Cette validation statistique a été effectuée en comparant le nombre de cas où la candidature « hexagonale » a été favorisée avec le nombre de cas où la candidature « maghrébine » a été favorisée. Le test du Khi-2 de Mac Nemar a été utilisé pour analyser les résultats obtenus selon le niveau de l'emploi, le sexe des candidats et pour chacun des neuf secteurs d'activité ; le test Binomial de Mac Nemar (adapté à des effectifs plus réduits) a été utilisé pour les résultats obtenus pour chaque entreprise. Les résultats de ces deux tests sont indiqués à droite des tableaux concernés, en signalant par des astérisques les cas où l'écart est statistiquement significatif au seuil de 1 % ***, de 5 % ** ou de 10 % *.

S'agissant de l'indicateur synthétique « pourcentage de chances d'intéresser le recruteur », différentes possibilités existent ; bien que cela n'influence pas les significativités obtenues à partir des tests de Mac Nemar (ils ne portent que sur les paires où l'une des deux candidatures a été favorisée), leur choix n'est pas forcément neutre vis-à-vis du niveau des pourcentages rapportés. En particulier, le dénominateur (nombre de tests considérés), peut-être plus ou moins large : a été retenu ici comme dénominateur, le nombre total de tests (qu'ils aient reçus ou non une réponse), soit 1 500, ce qui conduit à des ratios plus faibles qu'avec un choix plus restrictif (comme par exemple un dénominateur restreint aux tests ayant donné lieu à réponse, quelle qu'elle soit).

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),

39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.