



HAL
open science

Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ?

Nicolas Jacquemet

► **To cite this version:**

Nicolas Jacquemet. Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ?. Regards croisés sur l'économie, 2013, 1 (13), pp.49-63. 10.3917/rce.013.0049 . hal-00876436

HAL Id: hal-00876436

<https://hal.science/hal-00876436>

Submitted on 24 Oct 2013

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

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

Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ?

Nicolas JACQUEMET

Professeur associé à l'École d'Économie de Paris, professeur des universités à l'Université de Lorraine et membre du BETA.

Résumé

La discrimination à l'embauche est aujourd'hui bien comprise, grâce aux travaux qui en mesurent l'ampleur et les causes à partir d'envois contrôlés de candidatures fictives. Ces résultats confirment que la discrimination constitue un handicap majeur pour les candidats issus de l'immigration : près de 40 % de chances en moins d'être convoqués à un entretien d'embauche. Mais loin de refléter une simple défiance à l'égard des individus issus de l'immigration, ces discriminations s'expliquent aussi largement par la difficulté pour un employeur à anticiper les caractéristiques d'un candidat issu d'un groupe différent du sien. Ces résultats ouvrent la voie à des nouveaux instruments de lutte contre les discriminations, qui consistent à améliorer l'information disponible sur les compétences du candidat.

Abstract

Hiring discrimination in France is now well-documented thanks to accumulated evidence from correspondence testing. The results support that discrimination is widespread and strong: on average, this amounts to a 40 % lower call back rate for ethnic minorities. Such discrimination does not appear only because of a distaste of employers towards minorities; the ability to accurately anticipate the skills and characteristics of candidates from minorities also plays an important role. This allows to design new tools to restore equal treatment, based on enhanced information about applicant's abilities.

La question de l'insertion sur le marché du travail revêt une importance particulière s'agissant des populations issues de l'immigration : parce qu'elle est facilitée la socialisation, l'ascension sociale, la transmission des valeurs, des normes, de la langue etc., la participation au marché du travail est un vecteur fondamental d'intégration.

La situation des populations issues de l'immigration sur le marché du travail français est longtemps restée une question sans réponse, faute d'informations dans les enquêtes publiques sur le statut des personnes interrogées vis-à-vis de l'immigration. Cette absence de données statistiques est comblée depuis 2005 (date à laquelle l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques a intégré des questions sur l'origine des parents des individus interrogés) et dresse le portrait d'un marché du travail extrêmement contrasté entre les individus issus de l'immigration et ceux dont la présence en France remonte à plusieurs générations. Par exemple, parmi les Français dont les deux parents sont nés en France, le taux d'emploi¹ est en moyenne de 86 % pour les hommes et de 74% pour les femmes ; alors que pour ceux dont l'un au moins des deux parents est né en France, ces proportions passent à 65 % pour les hommes et 56 % pour les femmes, soit respectivement 21 et 18 points de différence selon le statut d'immigration de leurs parents [Aeberhardt, Coudin, Rathelot, 2010].

Ce type de comparaison compte certainement pour beaucoup dans la place qu'occupe la discrimination dans le débat public. Pourtant, les différentiels d'insertion sur le marché du travail d'une catégorie de population à une autre peuvent s'expliquer par de très nombreux facteurs, liés à des différences objectives (au regard des critères pertinents sur le marché du travail) entre les chercheurs d'emploi issus de l'immigration – ou de genre féminin – et le reste de la population. Dans le cas des écarts de taux d'emploi cités plus haut, une proportion importante des écarts observés se reflète directement dans des différences en termes de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle, ou encore de situation familiale. Or, les écarts d'insertion dus à des différences de caractéristiques individuelles ne résultent pas de discriminations à l'embauche – qui recouvrent uniquement « les différences de traitement fondées sur des caractéristiques observables non productives ». Rien

¹ La part de la population en âge de travailler (entre 16 et 65 ans) qui occupe un emploi.

n'exclut que ces différences dans les caractéristiques productives avec lesquelles les individus se présentent sur le marché du travail résultent elles-mêmes de discriminations passées, au cours de l'ensemble des étapes de la vie sociale qui précèdent l'entrée sur le marché du travail (en s'exerçant par exemple à l'entrée dans un établissement scolaire ou dans les choix de filière etc.) ; mais lutter contre les discriminations à l'embauche n'aura aucun effet positif direct sur ces écarts.

Ces premiers éléments de réflexion montrent qu'il est important de mesurer de façon précise les discriminations à l'embauche, mais ils mettent surtout en évidence les difficultés de définition et de mesure du phénomène : s'il est aisé d'identifier ce qu'est une caractéristique productive observable (le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle), il est beaucoup plus complexe de faire le tri de ce qui relève ou non de la productivité dans les observations fournies par l'appartenance à un groupe de population donné. La compréhension des mécanismes qui sous-tendent la discrimination permettent d'éclairer cette question.

Pourquoi les recruteurs appliquent-ils des critères discriminatoires ?

La discrimination est souvent perçue par le seul prisme du rejet de l'autre, par défiance à l'égard des catégories de populations concernées. Si ce comportement constitue bien un premier mécanisme possible conduisant à la discrimination (fondée dans ce cas sur une décision de nature raciste ou misogyne de la part du recruteur ; parfois nommée « discrimination par les préférences »), il en est un second par lequel la discrimination résulte non pas d'attitudes de rejet moralement ou éthiquement condamnables, mais uniquement de la nécessité dans laquelle se trouvent les employeurs d'utiliser toute l'information disponible pour sélectionner les candidats qui se présentent à eux.

Cette discrimination dite « statistique » est due à l'imperfection de l'information fournie par le contenu des candidatures : les caractéristiques « productives » ne se réduisent pas au parcours scolaire, à l'expérience professionnelle etc., et c'est bien tout l'enjeu de la procédure de recrutement que de sélectionner celui des candidats dont les caractéristiques sont les plus conformes au profil recherché. Or,

précisément parce que les différents groupes de population se présentent en moyenne avec des caractéristiques différentes sur le marché du travail, le groupe d'appartenance d'un candidat (en termes de statut d'immigration ou de genre) constitue une source d'information indirecte sur son aptitude probable à occuper l'emploi. Appliquer sur cette base un traitement différencié à des candidats issus de l'immigration constitue une discrimination à part entière : les individus se voient appliquer un traitement qui n'est en rien justifié par leurs caractéristiques propres mais uniquement par les croyances (fondées ou imaginaires) des employeurs sur les caractéristiques de leur groupe d'appartenance. Mais deux conséquences importantes montrent que cette distinction va bien au-delà de simples arguties entre spécialistes. D'une part, les employeurs qui se livrent à ce type de discrimination n'ont d'autre motif que la volonté de mettre en œuvre la procédure de recrutement la plus efficace possible. D'autre part, la discrimination est due uniquement dans ce cas à des difficultés d'ordre informationnelles : si les employeurs disposaient d'une information fiable sur les dimensions qui engendrent un traitement différencié, alors la discrimination, pour peu qu'elle soit de nature exclusivement statistique, disparaîtrait complètement.

La lutte contre la discrimination est-elle uniquement un enjeu de justice sociale ?

La discrimination à l'embauche représente, on l'a vu, un enjeu majeur d'intégration, et donc de cohésion. Mais elle affecte également le fonctionnement du marché du travail lui-même et, d'un point de vue strictement économique, son efficacité. Les implications de la discrimination sont de ce point de vue assez différentes suivant le mécanisme sous-jacent aux comportements discriminatoires.

La discrimination fondée sur les préférences conduit les employeurs à défavoriser des candidats en dépit de leur aptitude à occuper l'emploi : la discrimination constitue dans ce cas une décision qui nuit à l'efficacité. À ce premier effet direct peut s'en ajouter un second lié au fait que les entreprises qui discriminent se privent des bénéfices que tirent les organisations de la diversité de leurs équipes².

² Voir par exemple Alesina et Ferrara (2005) pour un survol de ces résultats. Ces travaux sont encore trop récents pour que s'en dégagent des leçons claires et stabilisées, mais ils constituent une piste très prometteuse de compréhension des enjeux de la discrimination pour le fonctionnement du marché du travail.

À l'inverse, la discrimination statistique est, elle, guidée par le souci de l'efficacité économique. Elle n'en a pas moins des effets pervers importants sur le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble, qui proviennent du fait que la discrimination est largement auto-réalisatrice. La situation à laquelle les individus sont confrontés à l'entrée sur le marché du travail influence les décisions (déliérées) qu'ils prennent aux étapes plus précoces de leur parcours professionnel. Les choix d'éducation, par exemple, sont fortement déterminés par les perspectives d'emploi offertes par différentes formations. Mais si les individus issus de l'immigration rencontrent plus de difficultés à obtenir un emploi conforme à leur niveau de diplôme, alors ils auront tendance à s'adapter en renonçant à ces niveaux d'éducation : les différentiels d'insertion se traduiront ainsi par des différences de caractéristiques productives observables qui sont uniquement justifiées par la crainte de subir des comportements discriminatoires.

Que sait-on des discriminations à l'embauche sur le marché du travail français ?

Pour pallier les difficultés de mesure, la méthode d'analyse qui s'est largement imposée consiste à utiliser un envoi contrôlé de candidatures fictives en réponse à des offres d'emploi.

Ces études consistent à répondre à des offres d'emploi à l'aide de candidatures fictives (*curriculum vitae* et lettre de motivation) construites de manière à présenter des qualifications en adéquation avec le profil recherché. À cette banque de candidatures est associée une liste d'identités, elles aussi fictives. Une identité correspond donc à un candidat fictif dont le nom et prénom ont été choisis au préalable. Ces identités constituent la principale variable d'intérêt : elles sont en effet conçues de manière à suggérer aussi clairement que possible l'appartenance des « candidats » aux groupes à l'encontre desquels on souhaite mesurer le niveau de discrimination. En France, les études utilisent ainsi typiquement une identité (nom et prénom) à consonance maghrébine, dont le succès est comparé à celui d'une candidature dont l'identité suggère un candidat « français de souche ».

À chaque annonce sont envoyées autant de candidatures que l'étude comporte d'identités. Lors de ces envois, chaque candidat postule par l'intermédiaire d'un CV et d'une lettre de motivation qui lui sont propres, et sont différents d'un candidat à l'autre afin de limiter les risques de détection de l'enquête. Bien entendu, des CV différents peuvent engendrer des perceptions différenciées de la qualité des candidatures, indépendamment de l'identité qu'elles portent. C'est pourquoi d'un envoi à l'autre, l'association entre CV et identité est modifiée selon une rotation strictement contrôlée. Ainsi, les différences systématiques dans les réponses reçues en fonction de l'identité du candidat ne peuvent en aucun cas être attribuées à la qualité des CV. En effet, si seule la qualité des CV différenciait les candidatures, toutes les identités seraient en moyenne traitées sur un plan d'égalité, puisqu'elles sont envoyées tantôt avec un CV de « bonne qualité », tantôt avec un CV de « moins bonne qualité ». Sur cette base, le degré de discrimination est mesuré par l'écart de taux de convocation à un entretien d'embauche entre les candidats fictifs appartenant à différentes catégories de population.

Bien qu'assez récente, l'application de cette méthode au marché du travail français a permis de faire émerger un certain nombre de conclusions importantes. D'abord, toutes les études concluent à l'existence d'une discrimination massive, de l'ordre de 40 %, à l'encontre des candidats d'origine maghrébine. Cette proportion signifie que, pour obtenir le même nombre de convocations à un entretien d'embauche, un individu dont le nom est à consonance maghrébine doit envoyer 3 candidatures quand les autres candidats (à consonance « française ») en envoient 2. Cet écart représente un handicap considérable pour trouver un emploi. Cette discrimination concerne tant les femmes que les hommes d'origine maghrébine, même si les femmes semblent en général moins fortement affectées.

La plupart des études ultérieures se sont efforcées de mieux comprendre les contours de cette discrimination. Une première série de résultats met l'accent sur les spécificités (perçues ou réelles) des individus issus de l'immigration maghrébine. Les travaux d'Adida, Laitin et Valfort [2010] s'intéressent notamment à l'hypothèse selon laquelle la discrimination à l'embauche apparemment liée à l'origine serait, en réalité, le fait d'une défiance de la part des employeurs à l'encontre des candidats issus de la

communauté musulmane. De fait, l'écart de taux de convocation à un entretien d'embauche est assez élevé comparé à une candidature perçue comme catholique – associée à un taux de convocation de 21 %, contre 8 % pour la candidate musulmane, alors même que l'origine perçue déduite du nom de famille est exactement la même. S'il existe incontestablement une discrimination liée à l'appartenance religieuse, celle-ci semble s'ajouter à la discrimination d'origine plutôt que de la recouvrir. Selon une étude récente, l'appartenance à la communauté musulmane semble en effet induire une discrimination importante quelle que soit l'origine perçue des candidats, tandis que les candidats issus de l'immigration maghrébine semblent fortement discriminés y compris s'ils sont perçus comme catholiques.

Un deuxième type de question concerne le degré de spécificité de cette discrimination observée. Duguet et al. [2012] élargissent le spectre des origines testées, en s'intéressant non seulement à des candidatures marocaines, mais aussi à des candidatures sénégalaises et asiatiques. Les résultats montrent que toutes les origines sont discriminées dans une proportion importante.

Pour comprendre ce type de phénomène, notre étude [Edo et Jacquemet, 2013] introduit la notion d'homéophilie ethnique, c'est-à-dire l'hypothèse selon laquelle les comportements discriminatoires s'expliquent non pas par le traitement particulier appliqué à certaines origines, mais au contraire par un traitement particulier appliqué à tout individu n'appartenant pas au groupe majoritaire. Nos résultats montrent que la discrimination est effectivement d'intensité comparable selon que l'origine du candidat discriminé est ou non clairement identifiée par les employeurs. Ce résultat confirme que la recherche de l'entre soi, ou la crainte de l'autre, jouent un rôle important dans la discrimination d'origine.

Enfin, nous nous intéressons à une source possible de discrimination statistique : le degré (perçu) de maîtrise de la langue française. Nos travaux montrent que l'addition d'informations supplémentaires de nature à « rassurer » les employeurs sur cette compétence suffit à absorber l'intégralité de la discrimination d'origine à l'encontre des femmes. En revanche, elle ne réduit que de façon marginale celle qui s'exerce à l'encontre des candidats masculins. Ce résultat suggère en creux que les attentes et les projections qui sous-tendent la discrimination d'origine de la part des

employeurs sont très différentes selon le genre. Pour les femmes, le degré de maîtrise de la langue semble être une dimension importante : la nature statistique de cette discrimination ouvre la voie à de nouveaux instruments de restauration de l'égalité des chances, destinées à contrecarrer les croyances des employeurs par l'intermédiaire d'informations quant aux compétences réelles des candidates issues de l'immigration.

Restaurer l'égalité des chances ? Différents outils pour différentes formes de discrimination

La lutte contre la discrimination s'est concentrée jusqu'à présent sur un nombre réduit d'instruments. Chacun d'eux est susceptible de corriger une forme particulière de discrimination, ce qui conditionne par conséquent leur efficacité.

Les programmes de discrimination positive (*affirmative action* aux Etats-Unis), d'abord, sont destinés au premier chef à lutter contre la discrimination par les préférences, et reposent donc sur l'hypothèse qu'aucune différence de productivité (réelle ou perçue) n'explique les comportements discriminatoires. La capacité de ce type de mesure à restaurer l'égalité des chances est fortement controversée. Une première série d'arguments met l'accent sur les effets pervers liés à la stigmatisation des populations ciblées par ces dispositions. En ciblant des populations particulièrement défavorisées, elles soulignent leur handicap et rendent possible l'exposition des bénéficiaires à une forme de stigma social. Une seconde limite provient du rôle de l'hémophilie ethnique décrite ci-dessus. Pour des raisons pratiques évidentes, les mesures de discrimination positive sont appliquées à des minorités ethniques clairement identifiées. Ce type de programme ne permet d'éliminer les comportements de nature discriminatoire que si les inégalités de traitement résultent d'une défiance à l'égard des minorités ethniques particulières qui font l'objet de ces mesures de favoritisme. Si la discrimination est fondée sur une défiance généralisée à l'égard de tout individu qui n'appartient pas au groupe ethnique dominant, toute intervention fondée sur l'identification de groupes ethniques particuliers est alors condamnée à laisser inchangée la situation des individus qui, bien qu'issus de l'immigration, échappent à ces catégorisations.

Un deuxième type de mesure ayant suscité de nombreuses discussions est la possibilité de rendre obligatoire le traitement anonyme des CV. Une étude récente réalisée par l'École d'Économie de Paris en collaboration avec Pôle Emploi montre que les candidats issus de l'immigration tendent paradoxalement à être pénalisés par l'anonymat : l'écart de taux d'accès aux entretiens d'embauche entre la population potentiellement discriminée – issue de l'immigration – et la population de référence – issue de la majorité ethnique – s'accroît fortement lorsque le CV est anonyme. L'interprétation privilégiée par les auteurs de l'étude tient à la réinterprétation des informations contenues dans le CV lorsque le bloc état civil est effacé. Lorsque le CV est anonyme, une présentation maladroite, la présence de fautes d'orthographe dans le CV, ou encore un parcours professionnel marqué par de fortes difficultés d'accès à l'emploi, seraient ainsi jugés sévèrement par le recruteur, tandis qu'ils sont considérés avec indulgence si l'identité atteste que le candidat est issu de l'immigration. En ce sens, l'état civil permet aux recruteurs d'interpréter plus finement les signaux négatifs contenus dans les CV.

Mais cet effet pervers n'apparaît que lorsque le contenu des candidatures est systématiquement différent pour les candidats issus de l'immigration. Or, une politique globale de promotion de l'égalité des chances vise précisément à atténuer ces différences – en restaurant l'égalité de traitement à l'intérieur de l'école, à l'entrée dans les établissements scolaires, etc. Ne subsisterait plus, dans ce cas, que la discrimination fondée sur l'origine ethnique, qui est précisément celle qui est mesurée dans les études récencées plus haut. Par nature, ce type de désavantage ne peut qu'être rééquilibré par l'anonymat des candidatures, puisqu'il fait disparaître toute possibilité d'identification du postulant. Les bénéfices que l'on peut tirer d'une telle mesure dépendent donc de la composition de ces deux effets contradictoires : plus l'inégalité de traitement est forte dans toutes les sphères de la vie sociale, de sorte que les candidats issus de l'immigration se présentent sur le marché du travail avec un parcours nettement différent du reste de la population, et plus l'indulgence permise par l'identification de l'origine aura son importance pour contrer l'effet négatif de ces différences de parcours. L'étude de l'École d'Économie de Paris citée plus haut tend à montrer que cette description correspond à la situation actuelle de la France. Mais plus

les politiques de restauration de l'égalité des chances seront efficaces, conduisant à des parcours d'éducation et de formation professionnelle qui reflètent des différences entre individus plutôt qu'entre catégories de population, et plus la stigmatisation due à l'identification de l'origine sur la base du nom aura d'importance dans le traitement des candidatures sur le marché du travail. À mesure que l'on se rapprochera de cette situation, l'anonymat des candidatures aura de plus en plus de chances de constituer un instrument efficace de lutte contre les discriminations.

Enfin, un troisième type d'instrument, qui est lui adapté à la discrimination de nature statistique, consiste à produire une information fiable et pertinente sur les compétences des candidats, afin qu'elle se substitue aux croyances des employeurs (éventuellement erronées en moyenne, en tout cas infidèles aux compétences réelles de chaque candidat pris individuellement). Les travaux décrits plus haut mettent l'accent sur une dimension particulière, qui semble sous-tendre la discrimination d'origine contre les femmes. Pour lutter contre ce type de discrimination, il est possible par exemple d'instaurer un système de labellisation du niveau de maîtrise de la langue. L'objectif de ce label serait d'aligner les croyances des employeurs avec les compétences linguistiques effectives des candidats indépendamment de leur origine – ce qui requiert que ce label puisse être mentionné sur les candidatures, et que cette mention soit vérifiable pour éviter qu'elle fasse l'objet de manipulations. Un tel système pourrait s'inspirer et généraliser le diplôme national professionnel (DCL, Diplôme de Compétences en Langue) proposé depuis 2010 par le ministère de l'Éducation nationale et permettant aux adultes de faire reconnaître leurs compétences en langues. On pourrait alors envisager, par exemple, que ces épreuves soient systématiquement proposées lors de l'inscription au fichier des demandeurs d'emploi, ou encore en fin de cursus des formations professionnelles. Enfin, un élément crucial de réussite de ce dispositif est que les candidats défaillants se voient offrir une formation leur permettant d'atteindre le niveau requis. Il convient d'être particulièrement vigilant sur ce dernier aspect, au risque que le dispositif ne produise des effets contraires à l'objectif visé en handicapant plus encore les populations les moins éduquées, dont la position sur le marché du travail est déjà dégradée.

BIBLIOGRAPHIE

ADIDA D., LAITIN D., VALFORT M. A. (2010), « Identifying Barriers to Muslim Integration in France », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 107.

AEBERHARDT R., COUDIN E., RATHELOT R. (2010), « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », *France, Portrait Social*. ALESINA A., LA FERRARA E. (2005), « Ethnic Diversity and Economic Performance », *Journal of Economic Literature*, vol. 43, pp. 762-800

DUGUET E., LÉANDRI N, L'HORTY Y., PETIT P. (2010), « Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area », *Annals of Economics and Statistics*, Vol. 99–100.

DUGUET E., DU PARQUET L., L'HORTY Y., PETIT P. (2012), « First Order Stochastic Dominance and the Measurement of Hiring Discrimination : A Ranking Extension of Correspondence Testings with an Application to Gender and Origin », Document de travail ERUDITE.

EDO A., JACQUEMET. N. (2013), *La discrimination à l'embauche, Sur le marché du travail Français*, Opuscule du CEPREMAP n°31, Éditions rue d'Ulm, Paris.

EDO A., JACQUEMET. N. (2013), « Discrimination d'origine et de genre à l'embauche et homéophilie ethnique : une évaluation par correspondance en France. » *Economie et Statistiques*, à paraître.

PIERNE G. (2013). « Hiring Discrimination based on national origin and religious closeness », Document de travail ERUDITE.