

Un aperçu des résultats des *testings* sur CV menés en France

Stéphane Carcillo⁽¹⁾ et Marie-Anne Valfort⁽²⁾

Le *testing* sur CV consiste à envoyer, en réponse à des offres d'emploi réelles, des CV et lettres de motivation de candidats fictifs dotés de parcours scolaires et professionnels équivalents, mais différant en fonction d'un critère prohibé par la loi dont on veut savoir s'il influence la décision du recruteur. Dans ce contexte, toute différence de taux d'invitation à un entretien d'embauche entre deux groupes de candidats, l'un majoritaire, l'autre minoritaire, est interprétée comme le résultat d'une discrimination.

L'objectif de ce *Focus* est de présenter les principaux résultats des *testings* sur CV menés en France. Il se concentre sur le critère de l'origine ethnique – qui a été le plus testé –, avant d'étendre l'analyse à d'autres critères de discrimination. Le *Focus* conclut en rappelant que, bien qu'il présente des limites, le *testing* sur CV est la méthode la moins contestable pour mesurer les discriminations sur le marché du travail.

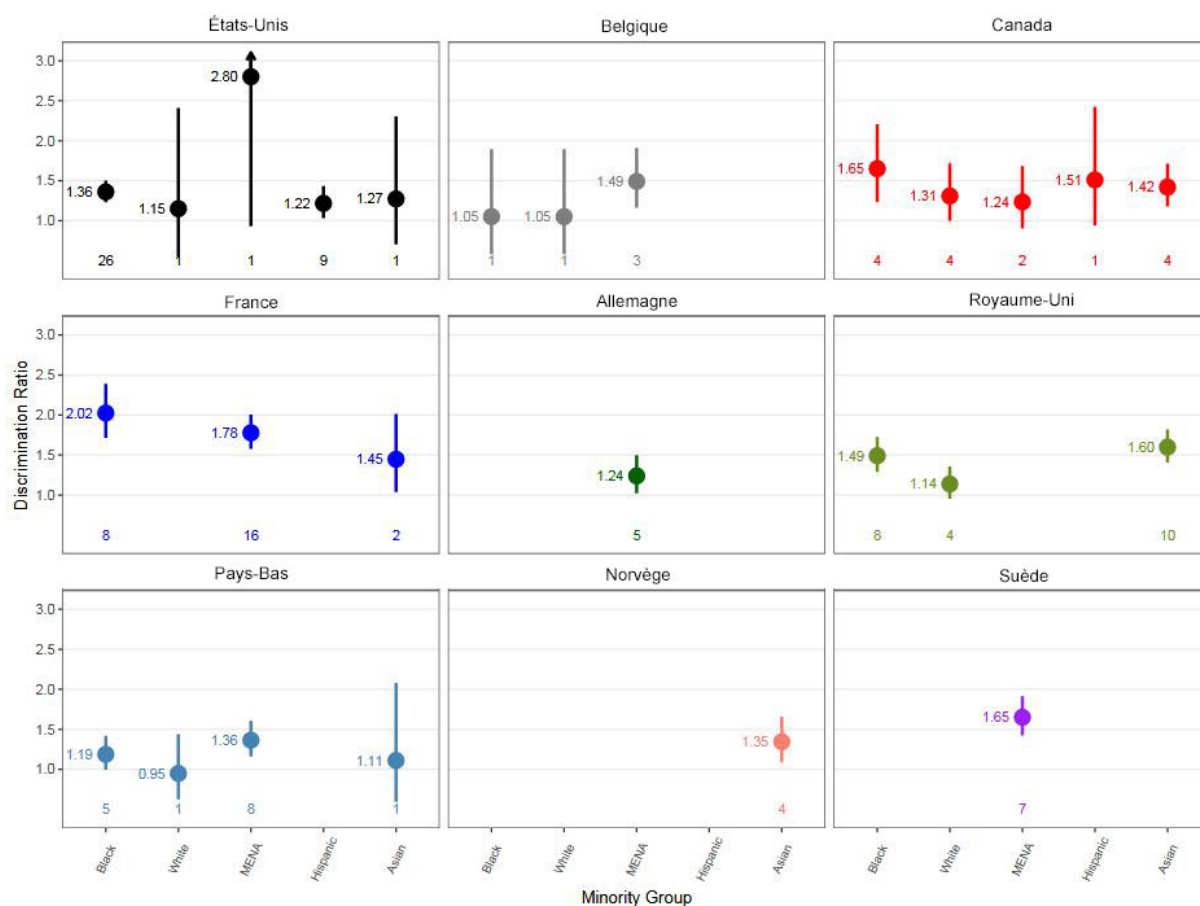
1. Les *testings* sur CV mesurant les discriminations fondées sur l'origine ethnique

Une méta-analyse récente (voir Quillian *et al.*, 2019) de 97 *testings* sur CV réalisés dans 9 pays révèle que, à candidature équivalente, la probabilité pour les Français blancs d'être invités à un entretien d'embauche est de 50 à 100 % supérieure à celle de Français issus de minorités non blanches. D'après cette méta-analyse, la France est le pays qui discrimine le plus à l'encontre des minorités ethniques. La discrimination à l'encontre de l'origine y est plus de 40 % supérieure à celle qui prévaut aux États-Unis, tous groupes minoritaires non blancs confondus. En Allemagne, aux États-Unis ou en Norvège, cet écart n'est que de 20 à 40 %. Cette différence s'explique surtout par le traitement des minorités issues d'Afrique subsaharienne et d'Afrique du Nord, comme en atteste le graphique suivant.

(1) Sciences Po, membre du CAE.

(2) OCDE, École d'économie de Paris (PSE), Université Paris I-Panthéon-Sorbonne.

Graphique. Ratio entre le taux d'invitation à un entretien d'embauche du candidat majoritaire et le taux d'invitation à un entretien d'embauche du candidat minoritaire



Note : Les lignes verticales sont des intervalles de confiance à 95 %. Le nombre à gauche de la ligne est le ratio entre le taux d'invitation à un entretien d'embauche du candidat majoritaire et le taux d'invitation à un entretien d'embauche du candidat minoritaire. Le nombre sous la ligne est le nombre de *testings* sur CV sur lesquels repose le calcul de ce ratio.

Source : Quillian *et al.* (2019).

2. Les *testings* sur CV mesurant les discriminations fondées sur des critères autres que l'origine ethnique

Les *testings* sur CV réalisés en France depuis vingt ans révèlent que les discriminations fondées sur d'autres critères de discriminations sont également intenses (voir du Parquet et Petit, 2019). Ainsi, les femmes sont discriminées lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, notamment dans l'accès aux postes à responsabilité (voir Petit, 2007) : les employeurs craignent une moindre implication des mères (ou futures mères) à des postes exigeant une forte disponibilité, dans un contexte où la norme sociale fait encore peser l'essentiel du travail domestique et familial sur les épaules des femmes.

Les *testings* sur CV révèlent également que les seniors ont 50 % de chances en moins que les jeunes d'être invités à un entretien d'embauche dans de nombreux métiers (voir Riach, 2015) et, en particulier, dans les grandes villes (voir Riach et Rich, 2006). Ils mettent aussi au jour une discrimination spécifique à l'encontre des musulmans. À CV identique, un candidat de culture musulmane issu du Liban (Mohammed) a autant de chance que son homologue chrétien (Michel) de trouver un emploi s'il souligne qu'il n'est pas pratiquant : la rubrique « centres d'intérêt » de son CV fait dans ce cas apparaître son engagement dans l'association

non confessionnelle de scoutisme « Éclaireuses Éclaireurs de France ». Mais le résultat est très différent si Mohammed et Michel pratiquent leur religion, pourtant dans un esprit d'ouverture. Le taux de réponse de Mohammed chute lorsqu'il précise qu'il encadre des jeunes à l'association musulmane de scoutisme « Scouts musulmans de France » (plutôt que chez les Éclaireurs de France), alors que l'inverse se produit pour Michel s'il signale plutôt son engagement dans l'association catholique de scoutisme « Scouts et guides de France ». Résultat : il suffit à Michel d'envoyer quatre candidatures pour obtenir un entretien d'embauche alors que vingt sont nécessaires pour Mohammed (voir Valfort, 2020).

Malheureusement, aucun *testing* sur CV rigoureux n'a permis de mesurer l'existence d'une discrimination à l'encontre des personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) en France, mais ceux conduits dans d'autres pays de l'OCDE sont sans appel : ces personnes ont en moyenne 50 % de chances en moins que les personnes hétérosexuelles et cisgenres de décrocher un entretien d'embauche (voir OCDE, 2019).

3. Malgré des limites, la moins mauvaise des méthodes pour mesurer les discriminations

Les *testings* sur CV ne sont pas sans limites (voir Carcillo et Valfort, 2018). En particulier, ils n'identifient la discrimination qu'au stade de l'invitation à l'entretien d'embauche. Ils ne permettent pas de mesurer si cette discrimination apparaît, persiste ou disparaît à l'issue de cet entretien⁽³⁾. Ils ne permettent pas non plus d'identifier les différences de trajectoires, notamment salariales, qui peuvent émerger entre candidats majoritaires et candidats minoritaires une fois qu'ils sont embauchés. Par ailleurs, les *testings* sur CV estiment la discrimination qui prévaut non pas à l'échelle d'une économie tout entière, mais dans le périmètre forcément plus restreint de l'expérience – une ville, un secteur d'activité, un type de poste, etc. Cette limite peut compromettre la capacité des chercheurs à généraliser leurs résultats.

Malgré ces limites, les *testings* sur CV présentent l'avantage majeur de garantir qu'une différence de taux d'invitation à un entretien d'embauche entre deux groupes de candidats, l'un majoritaire, l'autre minoritaire, est bien le résultat d'une discrimination. Ce n'est pas le cas des méthodes alternatives.

Ainsi, les études recourant aux enquêtes représentatives sur la situation des individus sur le marché du travail pour mesurer les discriminations consistent à étudier les différences de taux d'emploi et de salaire entre groupe majoritaire et groupe minoritaire. Ces études s'efforcent de neutraliser l'effet des caractéristiques productives (niveau d'éducation, expérience professionnelle, etc.) pouvant expliquer ces différences, de telle sorte que l'écart résiduel entre groupes majoritaire et minoritaire puisse s'interpréter comme le résultat d'une discrimination. Mais cette interprétation reste sujette à caution car neutraliser l'effet de toutes les caractéristiques productives n'est jamais totalement possible avec des données d'enquête.

Par ailleurs, les résultats issus d'enquêtes sur le ressenti des discriminations sont également délicats à interpréter. Cette méthode subjective ne garantit pas, par définition, que les perceptions des enquêtés sur la fréquence des discriminations reflètent une réalité. Ces perceptions peuvent sous-estimer les

(3) Pour mesurer la discrimination à l'issue de l'entretien d'embauche, il faut réaliser ce qu'on appelle un « audit » en demandant à des personnes dotées de CV fictifs – en tous points similaires à l'exception d'un critère de discrimination prohibé par la loi – de postuler à un emploi et de se rendre aux entretiens d'embauche lorsqu'elles y sont invitées. La principale limite de cette méthode est qu'il est difficile de garantir que les acteurs assignés à différents profils de candidats agissent de la même manière en présence des employeurs. En particulier, parce que ces « acteurs » connaissent la finalité de l'étude à laquelle ils participent (mesurer la discrimination), il n'est pas évident qu'ils se conduisent de façon similaire durant l'entretien, selon qu'ils jouent le rôle d'un candidat majoritaire ou d'un candidat minoritaire. Consciemment ou inconsciemment, ils peuvent être tentés de confirmer ou infirmer les écarts attendus entre ces types de candidats. Ce risque est d'autant plus grand que ces acteurs ne cherchent pas vraiment un emploi : le coût pour eux de ne pas se comporter comme ils l'auraient fait dans le cadre d'un véritable entretien d'embauche est en fait nul. Si les études d'audit ont eu le vent en poupe dans les années 1980 et 1990, très peu de chercheurs se risquent aujourd'hui à recourir à cette méthode.

discriminations (par exemple, si les victimes de discrimination ne sont pas capables d'identifier les discriminations qu'elles subissent tant elles font partie de leur quotidien) ou, au contraire, surestimer les discriminations (par exemple si les victimes de discrimination finissent par interpréter toute inégalité de traitement comme une discrimination) (voir INSEE, 2014). Ainsi, l'enquête « Trajectoires et Origines » (TeO) menée par l'INED et l'INSEE en 2008 montre que le ressenti des discriminations en France sous-estime les discriminations réelles dont sont victimes les individus (voir Safi et Simon, 2013)⁽⁴⁾.

Références bibliographiques

Carcillo S. et M-A. Valfort (2018) : *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Les Presses de Sciences Po.

INSEE (2014) : « Inégalités discriminations : questions de mesure », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.

OCDE (2019) : *Society at a Glance 2019*, OCDE Social Indicators, Éditions OCDE. Disponible sur www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm

du Parquet L. et P. Petit (2019) : « Discrimination à l'embauche : retour sur deux décennies de *testings* en France », *Revue Française d'Économie*, vol. XXXIV, n° 2019/1, pp. 91-132.

Petit P. (2007) : « The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector », *Labour Economics*, vol. 14, n° 3, pp. 371-391.

Quillian L., A. Heath, D. Pager, A.H. Midtbøen, F. Fleischmann et O. Hexel (2019) : « Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring », *Sociological Science*, n° 6, pp. 467-496.

Riach P.A. (2015) : « A Field Experiment Investigating Age Discrimination in Four European Labour Markets », *International Review of Applied Economics*, vol. 29, n° 5, pp. 1-12.

Riach P.A. et J. Rich (2006) : « An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market », *IZA Discussion Paper*, n° 2522.

Safi M. et P. Simon (2013) : « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines* : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et Statistique*, n° 464-466, pp. 245-275.

Valfort M-A. (2020) : « Anti-Muslim Discrimination in France: Evidence from a Field Experiment », *World Development*, à paraître.

(4) Deux types de questions permettent de mesurer le ressenti des discriminations dans TeO. Le premier type consiste à demander directement aux individus s'ils ont déjà été victimes de discrimination. Le second type de questions procède de manière plus indirecte : on demande d'abord aux individus s'ils ont vécu des inégalités de traitement (sans que la notion de discrimination ne soit évoquée) ; on demande ensuite aux individus de préciser la source de cette inégalité de traitement afin de déterminer si elle découle de la discrimination ou d'une autre cause (encombrement des services, erreur, etc.).