

• DOCUMENT D'ÉTUDES

OCTOBRE 2023  
N °271

# Quelles caractéristiques des offres d'emploi et des métiers réduisent la discrimination à l'embauche selon l'origine ?

Emilie Arnoult Dares

Véronique Rémy Dares



## Quelles caractéristiques des offres d'emploi et des métiers réduisent la discrimination à l'embauche selon l'origine ?

Emilie Arnoult\* et Véronique Rémy\*\*

De nombreux *testings* ont mis en évidence des comportements discriminatoires selon l'origine géographique des candidat·es lors de l'embauche ; en France, ils attestent que de tels comportements sont particulièrement marqués lorsque les candidatures sont d'origine supposée maghrébine. Cependant, l'ampleur des écarts de traitement entre candidat·es pourrait varier selon les caractéristiques des métiers (conditions de travail, tension, etc.) et du poste à pourvoir (type et durée de contrat, expérience et diplôme demandés, niveau de salaire offert, etc.). À partir d'un *testing* portant sur 12 métiers dans l'ensemble de la France entre décembre 2019 et avril 2021 apparié au contenu des offres d'emploi testées, il apparaît que la préférence pour la/les candidature(s) à consonance française varie selon la durée du contrat. Accepter des débutant·es accroît la propension des recruteurs à discriminer tandis que des exigences plus élevées en matière de diplôme la réduisent. L'expérience et le diplôme signaleraient l'employabilité des candidats et limiteraient l'emprise des stéréotypes et/ou des biais implicites des recruteurs. La propension à discriminer diffère également selon les caractéristiques du métier sur lequel l'employeur recrute : par exemple, des conditions de travail difficiles et une forte intensité d'embauche l'accroissent. Lorsque le métier est associé à des conditions de travail difficiles, les qualités attendues sur ce type de poste (courage, volonté, assiduité, ponctualité, etc.) semblent incompatibles avec les stéréotypes et/ou les biais implicites de certains recruteurs, les conduisant à moins souvent retenir les candidatures à consonance maghrébine. Une forte intensité d'embauche peut conduire les recruteurs à réduire les moyens affectés à la sélection des candidats et à davantage se laisser guider dans leur choix par leurs *a priori*.

**Mots-clés :** discrimination liée à l'origine, recrutement, métiers, critères de sélection, *testing*.

**Codes JEL :** C93, J15, J41, J63, J71, M51.

\* Dares, Mission animation de la recherche, Ministère du Travail, 39-43 quai André Citroën 75902 Paris cedex 15, e-mail : emilie.arnoult@travail.gouv.fr

\*\* Dares, Mission animation de la recherche, Ministère du Travail, 39-43 quai André Citroën 75902 Paris cedex 15, e-mail : veronique.remy@travail.gouv.fr

Les autrices tiennent à remercier Claire de Maricourt pour les informations précieuses qu'elle leur a fournies sur la base Jocas ainsi que les discussions stimulantes et enrichissantes lors de l'élaboration de cette étude.

## Table des matières

Introduction .....	3
1. Présentation du <i>testing</i> .....	6
1.1. Sélection des métiers et collecte des offres d'emploi.....	6
1.2. Construction des CV .....	8
1.3. Collecte des données .....	10
1.4. Enrichissement du <i>testing</i> avec d'autres sources.....	11
2. Effets attendus des caractéristiques des offres d'emploi et des métiers et quelques statistiques descriptives.....	14
2.1. Effets attendus des variables d'intérêt sur les comportements discriminatoires .....	14
2.2. Caractéristiques des métiers retenus dans le <i>testing</i> .....	18
2.3. Préférence pour la/les candidature(s) à consonance française selon les caractéristiques des offres d'emploi et des métiers .....	20
3. Résultats des estimations.....	26
3.1. Sur le champ de l'ensemble des offres et par sexe.....	27
3.2. Sur les différents sous-échantillons.....	31
4. Conclusion.....	33
Bibliographie.....	34
Annexes.....	38
Annexe A : Description détaillée du <i>testing</i> .....	38
Annexe B : Caractéristiques des métiers testés .....	40
Annexe C : Résultats par sous-échantillon.....	41

## Introduction

La discrimination se définit comme tout traitement inégalitaire des personnes en raison de l'un des 25 motifs interdits par la loi. Elle peut être présente dans les différentes sphères de la vie sociale : la recherche d'un logement, l'éducation, etc., mais aussi sur le marché du travail, lors de l'accès à l'emploi comme tout au long de la carrière (promotion, perte d'un emploi, etc.). D'après le baromètre européen des discriminations<sup>1</sup>, celles liées à l'origine sont plus marquées en France que dans le reste de l'Europe. En 2019, 74 % des Français estiment que les discriminations en raison de l'origine sont répandues dans leur pays contre 59 % en moyenne dans l'Union européenne à 28 pays (UE-28)<sup>2</sup>. Du point de vue des personnes potentiellement discriminées, 19 % des personnes âgées de 18 à 49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégaux ou des discriminations », en raison de leur sexe, âge, origine, etc., dans l'enquête Trajectoire et Origines 2 – TeO2 – (Lê *et al.*, 2022). L'origine est d'ailleurs le principal déterminant de ce sentiment global de discrimination. Sur le marché du travail, le constat est le même : 45 % des Français considèrent que l'origine réduit les chances d'accéder à un emploi, contre 32 % en moyenne dans l'UE-28. Les Français citent aussi davantage le nom des candidat·es parmi les critères susceptibles de restreindre cet accès à compétences égales (dans 44 % des cas contre 19 % des citoyens de l'UE-28<sup>3</sup>).

Au-delà de leur perception, les discriminations peuvent être appréhendées à partir des disparités observées entre les personnes selon leur origine, à leur entrée sur le marché du travail comme durant leur trajectoire professionnelle. Ces disparités ne sont le signe de comportements discriminatoires que si elles sont observées à productivité égale, c'est-à-dire à parcours scolaires et professionnels similaires, compétences cognitives et non-cognitives équivalentes, etc. (Carcillo et Valfort, 2018). À caractéristiques comparables (diplôme, expérience, situation familiale, lieu de résidence), le taux de chômage des personnes immigrées ou descendantes d'immigrés est supérieur à celui des personnes sans ascendance migratoire, de 10 à 11 points de pourcentage lorsqu'elles sont originaires du Maghreb et de 6 à 8 points lorsqu'elles le sont d'Afrique subsaharienne (Athari *et al.*, 2019). Il est cependant difficile de déterminer si ces écarts de taux de chômage résultent de discriminations ou de facteurs inobservables réduisant la productivité et l'employabilité. Pour les immigré·es, la reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger peut être difficile et pénaliser l'insertion sur le marché du travail (Okba, 2018), tout comme leur possible moindre maîtrise de la langue ou la lourdeur des démarches administratives liées à leur nationalité étrangère. Néanmoins, ces écarts persistent également pour les descendant·es d'immigré·es (Athari *et al.*, 2019) non confronté·es à de telles difficultés ainsi que pour les immigré·es qui ont réalisé leurs études et obtenu leur diplôme en France (Arnoult, 2023).

Pour disposer d'une mesure précise des discriminations à l'embauche, de nombreux *testings* ont été mis en œuvre depuis une quarantaine d'années dans différents pays, avec une forte accélération au cours de la dernière décennie (Adamovic, 2020). Cette méthode consiste à envoyer des CV de candidat·es fictif·ves ne différant qu'au regard de la caractéristique supposée

---

<sup>1</sup> L'eurobaromètre portant sur les discriminations dans l'Union Européenne en 2019 est disponible ici : [Eurobaromètre spécial 493: Discrimination dans l'UE \(y compris les personnes LGBTI\) - Data Europa EU](#).

<sup>2</sup> La dernière enquête du Défenseur des droits confirme l'ampleur des discriminations liées à l'origine : 56 % des actifs considèrent qu'aujourd'hui, en France, des personnes sont discriminées en raison de leur origine ou de leur couleur de peau. Cette enquête est disponible à l'adresse suivante : [Enquête : Le secteur des services à la personne 2022 - Défenseur des droits \(defenseurdesdroits.fr\)](#).

<sup>3</sup> Données de l'Eurobaromètre sur les discriminations (2019).

être source de discrimination (sexe, origine, âge, etc.) en réponse à des annonces réelles. La comparaison des taux de réponse positive des recruteurs en fonction du profil des candidat·es permet d'identifier d'éventuels comportements discriminatoires lors de la première étape de l'embauche<sup>4</sup>. Néanmoins, cette méthode ne permet pas d'isoler aisément la source de la discrimination observée (Neumark, 2018). La théorie économique introduit deux types de discriminations : par goût (Becker, 1957) et statistique (Phelps, 1972, Arrow, 1973). La première implique que les employeurs préféreront recruter des personnes qui font partie du même groupe qu'eux et auront une désutilité à employer des personnes d'un autre groupe, en l'occurrence, celles du/des groupes minoritaires<sup>5</sup>. La seconde repose sur le fait que les employeurs disposent d'une information imparfaite sur les caractéristiques des candidat·es, permettant d'inférer leur productivité sur le poste. Compte tenu du coût de l'acquisition de l'information, ils préféreront s'appuyer sur des signaux facilement observables, tels que le sexe ou l'origine des candidat·es, et recruteront en priorité des personnes appartenant au groupe auquel ils attribuent la productivité la plus élevée, selon le type de poste qu'ils ont à pourvoir. Cette productivité anticipée dépend des croyances de l'employeur à l'égard des compétences du groupe minoritaire. Les biais implicites des recruteurs constituent une troisième source potentielle de discrimination, leur comportement discriminatoire étant ici inconscient plutôt que conscient (Neumark, 2018). De tels biais sont davantage susceptibles de jouer lorsque le recruteur dispose de peu de temps pour examiner les candidatures.

Les résultats des *testings* mesurant les discriminations à l'embauche selon l'origine sont consensuels, en France comme ailleurs (Neumark, 2018, Quillian *et al.*<sup>6</sup>, 2019) : les personnes issues des minorités ethniques sont moins souvent recontactées par les recruteurs que celles issues de la population majoritaire. En France, ces discriminations sont particulièrement fortes à l'égard des candidat·es d'origine supposée maghrébine (Arnoult *et al.*, 2021a, Feroni *et al.*, 2016, Valfort, 2020, Petit *et al.*, 2015, Pierné, 2013, Adida *et al.*, 2010, Duguet *et al.*, 2010). Néanmoins, ces différences de traitement de la part des recruteurs pourraient varier selon le type de métier sur lequel ils cherchent à recruter. Or, la plupart des *testings* se sont focalisés sur des postes peu qualifiés et/ou de débutant pour réduire les risques de détection par les recruteurs, les CV pour les postes plus qualifiés nécessitant davantage de précisions en matière de diplôme et d'expérience (Adamovic, 2020).

De nombreux travaux ont souligné que la position sur le marché du travail, et, entre autres le type de métier exercé, variait en fonction du lien à la migration. En effet, face à leurs difficultés d'accès au marché du travail, les immigré·es, à leur arrivée en France, sont souvent conduits à accepter des postes de niveau inférieur à ceux occupés dans leurs pays d'origine (Okba, 2018) et/ou assortis de conditions d'emploi dégradées : CDD, temps partiel subi, moindre accès à des fonctions d'encadrement (Athari *et al.*, 2019), risques psychosociaux et d'accidents du travail accrus (Moyce et Schenker, 2018, Desjonquères *et al.*, 2021). Ces différents facteurs, auxquels s'ajoute leur mode de recherche d'emploi<sup>7</sup>, expliquent leur concentration dans certaines

---

<sup>4</sup> Un reproche souvent fait aux *testings* est qu'ils ne portent que sur la première phase du recrutement. Or, d'après les travaux recensés par Riach et Rich (2002), la majeure partie des comportements discriminatoires interviennent lors de la sélection des candidat·es pour l'entretien et non aux étapes ultérieures du recrutement, en Allemagne, en Belgique, en Espagne et aux Pays-Bas.

<sup>5</sup> Cette désutilité peut être liée à leurs propres préférences, à celles de leurs salariés et/ou de leurs clients.

<sup>6</sup> A partir de leur méta-analyse d'une centaine de *testings* menés dans neuf pays d'Europe et aux Etats-Unis, ces auteurs constatent que la France fait partie des pays qui discriminent le plus selon l'origine, suivie par la Suède.

<sup>7</sup> Les immigrés du Maghreb (27 %) et d'Afrique subsaharienne (28 %) mobilisent davantage leurs relations que les personnes sans ascendance migratoire (22 %) (Athari *et al.*, 2019), mais moins que les immigrés originaires d'autres pays. Par ailleurs,

professions<sup>8</sup>. Ainsi, les immigré·es originaires du Maghreb exercent plus souvent les métiers d'agent·es de gardiennage et de sécurité, d'agent·es d'entretien, d'assistant·es maternel·les, de conducteur·trices de véhicules, d'ouvrier·ères non qualifié·es du gros œuvre du bâtiment mais aussi d'ingénieur·es informatique (Desjonquères *et al.*, 2021). Leur surreprésentation parmi certaines professions peu qualifiées confirme la pertinence du champ retenu par les *testings* existants. Néanmoins, il pourrait en être autrement pour leurs descendant·es qui, compte tenu de diplômes obtenus en France et d'une meilleure maîtrise de la langue<sup>9</sup>, seraient plus susceptibles d'accéder à des postes qualifiés. Dans les faits, ils occupent aussi souvent des postes qualifiés que les personnes sans ascendance migratoire (74 %) mais moins souvent un poste de cadre (16 % contre 20 %) <sup>10</sup>. Leur sentiment d'occuper un emploi en-deçà de leurs compétences est de fait beaucoup plus fort<sup>11</sup>, signe d'une discrimination potentiellement plus élevée pour les emplois plus qualifiés.

Quelques rares *testings* ont cherché à évaluer dans quelle mesure les discriminations variaient selon le métier et la qualification du poste à pourvoir. En France, Valfort (2020) constate ainsi que les discriminations à l'égard des candidatures supposées musulmanes sont plus élevées pour les postes de comptable que pour ceux d'assistant·e/secrétaire comptable. Aux Etats-Unis, Jacquemet et Yannelis (2012) observent que la discrimination envers les candidats afro-américains est plus importante dans les métiers de la comptabilité et du soin que de l'informatique, et attribuent ce résultat aux contacts plus fréquents avec les usagers que les premiers supposent. De leur côté, Arnoult *et al.* (2021a) mettent en évidence qu'en France, les inégalités de traitement envers les candidatures à consonance maghrébine sont plus marquées parmi les moins qualifiés des 12 métiers testés.

Cependant, les écarts observés selon les métiers pourraient refléter leurs caractéristiques propres (degré de tension, conditions de travail difficiles, lien formation-emploi, intensité d'embauche, etc.) et/ou celles des postes proposés (type de contrat, quotité de travail, diplôme ou expérience demandées, etc.), nécessitant l'analyse du contenu des offres d'emploi. Dans le prolongement d'Arnoult *et al.* (2021a et b), cette étude vise à répondre aux questions suivantes : quelles caractéristiques des métiers et des offres d'emploi réduisent ou, au contraire, accentuent la discrimination selon l'origine ? Une formulation plus précise des besoins du recruteur en termes de diplôme et d'expérience favorise-t-elle une égalité de traitement entre les candidat·es ? Un recrutement dans l'urgence ou caractérisé par une pénurie de candidatures est-il plus favorable aux candidat·es du groupe minoritaire ? Pour y répondre, cette étude s'appuie sur le *testing* réalisé entre décembre 2019 et avril 2021 par l'Inter service migrants – Centre

---

les jeunes descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne sont plus souvent recrutées par le biais des intermédiaires publics (Brinbaum, 2018). Brinbaum et Rieucou (2012) ont fait le même constat pour les jeunes descendants d'immigrés du Maghreb, mais ce résultat disparaît une fois les variables de contrôle ajoutées.

<sup>8</sup> Desjonquères *et al.* (2021) observent ainsi que 58 % des immigrés en emploi se répartissent dans 40 % des familles professionnelles.

<sup>9</sup> De fait, bien que les descendant·es d'immigrés aient été scolarisé·es en France, leur niveau d'éducation reste nettement inférieur à celui des personnes sans ascendance migratoire (Athari *et al.*, 2019) même s'il est bien supérieur à celui des immigré·es, notamment parmi les femmes : la part des femmes peu ou pas diplômées originaires du Maghreb s'élève à 50 % parmi les immigrées et tombe à 22 % parmi les descendantes d'immigrés.

<sup>10</sup> Calculs des autrices à partir des données des enquêtes Emploi de 2018, 2019 et 2020.

<sup>11</sup> D'après l'enquête TeO2, environ un tiers des descendants d'immigrés d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie déclarent occuper un emploi en-dessous de leur niveau de compétences contre moins d'un quart des personnes sans ascendance migratoire directe (Insee, 2023).

d'observation et de recherche sur l'urbain et ses mutations (ISM-Corum) et l'Institut des politiques publiques (IPP) sous l'égide de la Dares.

Au-delà de son ampleur, la particularité de ce *testing* est qu'il permet de mesurer la discrimination pour de nombreux métiers aux caractéristiques diverses (qualification, degré de féminisation, conditions de travail, etc.). De plus, il porte sur une longue période – plus d'un an – et sur l'ensemble du territoire métropolitain. Pour enrichir l'analyse, le contenu détaillé des offres d'emploi testées est pris en compte tout comme les indicateurs de la Dares et Pôle emploi pour évaluer la tension associée à un métier donné ainsi que ses différentes sources (intensité d'embauche, condition de travail, lien formation-emploi, etc.). Si quelques *testings* se sont penchés sur l'effet des caractéristiques des emplois proposés sur les discriminations, leur variété était moindre que dans cette étude. Valfort (2020) observe que la discrimination ne varie pas selon le type de contrat (CDD/CDI) ou les caractéristiques de l'entreprise. Plusieurs *testings* réalisés en Allemagne, en Suède et au Canada mettent, en revanche, en évidence une baisse de la discrimination avec la taille de l'entreprise (Carlsson & Rooth, 2007, Kaas & Manger, 2012, Banerjee *et al.*, 2018). Weichselbaumer (2017) constate, quant à elle, que les caractéristiques des offres d'emploi – salaire, mention de contacts avec une équipe et/ou des clients, demandes de compétences ou d'expérience spécifiques ou de maîtrise de la langue – ne jouent qu'un rôle mineur dans les écarts de taux de rappel entre les candidats sur le marché du travail autrichien, et que ce rôle dépend du métier considéré : emplois de bureau ou dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. À notre connaissance, aucun *testing* ne s'est intéressé aux caractéristiques des métiers retenues dans cette étude (tension, degré de mixité, qualification, conditions de travail difficiles, lien formation-emploi et intensité d'embauche). Seuls Baert *et al.* (2015) analysent le rôle que peut jouer la tension associée au métier. Ils mettent en évidence que les recruteurs ont moins de chances de discriminer des jeunes candidats selon leur origine lorsqu'ils embauchent sur des métiers en tension plutôt que sur des métiers pour lesquels la main-d'œuvre est nombreuse.

Le plan de l'étude est le suivant : la première section détaille le protocole et la collecte des données du *testing* puis la construction des variables mobilisées, qu'elles soient issues du *testing* ou d'autres sources de données. La section 2 présente les effets attendus sur la propension à discriminer des caractéristiques des métiers – tension sur le segment de marché correspondant, conditions de travail, lien formation-emploi, etc. – et des offres d'emploi qui y sont associés – durée du contrat, rémunération, niveau de diplôme demandé, etc. – ainsi que des statistiques descriptives sur les différences de traitement selon ces caractéristiques. Dans la section 3, sont étudiés les facteurs qui influencent les chances que le recruteur favorise la/les candidature(s) d'origine supposée française, à autres caractéristiques données. La dernière section conclut.

## **1. Présentation du *testing***

### **1.1. Sélection des métiers et collecte des offres d'emploi**

Entre décembre 2019 et avril 2021, l'ISM-Corum et l'IPP ont mené une campagne de *testing* sous l'égide de la Dares<sup>12</sup> qui visait à obtenir une mesure globale des discriminations selon le sexe et l'origine sur le marché du travail métropolitain, mais aussi en fonction du type de métier.

---

<sup>12</sup> Pour plus de détails sur le protocole expérimental, le rapport de restitution est disponible sur le site de la Dares (Breda *et al.*, 2022).



Un grand nombre de métiers présentant des caractéristiques variées (là où les autres études se basent généralement sur un nombre réduit) ont été testés sur une période de 12 mois.

Pour qu'un métier soit retenu dans l'étude, les volumes d'offres d'emploi publiées en ligne devaient être suffisants. 12 métiers ont été sélectionnés (Tableau 1) avec un objectif initial de 200 tests par métier, soit 2 400 tests au total. Ils se distinguent selon 3 critères : le niveau de qualification (peu qualifiés et qualifiés avec ou sans fonction d'encadrement), la tension (faible ou élevée) et le degré de mixité (métier féminisé, masculinisé ou mixte). La tension est mesurée à partir des difficultés de recrutement anticipées par les entreprises dans l'édition 2019 de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi. Le degré de mixité des métiers est calculé à partir des Déclarations annuelles de données sociales de 2015 (DADS-postes). Un métier est dit « féminisé » (« masculinisé ») si plus de 60 % des salarié·es qui l'exercent sont des femmes (hommes), les métiers restants étant considérés comme « mixtes ».

Tableau 1 : Caractéristiques des métiers retenus dans l'analyse

Qualification	Degré de mixité	Tension	Métiers
Métiers peu qualifiés	Masculinisé	Elevée	Commis/aide cuisinier·e
	Féminisé	Faible	Employé·e administratif·ve
	Masculinisé	Faible	Monteur·se câbleur·se qualifié·e en électricité + Préparateur·trice de commande <sup>1</sup>
	Mixte	Faible	Employé·e commercial·e en magasin
Métiers qualifiés sans fonction d'encadrement	Masculinisé	Elevée	Développeur·se
	Féminisé	Faible	Chargé·e de recrutement + DRH <sup>2</sup>
	Masculinisé	Faible	Ingénieur·e commercial·e en informatique
	Mixte	Faible	Contrôleur·se de gestion
Métiers qualifiés avec fonction d'encadrement	Féminisé	Faible	DRH <sup>2</sup>
	Masculinisé	Faible	Ingénieur·e de production
	Mixte	Faible	Directeur·trice de magasin
	Masculinisé	Faible	Directeur·trice de restaurant

Notes : <sup>1</sup> A compter de juillet 2020, le métier de préparateur·trice de commande a été introduit dans le *testing* en complément de celui de monteur·se câbleur·se en électricité, ce métier ayant les mêmes caractéristiques. <sup>2</sup> Le volumes d'offres d'emploi pour le métier de directeur·trice des ressources humaines (DRH) s'est rapidement révélé insuffisant et les tests ont été suspendus pour ce métier ; les 9 tests qui avaient déjà été réalisés ont été ajoutés à ceux de chargé·es de recrutement.

Source : *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Pendant la collecte des données, une partie des offres a systématiquement été écartée : celles requérant des compétences spécifiques non présentes dans les CV fictifs, celles gérées par des intermédiaires de l'emploi, celles impliquant une candidature par téléphone ou en personne ou, enfin, celles émanant d'un employeur déjà testé ou apparaissant parmi les expériences professionnelles décrites dans les CV fictifs. Ainsi, seuls les recrutements réalisés directement par l'entreprise et par voie numérique ont été finalement testés, et chaque établissement n'a été testé qu'une seule fois.

Initialement, les offres d'emploi testées provenaient du site de Pôle emploi, consulté quotidiennement. Chaque jour, étaient ainsi analysées et éventuellement testées les offres qui n'étaient pas présentes la veille. Au cours de la collecte, le volume d'offres d'emploi publiées s'est rapidement révélé insuffisant pour 5 métiers sur 12 : ceux de directeur·trice des ressources humaines, d'ingénieur·e de production, de directeur·trice de magasin, de directeur·trice de restaurant et de monteur·se câbleur·se en électricité. Les tests sur le métier de DRH ont été abandonnés assez tôt car seules 9 offres avaient pu être testées au cours du 1<sup>er</sup> mois ; ces offres ont été ajoutées à celles du métier de chargé·e de recrutement compte tenu de la proximité de

leurs caractéristiques. Pour les 3 autres métiers qualifiés, d'autres sites internet spécialisés dans les métiers qualifiés (celui de l'Apec, *Cadremploi*, *Cadreo*) ou de la restauration (*lhotellerie-restauration*) ont été mobilisés en complément du site de Pôle emploi. Enfin, pour combler le manque d'offres d'emploi sur le métier de monteur·se câbleur·se, le métier de préparateur·trice de commande a été ajouté à partir de juillet 2020. En plus d'un volume de recrutements important, ce métier présente des caractéristiques proches du précédent au regard des critères de sélection des métiers retenus dans ce *testing* : peu qualifié, majoritairement exercé par des hommes, avec une tension faible.

Par ailleurs, le *testing* a été suspendu entre le 16 mars 2020 – date de l'annonce du premier confinement – et le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Le taux de rappel des candidat·es a globalement diminué après la période de suspension mais les écarts de taux de réponse selon l'origine sont d'ampleur comparable avant et après cette période (Tableau A1 en Annexe A). Au cours de la période de suspension du *testing*, un changement intervenu sur le site internet de Pôle emploi a empêché la poursuite de son utilisation pour recueillir les offres d'emploi en ligne. Il est, en effet, devenu nécessaire de créer des espaces personnels pour les candidat·es fictif·ves sur le site afin d'accéder aux adresses mail des recruteurs qui n'étaient plus renseignées directement dans les offres. Les sites d'*Indeed* et de l'Apec ont dès lors été mobilisés quotidiennement pour continuer le *testing* dans de bonnes conditions. Par ailleurs, le nombre d'offres testées quotidiennement pour un métier donné a été limité afin que le nombre de tests par métier évolue au même rythme. Limiter le nombre quotidien d'offres testées a également permis de collecter les données sur une année complète et d'éviter des effets de saisonnalité. Au terme du *testing*, 26 % des offres d'emploi testées proviennent du site de Pôle emploi, 38 % de celui de l'Apec et 33 % de celui d'*Indeed*. Les 3 % restants sont issus des sites de *Cadreo*, de *Cadremploi* et de *lhotellerie-restauration* (Tableau A2 en Annexe A). Au-delà d'une hausse du volume d'offres disponibles chaque jour, la diversification des sites utilisés permet d'améliorer la représentativité des offres d'emploi testées. En effet, même si Pôle emploi est le premier site mobilisé pour diffuser une annonce, il n'est utilisé que dans 60 % des cas – seul ou en parallèle d'autres sites d'après l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) 2016 (Bergeat *et al.*, 2018).

Compte tenu de ces différents ajustements, le nombre de tests par métier a finalement été le suivant : 120 pour les métiers de monteur·se câbleur·se en électricité, de préparateur·trice de commande, de directeur·trice de magasin et de directeur·trice de restaurant et 240 pour les autres métiers (au lieu des 200 prévus à l'origine). Ainsi, l'objectif initial de 2 400 offres d'emploi testées a bien été respecté.

## 1.2. Construction des CV

3 critères distinguent les candidatures envoyées en réponse aux offres d'emploi testées : l'âge (et indirectement l'expérience professionnelle), le sexe et l'origine supposée des candidat·es. 2 catégories d'expérience professionnelle sont testées pour chaque métier. Pour les métiers peu qualifiés et qualifiés sans fonction d'encadrement, les candidatures envoyées se répartissent équitablement entre candidat·es « peu expérimenté·es » et « expérimenté·es ». Les première·s sont âgé·es de 23 à 30 ans suivant les métiers et ont 4 à 6 ans d'expérience professionnelle tandis que les seconde·s le sont de 33 à 40 ans avec 14 à 16 ans d'expérience. Pour les métiers qualifiés avec fonction d'encadrement, des candidatures « expérimentées » ont été envoyées à une moitié des offres testées et des candidatures « très expérimentées » à l'autre moitié. Dans

le dernier cas, les candidat·es ont entre 48 et 55 ans et une expérience professionnelle de 29 à 31 ans. 4 candidatures fictives ont été conçues par métier et par tranche d'âge, afin d'adapter les expériences professionnelles, les intitulés et les dates d'obtention des diplômes des candidats. Au total, 104 CV et lettres de motivation ont ainsi été créés (2 sexes × 2 origines × 2 tranches d'âge × 13 métiers).

L'identité des candidat·es suppose un sexe et une origine, française ou maghrébine, différents. Afin de mesurer la discrimination moyenne à l'embauche, une attention particulière a été portée au choix des identités apposées sur les candidatures. Les travaux de Gaddis (2017) ont, en effet, montré l'influence du choix des prénoms sur la mesure de la discrimination par *testing*<sup>13</sup>. Pour ce *testing*, une liste de 108 prénoms représentatifs a été constituée à partir de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO1) de 2009. Cette liste regroupe les 4 prénoms les plus fréquents par sexe (femme / homme), origine ethnique (française / maghrébine), origine sociale – approchée par la catégorie socioprofessionnelle du père – (cadre / profession intermédiaire / ouvrier qualifié / ouvrier non qualifié) et âge (25 ans pour les candidatures peu expérimenté·es / 35 ans pour celles expérimenté·es / 50 ans pour celles très expérimenté·es)<sup>14</sup>. Une enquête a été menée auprès de 453 personnes<sup>15</sup>, afin d'identifier les prénoms pour lesquels le sexe et l'origine ethnique sont le plus souvent correctement alloués<sup>16</sup>. Au final, 24 prénoms ont été retenus pour l'analyse, ces derniers ayant été sélectionnés aléatoirement au moment de chaque envoi. Les 4 noms de famille ont, quant à eux, été retenus selon 3 critères : une origine ethnique supposée aisément identifiable, 2 patronymes français assez courants pour être répartis dans l'ensemble de la France métropolitaine et une prononciation suffisamment distincte pour être facilement identifiés dans les messages vocaux.

Selon le protocole, 4 candidatures différentes doivent être construites pour chaque métier × tranche d'âge. Pour limiter le risque de détection, l'apparence des CV et lettres de motivation, l'intitulé et le lieu d'obtention du diplôme tout comme les expériences professionnelles diffèrent. Ces 4 candidatures sont systématiquement permutées afin d'être identiquement attribuées à chaque profil (sexe × origine) : les écarts mesurés ne risquent ainsi pas de refléter les préférences des recruteurs pour l'apparence ou le contenu de telle ou telle candidature parmi les 4. Les adresses des candidat·es sont ensuite attribuées en fonction de la localisation de l'établissement. Lorsque celui-ci se trouve en Ile-de-France ou dans une unité urbaine de plus de 100 000 habitants, l'adresse des candidat·es fictif·ves est située dans un rayon de 5 à 10 kilomètres autour du lieu du poste. Dans le cas contraire, leur adresse est située, pour les métiers peu qualifiés, dans un rayon de 20 kilomètres et, pour les métiers qualifiés, dans un rayon de 100 kilomètres.

---

<sup>13</sup> L'auteur a constaté que la perception de l'origine ethnique variait fortement en fonction des prénoms et de l'origine sociale des parents. Aux Etats-Unis, l'origine afro-américaine est ainsi moins souvent perceptible à travers les prénoms des enfants dont la mère est diplômée du supérieur qu'à travers ceux des enfants dont la mère est moins diplômée. Si la perception de l'origine ethnique en France varie également en fonction de l'origine sociale et des prénoms, le risque discriminatoire à l'encontre des personnes issues de l'immigration pourrait aussi différer selon ces dimensions.

<sup>14</sup> Parmi les 192 prénoms identifiés, certains sont apparus plusieurs fois. Les doublons ont été éliminés pour obtenir une liste de 108 prénoms.

<sup>15</sup> L'enquête a été administrée auprès de 453 répondants en ligne âgés de plus de 18 ans et représentatifs de la population générale en France *via* Qualtrics, société américaine souvent mobilisée par les universitaires pour réaliser des enquêtes sur un large panel de répondants.

<sup>16</sup> Les résultats portant sur l'origine sociale perçue à travers les noms et prénoms se sont révélés non concluants.

Les candidatures se distinguent également par la présence d'informations sur la situation familiale dans les CV. Pour un tiers des offres testées, les 4 candidatures ne donnent aucune information sur la situation familiale des candidats (candidature sans aucun signal). Pour un autre tiers des offres testées, la situation matrimoniale du/de la candidat·e et l'éventuelle présence d'enfants sont renseignées dans son CV. Les 4 informations suivantes sont équitablement réparties et mécaniquement permutées entre les profils : « marié·e », « marié·e, 2 enfants », « célibataire », « célibataire, 2 enfants ». Pour le dernier tiers des offres testées, les informations sur la situation familiale s'accompagnent d'une éventuelle période d'inactivité : l'avant-dernière expérience professionnelle (d'une durée de 18 mois environ) est alors supprimée du CV. Les 4 informations automatiquement permutées sont les suivantes : « marié·e, 2 enfants », « marié·e, 2 enfants » + une période d'inactivité, une période d'inactivité + aucune information sur la situation familiale et enfin, aucune information sur la situation familiale ou une éventuelle période d'inactivité (candidature sans aucun signal). La permutation systématique des signaux apposés sur les CV assure leur parfaite répartition entre les 4 profils (Tableau A3 en Annexe A). L'influence éventuelle de ces différents signaux ne fera pas l'objet de la présente étude<sup>17</sup> mais leur parfaite répartition entre les profils permet d'éviter qu'ils ne perturbent l'analyse.

Pour étudier les discriminations liées au sexe et à l'origine, 4 candidatures (CV et lettre de motivation) de la même tranche d'âge sont systématiquement envoyées à chacune des 2 400 offres d'emploi testées, soit 9 600 candidatures au total.

### 1.3. Collecte des données

Des adresses mails ont été créées pour chaque candidat·e et des lignes téléphoniques ouvertes. Elles ont été consultées quotidiennement, les informations collectées étant reportées dans un tableau de suivi. Les différentes formes de prises de contact ont été consignées – du simple accusé de réception automatique à la convocation explicite à un entretien d'embauche – ainsi que la date et l'heure auxquelles elles ont eu lieu. Dans les faits, il est difficile de distinguer la prise de contact pour demander des informations complémentaires de la convocation à un entretien, notamment dans les messages vocaux. Dans cette étude, le statut de la réponse (positive ou négative) est défini en fonction de la première réponse informative reçue par le/la candidat·e. Une réponse est qualifiée de positive ou de rappel si la prise de contact du recruteur traduit son intérêt pour la candidature : un appel sans message, un appel/courriel de demandes d'informations supplémentaires et/ou proposant explicitement un entretien d'embauche<sup>18</sup>. A l'inverse, une réponse est qualifiée de négative dès lors que la candidature est explicitement refusée, par courriel ou message vocal. Enfin, un accusé de réception seul ou une candidature restée sans réponse sont qualifiés de réponse non-informative. Après avoir précisé la mesure du rappel (ou réponse positive), le ratio de taux de rappel rapporte la part des réponses positives

---

<sup>17</sup> Les précédents travaux réalisés à partir de ce *testing* (Arnoult *et al.*, 2021a) n'ont pas mis en évidence d'effet majeurs de la présence de signaux sur les écarts de taux de réponse entre les candidatures supposées maghrébines et les candidatures supposées françaises. Les écarts de taux de rappel sont élevés et systématiquement défavorables aux premières : le taux de rappel des candidatures supposées maghrébines est de 10,3 points de % inférieur à celui des candidatures supposées française parmi les candidatures ne comportant pas de signal contre 10,7 points de % parmi celles en comportant au moins un. Néanmoins, les écarts de taux de rappel varient fortement parmi ces dernières : de 5 points de % pour les candidatures mentionnant une période d'inactivité seule contre 15 points de % pour celles mentionnant la situation de « célibataire, 2 enfants ».

<sup>18</sup> Les invitations à des entretiens sont rapidement déclinées afin de ne pas perturber le processus de recrutement des entreprises.

parmi l'ensemble des candidatures envoyées par les candidat·es d'origine supposée française à celle mesurée parmi les candidat·es d'origine supposée maghrébine.

Tableau 2 : Taux de réponse moyen aux candidatures en fonction de l'origine supposée des candidat·es

	Ensemble des candidatures...		Candidatures féminines...		Candidatures masculines...	
	... à consonance française	... à consonance maghrébine	... à consonance française	... à consonance maghrébine	... à consonance française	... à consonance maghrébine
Réponse non-informative	50	57	49	56	50	58
Réponse négative	17	21	18	21	17	21
Rappel (réponse positive)	33	23	33	24	33	22
Ratio de taux de rappel*	1,5		1,4		1,5	
Nombre d'observations	4 800	4 800	2 400	2 400	2 400	2 400

\* Le ratio de taux de rappel correspond au rapport entre la part des candidatures d'origine supposée française et celles d'origine supposée maghrébine ayant reçu une réponse positive de la part des recruteurs.

Lecture : 50 % des candidatures à consonance française (masculines et féminines) n'ont pas reçu de réponse informative de la part des recruteurs. Cette part s'élève à 49 % pour les candidatures féminines suggérant une origine française et à 50 % pour leurs homologues masculines.

Champ et source : 9 600 candidatures (2 400 offres d'emploi × 4 candidatures), France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Les réponses des recruteurs varient fortement en fonction du profil des candidat·es (Tableau 2). Les candidatures qui suggèrent une origine maghrébine restent plus souvent sans réponse de la part des recruteurs (57 % contre 50 % de celles qui suggèrent une origine française). Les candidatures laissant supposer une origine maghrébine essuient plus souvent un refus de la part des recruteurs, et ce quel que soit leur sexe (21 %). Les recruteurs portent donc en moyenne un intérêt très différencié à des candidatures qui sont *a priori* de qualité similaire, mais dont les nom et prénom suggèrent une origine différente. Parmi l'ensemble des CV envoyés, 33 % des 4 800 candidatures à consonance française ont reçu une réponse positive de la part des recruteurs, contre 23 % de celles à consonance maghrébine. Le ratio de taux de rappel, qui rapporte le taux de rappel des candidat·es d'origine supposée française à celui des candidat·es d'origine supposée maghrébine, renseigne sur le rapport de chances de recevoir une réponse positive en fonction de l'origine. Ainsi, un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine maghrébine doit, en moyenne, répondre à 1,5 fois plus d'offres d'emploi pour avoir les mêmes chances d'être retenu·e par un recruteur qu'un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine française. Ces différences de traitement de la part des recruteurs concernent aussi bien les candidatures féminines (ratio de 1,4) que masculines (1,5). Les discriminations liées à l'origine sont ainsi importantes, même si le ratio observé pour ce *testing* est plutôt dans la tranche inférieure des autres *testings* français portant sur la même origine. L'ampleur du ratio de taux de rappel varie notamment en fonction du périmètre géographique retenu dans le protocole et des métiers sélectionnés. Duguet *et al.* (2010) obtiennent un ratio de 4 pour les métiers de la comptabilité en Ile-de-France, tout comme Berson (2013) pour celui d'hôte·sse de caisse en France métropolitaine. Pour les agent·es immobilier·es en région parisienne, ce ratio est de 1,8 (Pierné, 2013), de 1,5 pour les métiers de secrétaire, assistant·e administratif·ve et comptable d'Ile-de-France (Édo *et al.*, 2013) et de 1,3 sur une vingtaine de métiers de niveau employé·es et cadres dans des grandes entreprises de France métropolitaine (Froni *et al.*, 2016).

#### 1.4. Enrichissement du *testing* avec d'autres sources

Les informations disponibles dans les offres d'emploi testées ont également été récupérées dans les listings quotidiens d'offres d'emploi utilisés pour réaliser les tests. Elles varient fortement

selon les sites et ont été mises en cohérence afin de construire les indicateurs mobilisés dans cette étude<sup>19</sup>. Le contenu des offres d'emploi testées ainsi que les données disponibles, pour une partie des offres, dans la base Jocas<sup>20</sup> (Job offers collection and analysis system) de la Dares ont été mobilisées pour analyser les différences éventuelles de traitements des candidatures selon le type (CDD, CDI) et la durée du contrat, la quotité de travail (temps complet, temps partiel ou non précisée), le salaire proposé (renseigné ou non), l'urgence du recrutement ou encore l'expérience ou le diplôme demandés.

Les offres d'emploi sont le plus souvent des CDI<sup>21</sup>, les CDD n'en représentant qu'un quart. Lorsqu'elle était disponible, leur durée prévue a été récupérée ; les CDD sont proposés pour une durée de 5 mois en moyenne. La quotité de travail, renseignée dans 92 % des offres, est majoritairement du temps complet. Le niveau de salaire est manquant dans près de 40 % des offres ; lorsqu'il est renseigné, son niveau dans la distribution des salaires horaires par quartile est déterminé. Pour identifier le caractère urgent du recrutement, les offres contenant les termes suivants ont été identifiées, puis contrôlées manuellement : « urgent », « urgence », « rapidement », « immédiatement », « immédiat », « au plus vite », « sans tarder », « sans délai », « dès que possible », « aussi vite que possible », « à pourvoir de suite », « à pourvoir dès maintenant », « à pourvoir à partir de », « prise de poste ». Les recruteurs expriment le caractère urgent de l'embauche dans 9 % des offres d'emploi analysées.

Pour mesurer l'expérience nécessaire pour occuper le poste, 3 variables sont utilisées : l'expérience demandée par le recruteur, son niveau par rapport à l'expérience médiane demandée pour ce type de métier sur les offres testées et la tranche d'âge des candidatures envoyées. L'expérience attendue des candidat-es n'est pas mentionnée dans 4 % des offres ; lorsqu'elle l'est, elle est regroupée en 4 tranches : débutant-e accepté-e, 1 an<sup>22</sup>, 1 à 2 ans, 2 à 3 ans, plus de 3 ans<sup>23</sup>. Une variable résumant les exigences du recruteur en matière d'expérience est également construite : elle vaut 1 si l'expérience demandée est strictement supérieure à l'expérience médiane des offres testées pour ce métier  $\times$  tranche d'âge de candidatures envoyées, et 0 sinon. La troisième et dernière variable d'expérience est la tranche d'âge (qui traduit la durée de l'expérience professionnelle) des CV fictifs envoyés pour l'offre considérée. Cette variable permet de rendre compte de l'expérience potentielle du/de la candidat-e.

La qualification du poste est également appréciée à partir de 3 variables : celle définie *a priori* pour chaque métier du *testing* (peu qualifié, cadre sans encadrement et cadre avec encadrement), le niveau de diplôme attendu dans l'offre d'emploi et le degré d'exigence du

---

<sup>19</sup> Les offres d'emploi testées n'émanent pas des mêmes sites internet en fonction des métiers (Tableau A2, Annexe A), faisant varier la précision des informations disponibles. Les offres d'emploi diffusées sur le site de *l'hotellerie-restauration* sont, par exemple, très succinctes.

<sup>20</sup> Il s'agit d'une base de données de la Dares recensant les offres d'emploi en ligne publiées sur une quinzaine de sites, choisis pour créer un ensemble couvrant tout le territoire et tous les types de métiers, de contrats et de qualifications. La Dares utilise le *webscraping*. Des scripts récupèrent automatiquement les offres d'emploi mises en ligne avec l'accord des sites concernés. Ces offres sont ensuite catégorisées par lieu, métier, contrat notamment grâce à un algorithme de *machine learning*. Pour plus d'informations, voir : [Les offres d'emploi en ligne, nouvelle source de données sur le marché du travail : illustration sur l'année 2019 | Dares \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) (De Maricourt, Niang, 2022). Une partie des sites mobilisés ne font pas partie de la base Jocas et les informations des offres d'emploi concernées ont été saisies manuellement.

<sup>21</sup> 2 % des offres testées comportent plusieurs types de contrat (CDI, CDD, intérim ou apprentissage) ou aucun, elles sont reclassées selon le type de contrat majoritaire pour le métier considéré parmi les offres testées.

<sup>22</sup> Cette catégorie comprend également les expériences attendues de moins d'1 an, minoritaires (6 % des offres d'emploi de cette tranche d'expérience).

<sup>23</sup> Les offres d'emploi pour lesquelles une expérience est attendue mais dont la durée n'est pas précisée (5 % des offres) ont été classées dans la dernière tranche, les recruteurs ayant des comportements proches en matière de préférence pour les candidatures à consonance française.

recruteur en la matière. Le niveau de diplôme attendu – i.e. le diplôme minimum exigé dans l’offre d’emploi – est plus rarement mentionné que l’expérience puisqu’il est manquant dans la moitié des offres<sup>24</sup>. Lorsqu’il est spécifié, ce niveau est regroupé en 3 catégories : inférieur au Baccalauréat, Bac à Bac+3 et Bac+5. Cette variable constitue une mesure alternative de la qualification du poste à pourvoir. Une dernière variable mesure les exigences du recruteur à l’égard du diplôme : elle vaut 1 si le niveau de diplôme attendu par le recruteur est strictement supérieur au niveau médian demandé pour ce métier sur l’ensemble des offres testées et 0 sinon<sup>25</sup>. La demande d’un diplôme plus élevé pourrait également traduire le fait que le poste à pourvoir comporte des tâches spécifiques nécessitant une expertise particulière.

Les codes Rome<sup>26</sup> disponibles dans les *listings* d’offres ont été traduits en familles professionnelles (FAP)<sup>27</sup> pour permettre l’appariement avec d’autres sources. Chaque métier peut correspondre à un ou plusieurs codes Rome : les 13 métiers du Tableau 1 correspondent ainsi à 89 codes Rome et 49 FAP. Pour caractériser les métiers retenus dans le *testing*, ces données ont été appariées avec celles de la Dares et de Pôle emploi sur les tensions sur le marché du travail en 2020 au niveau 225 de la nomenclature des FAP, en tenant compte du département de localisation de l’établissement (ou de la région lorsque les indicateurs de tension ne sont pas disponibles à ce niveau).

L’indicateur de tension a 3 composantes dont les poids sont de 30 %, 20 % et 50 %. La 1<sup>e</sup> rapporte le flux d’offres d’emploi – collectées par Pôle emploi auxquelles s’ajoutent celles collectées en ligne par la Dares – au flux de demandeurs d’emploi inscrits en catégorie A – sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi. La 2<sup>e</sup> composante est le taux de sortie du chômage approché par le taux de sortie des listes de Pôle emploi des demandeurs d’emploi de catégories A, B ou C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi) et la 3<sup>e</sup> est la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs, estimée à partir de l’enquête BMO de Pôle emploi. Cet indicateur de tension est accompagné d’indicateurs complémentaires visant à analyser les sources des tensions mesurées, dont seuls certains sont retenus dans cette étude<sup>28</sup>. Plus l’indicateur complémentaire prend une valeur élevée, plus il contribue à augmenter la tension. Ces différents indicateurs, une fois centrés et réduits, sont présentés sur une échelle de 1 à 5 correspondant aux quintiles de leurs distributions sur la période de référence (2014-2018). Pour cette étude, ces indicateurs ont été dichotomisés. Un indicateur donné est considéré comme élevé, et prend la valeur 1, lorsque son niveau centré réduit pour la FAP et le département de localisation de l’offre considérés est

---

<sup>24</sup> Les offres pour lesquelles le diplôme est mentionné mais son niveau non précisé (6 % des offres), ont été regroupées avec les offres pour lesquelles ce dernier est manquant, les employeurs ayant des comportements relativement similaires en matière d’embauche.

<sup>25</sup> Lorsque le niveau de diplôme n’était pas renseigné, il est supposé que les attentes du recruteur sont inférieures ou égales à celles des recruteurs mentionnant le niveau de diplôme médian.

<sup>26</sup> Le répertoire opérationnel des métiers et des emplois, développé par Pôle emploi, constitue une arborescence des métiers ; les codes Rome sont renseignés pour chaque offre d’emploi, et permettent d’identifier le métier auquel elles se réfèrent. Après vérification de leur cohérence, des ajustements ont été nécessaires pour 29 offres d’emploi pour lesquelles ce code correspondait davantage au secteur d’activité de l’entreprise qu’à la nature du métier proposé.

<sup>27</sup> Sur la nomenclature FAP définie par la Dares, voir <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/actualite/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-fap>.

<sup>28</sup> Sont exclus les indicateurs de manque de main-d’œuvre disponible, d’inadéquation géographique et de non-durabilité de l’emploi car ils sont corrélés à d’autres indicateurs de tension ou caractéristiques des offres et, pour les 2 premiers, n’influent pas significativement sur la mesure de la discrimination retenue ici. Pour plus de détails sur la construction des indicateurs de tension, se référer à la note méthodologique disponible ici : [Les tensions sur le marché du travail en 2020 | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) et sur leur analyse, voir Niang, Lainé et Chartier (2021).

strictement supérieur à la valeur médiane de cet indicateur pour l'ensemble des offres du *testing* ; il prend la valeur 0 sinon<sup>29</sup>.

Le 1<sup>er</sup> indicateur complémentaire est un indicateur synthétique de conditions de travail difficiles ; il est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques<sup>30</sup>, des limitations physiques, des contraintes de rythme<sup>31</sup>, du travail répétitif, des périodes de travail durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement de leurs journées de travail. Des conditions de travail contraignantes peuvent rendre le recrutement difficile. Le 2<sup>e</sup> indicateur mesure l'intensité d'embauche. Ses 2 composantes sont d'une part, le flux d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi et la Dares et d'autre part, le nombre de projets de recrutements anticipés estimé à partir de l'enquête BMO de Pôle emploi, tous deux rapportés à l'emploi moyen. Une forte intensité d'embauche conduit les recruteurs à souvent rechercher de nouveaux et nouvelles candidat·es, ce qui peut accroître la concurrence entre recruteurs et la tension. Le dernier indicateur porte sur le lien formation-emploi et permet d'identifier si le métier est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise ; il prend en compte la spécificité et la concentration des spécialités de formation, ainsi que la part des non-diplômé·es parmi les salarié·es jeunes actif·ves du métier. Recruter sur des métiers très spécifiques qui nécessitent un certain type de formation augmente les difficultés à trouver le/la candidat·e dont le profil correspond aux prérequis du poste.

## **2. Effets attendus des caractéristiques des offres d'emploi et des métiers et quelques statistiques descriptives**

### **2.1. Effets attendus des variables d'intérêt sur les comportements discriminatoires**

L'effet attendu du type de contrat sur la discrimination est ambigu. D'un côté, les employeurs recrutant en CDD pourraient être moins exigeants et plus ouverts dans leurs embauches que ceux embauchant en CDI, la durée anticipée de la relation d'emploi étant plus courte et le risque associé à une mauvaise embauche moindre. De plus, leurs éventuelles craintes à l'égard de la productivité des candidat·es issu·es des minorités pourraient en partie être compensées par des formations à l'entrée dans l'entreprise si le CDD est suffisamment long. Mais, d'un autre côté, ces recruteurs pourraient davantage discriminer que leurs homologues recrutant en CDI dans la mesure où, consacrant moins de temps à l'embauche, ils se basent probablement davantage sur leurs stéréotypes et/ou leurs biais implicites que sur les informations contenues dans les candidatures. Plusieurs travaux ont, en effet, constaté que les recruteurs affectaient moins de temps et de moyens à la recherche et à la sélection de candidat·es lorsqu'ils recrutent en CDD et, *a fortiori*, lorsque ce dernier est de courte durée (Garner & Lutinier, 2006, Bessy & Marchal, 2009, Larquier & Marchal, 2012 et Bergeat & Rémy, 2019). L'importance respective de ces deux effets de sens opposés est susceptible de varier selon la durée du CDD. A notre

---

<sup>29</sup> Pour calculer l'indicateur d'intensité d'embauche, c'est la moyenne de l'échantillon qui a été retenue, et non la médiane, trop élevée. En effet, les métiers retenus dans le *testing* ont une intensité d'embauche supérieure à la moyenne de l'ensemble des métiers, une condition nécessaire pour avoir suffisamment d'offres d'emploi à tester.

<sup>30</sup> Au moins 3 contraintes parmi 5 : porter ou déplacer des charges lourdes, rester longtemps debout, rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, subir des secousses ou vibrations.

<sup>31</sup> Au moins 3 contraintes parmi 7 : déplacement automatique d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, normes de production ou délais à respecter en une heure au plus, demande extérieure (clients, patients, public) obligeant à une réponse immédiate, contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.



connaissance, aucun *testing* ne s'est intéressé spécifiquement à l'effet de la durée du contrat. Les résultats des *testings* existants ne portent que sur les écarts entre types de contrat : proposer un poste en CDD plutôt qu'en CDI ne semble pas avoir d'effet sur les comportements discriminatoires (Édo *et al.*, 2019 ; Valfort, 2020). Néanmoins, ces résultats pourraient être modifiés si la durée du CDD était prise en compte.

L'urgence du recrutement pourrait également jouer sur les comportements discriminatoires. Pour les postes devant être pourvus urgemment, il est possible que les recruteurs soient prêts à davantage de concessions sur les caractéristiques des candidat-es, limitant l'influence de leurs éventuels *a priori*, et/ou retiennent la première candidature qui se présente (Rémy & Simonnet<sup>32</sup>, 2022). Inversement, pris par l'urgence du recrutement, les recruteurs pourraient aussi se laisser influencer par leurs stéréotypes.

L'effet attendu du niveau de salaire est ambigu au vu de la littérature. Weichselbaumer (2017) a constaté que les entreprises autrichiennes offrant des salaires plus élevés discriminaient moins les candidat-es du groupe minoritaire que les autres pour les emplois de secrétaires et de comptables et davantage pour les postes du secteur de l'hôtellerie et de la restauration<sup>33</sup>. La non-mention du salaire pourrait également avoir un effet sur la discrimination : si elle reflète le fait que le salaire est négociable, elle pourrait se traduire par une moindre propension des recruteurs à discriminer. Les employeurs qui laissent aux candidat-es une marge de négociation en la matière sont, en effet, peut-être plus susceptibles de rechercher des compétences précises et de se baser sur les informations renseignées dans le CV lors de leur sélection et/ou collectées au cours d'un entretien individuel plutôt que sur leurs stéréotypes ou leurs biais implicites.

Dans la littérature, l'effet de la quotité de travail associée au poste n'a été étudié que dans le cadre de la discrimination à l'égard des femmes selon leur situation matrimoniale et l'âge de leurs enfants. A partir d'un *testing* mené en Allemagne, en Suisse et en Autriche sur des emplois de secrétaires et de comptables – où les femmes sont surreprésentées –, Becker *et al.* (2019) constatent que les employeurs recrutant à temps partiel discriminent davantage certaines catégories de femmes<sup>34</sup> tandis que ceux recrutant à temps plein ne font pas de différences. Selon les auteurs, les femmes postulant à des emplois à temps complet signalent qu'elles sont en mesure de faire garder leurs enfants. Si postuler à un emploi à temps partiel traduit un moindre investissement dans le travail, les employeurs pourraient davantage discriminer sur ce type de poste en se laissant davantage guider par leurs stéréotypes. Un tel effet est d'autant plus probable que les employeurs consacrent potentiellement moins de temps à la recherche et la sélection pour ce type de poste, moins stratégique pour l'établissement. Néanmoins, ce dernier point peut également inciter les recruteurs à être plus ouverts puisque les risques associés à un mauvais choix de candidat-e sont moindres. Rémy & Simonnet (2022) observent ainsi que les employeurs recrutant à temps partiel ont davantage de chances de faire partie des recruteurs qui affectent peu de moyens à l'embauche mais aussi d'être moins exigeants à l'égard du niveau de

---

<sup>32</sup> D'après la typologie des recruteurs que ces autrices construisent, les recruteurs très pressés investissent peu dans la recherche et la sélection des candidats et ont moins d'attentes en termes de niveau de diplôme.

<sup>33</sup> Selon l'autrice, les entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration rémunérant mieux leurs salariés seraient moins soucieuses de leur image en termes de diversité et préféreraient embaucher une personne issue du groupe majoritaire lorsqu'elles proposent des niveaux de salaires élevés.

<sup>34</sup> Plus précisément, les recruteurs privilégient les femmes ayant des enfants plus grands par rapport aux autres femmes (célibataires ou mariées sans enfants, ou ayant des enfants plus jeunes), anticipant qu'elles n'auront probablement pas d'autres enfants et que la garde des premiers est déjà bien organisée. Les femmes mariées mais sans enfant sont plus désavantagées que les femmes célibataires sans enfants pour de tels emplois, leur risque de maternité étant plus élevé aux yeux de leurs futurs employeurs.

diplôme des candidat·es. L'effet attendu de la quotité de travail sur la discrimination est ainsi indéterminé.

Les quelques *testings* traitant des effets de la diversité femmes-hommes ont montré que les discriminations à l'encontre des hommes postulant à des métiers « féminisés » sont plus fortes que celles à l'encontre des femmes qui candidatent à des métiers « masculinisés » (Zhou *et al.*, 2013 ; Carlsson, 2011 ; Riach & Rich, 2002). Si les recruteurs embauchant sur des métiers « féminisés » sont plus sensibles aux stéréotypes de genre, comme en témoigne leur plus grande propension à discriminer les candidats du sexe opposé, ils pourraient également davantage se laisser guider par leurs stéréotypes et/ou biais implicites à l'encontre des candidat·es d'origine supposée maghrébine et les écarter plus fréquemment. Cependant, Lhommeau & Rémy (2021) ont montré que les employeurs qui recrutent sur des métiers « masculins » se basent sur davantage de critères de sélection femme-homme – c'est-à-dire jouant sur le fait de retenir une femme plutôt qu'un homme pour le poste, à caractéristiques du recrutement comparables – que ceux recrutant sur des métiers « féminins »<sup>35</sup>. Si les employeurs recrutant sur des métiers masculinisés retiennent également davantage de critères pour distinguer l'embauche des candidat·es selon leur origine, le risque discriminatoire pourrait en être accru pour ce type de métier comparé à celui associé aux métiers à dominante féminine. Le lien entre mixité des métiers et propension à discriminer est ainsi ambigu.

Concernant l'expérience, les recruteurs recherchant des candidat·es expérimenté·es pourraient avoir une moins grande propension à discriminer. En effet, une plus grande expérience professionnelle témoigne de la capacité du/de la candidat·e à s'intégrer dans un environnement professionnel et du fait que d'autres employeurs ont déjà testé ses compétences et en ont été satisfaits (Dubernet, 1996). Ces signaux d'employabilité peuvent conduire le recruteur à moins se baser sur ses *a priori* lors de la présélection des candidatures. De plus, l'expérience, comme le diplôme des candidat·es, sont aisément vérifiables sur un CV et représentent des critères plus faciles à objectiver et à utiliser lors du tri des candidatures. L'évaluation des effets de l'expérience sur la discrimination constitue un enjeu particulièrement important puisque les employeurs sont nombreux à mentionner ce critère comme déterminant du choix de la personne recrutée *in fine* (Lhommeau & Rémy, 2022).

Un niveau élevé de diplôme et/ou de qualification associé au poste pourrait, pour les mêmes raisons, réduire les risques associés à une éventuelle discrimination statistique ou à des biais implicites. Les recruteurs pourraient considérer que les candidat·es répondant à ces exigences sont suffisamment productif·ves sur les critères qui leur importent pour embaucher. Larquier et Marchal (2012) ont observé que la mention de critères discriminatoires par les recruteurs – situation matrimoniale, présence ou non de handicap, âge, état de santé, nationalité ou pays d'origine – diminuait avec le niveau de qualification des postes. De même, Kuhn & Shen (2013) ont constaté que lorsqu'ils recrutent sur des postes plus qualifiés, et potentiellement associés à des niveaux de diplôme plus élevés, les employeurs postant des offres sur des sites d'emploi chinois ont moins tendance à exprimer des préférences pour telle ou telle catégorie de candidat (en l'occurrence un homme ou une femme), une pratique pourtant relativement répandue en Chine.

---

<sup>35</sup> Ainsi, les auteurs montrent que, lors du recrutement sur un métier « masculin », 11 thèmes de sélection (regroupements de critères) modifient significativement (positivement ou négativement) la probabilité de recruter une femme plutôt qu'un homme, contre 5 thèmes de sélection pour les métiers « féminins ».

*A contrario*, les recruteurs ayant de moindres exigences en matière de diplôme risquent davantage de se laisser guider par leurs stéréotypes ou leurs biais implicites dans le choix du/de la candidat·e. Les personnes originaires du Maghreb étant en moyenne moins diplômées que les personnes sans ascendance migratoire<sup>36</sup>, ces recruteurs pourraient inférer à tort que leur productivité est moindre, en leur prêtant une plus faible valorisation de l'éducation et/ou moins d'investissement dans leurs parcours scolaires (Carcillo & Valfort, 2018). Néanmoins, Valfort (2020) constate que les candidat·es de confession musulmane sont relativement plus souvent recontacté·es en vue d'un entretien d'embauche, dès lors que leur profil paraît « exceptionnel » (diplôme obtenu avec mention, durée sans emploi réduite entre les expériences professionnelles, maîtrise de plusieurs logiciels). La détention d'un niveau de diplôme élevé ou supérieur à celui demandé dans le métier considéré enverrait ainsi un signal sur les compétences du/de la candidat·e (investissement, motivation) qui compenserait pour partie les biais du recruteur à l'encontre du groupe auquel il/elle appartient.

Le lien formation-emploi augmente avec la qualification du métier mais ne la recoupe pas complètement, puisqu'il est particulièrement faible pour les métiers de directeur·trice de restaurant et de contrôleur·se de gestion (Tableau B1 en Annexe B). Comme mentionné *supra*, ce lien témoigne de la difficulté d'accès au métier pour les personnes n'ayant pas la formation requise. Si les effets de ce lien sur le risque discriminatoire n'ont – à notre connaissance – pas été étudiés dans la littérature, quelques hypothèses peuvent être formulées. Lorsque ce lien est faible, les attentes en termes de niveau ou spécialité de diplôme étant moins spécifiques, les recruteurs disposent de moins de critères objectifs sur lesquels appuyer leur choix : ils pourraient dès lors davantage se baser sur leurs *a priori*, ce qui augmenterait le risque discriminatoire. A l'inverse, un lien formation-emploi faible pourrait conduire les recruteurs à être plus ouverts dans la sélection des candidatures, puisque la capacité à exercer le métier ne peut s'apprécier par le biais de formation ou de diplôme spécifiques. Ils pourraient alors attendre l'entretien d'embauche (éventuellement complété par des tests spécifiques) pour évaluer les compétences des candidat·es ou, s'ils sont inexpérimenté·es, attendre de les voir à l'œuvre sur le poste, ce qui réduirait leur propension à discriminer. L'effet attendu d'un faible lien formation-emploi sur la propension à discriminer est ainsi indéterminé.

D'après la littérature existante, les liens entre tension sur le marché du travail et risque discriminatoire ne sont pas tranchés. A notre connaissance, le seul *testing* portant spécifiquement sur la tension est celui de Baert *et al.* (2015). Les auteurs constatent qu'en Belgique les recruteurs sont moins susceptibles de discriminer des jeunes candidats d'origine turque lorsqu'ils recrutent sur des métiers en tension. Néanmoins, selon Neumark (2018), l'effet observé par les auteurs pourrait masquer un effet qualification, les métiers en tension étant plus qualifiés que les autres. De leur côté, à partir d'une méta-analyse de 42 études portant sur des *testings* menés dans 18 pays, Zschirnt & Ruedin (2016) concluent qu'il ne semble pas y avoir de lien significatif entre taux de chômage et discrimination<sup>37</sup>. Enfin, à partir d'une enquête auprès d'établissements ayant recruté en 2015, Rémy & Valat (2023) observent qu'à contexte similaire (métier, établissement, etc.), l'effet de la tension sur la probabilité d'embauche du/de la candidat·e varie selon le sexe. Une tension élevée sur le métier réduit les chances de recruter

---

<sup>36</sup> En 2021, 44 % des immigré·es et 22 % des descendant·es d'immigrés du Maghreb ayant achevé leurs études initiales n'ont aucun diplôme, contre 15 % des personnes ni immigrées ni descendantes d'immigrés (Insee, 2023).

<sup>37</sup> Selon les auteurs, cette absence de lien pourrait être liée au fait que le taux de chômage est mesuré au niveau national et non à un niveau métier ou géographique plus fin.

une femme d'origine supposée arabo-musulmane tandis qu'elle accroît celles de recruter un homme de même origine supposée.

Les effets attendus de conditions de travail difficiles sont *a priori* ambigus. De telles conditions compliquent le recrutement et devraient conduire les employeurs à être moins sélectifs dans leurs embauches. Néanmoins, elles sont plus fréquentes parmi les métiers peu qualifiés sur lesquels les employeurs pourraient être plus susceptibles de discriminer. Par ailleurs, les recruteurs embauchant sur ce type de poste valorisent plus souvent la capacité de travail des candidat·es – courage, volonté, travailleur et capacité physiques – ainsi que la qualité de leur travail – ponctualité, assiduité, respect des normes, etc. – nécessaires à la bonne exécution de ces métiers (Lhommeau & Rémy, 2022). Compte tenu des qualités attendues, les stéréotypes et/ou les biais implicites des recruteurs pourraient les inciter à privilégier la/les candidature(s) suggérant une origine française. Dans ce sens, IMS-Entreprendre pour la cité (2014) a constaté que les managers associaient fréquemment les travailleurs d'origine maghrébine à des stéréotypes négatifs, professionnels (« difficile à manager ») ou personnels (« machiste », « violent », etc.). De plus, dans leurs représentations, origine maghrébine et résidence dans un « quartier » sont souvent rapprochées, une caractéristique souvent reliée au fait de « ne pas avoir les codes de l'entreprise ». Ainsi, bien que les personnes issues de l'immigration – et notamment maghrébine – occupent plus souvent ces emplois aux conditions de travail difficiles (Desjonquères *et al.*, 2021), elles pourraient être moins souvent recontactées lorsque leur candidature est face à celles de personnes d'origine supposée française. Leur surreprésentation s'expliquerait alors par leur plus forte part parmi les candidatures à ces métiers souvent moins attractifs.

Le lien entre une forte intensité d'embauche et la propension à discriminer est également ambigu. Confrontés à une telle intensité, il est possible que les recruteurs allouent moins de moyens et de temps à chaque embauche et se reposent davantage sur leurs *a priori*, s'appuyant sur un nombre de critères réduit (Lhommeau & Rémy, 2022). Ils anticipent aussi peut-être qu'ils ne seront pas en mesure de former correctement leurs salarié·es – qui restent peu de temps dans l'entreprise – : plutôt que d'engager une formation coûteuse en temps et en ressources pour compenser la moindre productivité supposée des candidat·es d'origine supposée maghrébine, ils préféreraient ainsi recourir à des candidat·es issus du groupe majoritaire. A l'inverse, puisqu'ils doivent trouver simultanément un plus grand nombre de candidat·es, ces recruteurs pourraient être plus ouverts, ayant de ce fait une moindre propension à discriminer. Dans ce sens, Carrillo-Tudela *et al.* (2020) et Lochner *et al.* (2021) constatent que des taux d'embauche ou de croissance des effectifs plus élevés vont de pair avec une moindre sélectivité des établissements<sup>38</sup>.

## 2.2. Caractéristiques des métiers retenus dans le *testing*

Pour le *testing*, les métiers ont été choisis en raison de leurs caractéristiques particulières en termes de qualification, de degré de tension et de mixité. 5 métiers sont de niveau peu qualifié : commis et aide de cuisine, employé·e commercial·e de magasin, employé·e administratif·ve, monteur·se-câbleur et préparateur·trice de commande (Tableau 1). 3 métiers qualifiés sont supposés systématiquement associés à des fonctions d'encadrement : directeur·trice de magasin

---

<sup>38</sup> Pour les premiers, la moindre sélectivité en matière de qualification et d'expérience s'accompagne d'un effort de recherche plus important et de salaires offerts plus élevés, autant d'aspects que nous ne pouvons mesurer ici.

et de restaurant et ingénieur·e de production, tandis que les 4 métiers qualifiés restants ne sont pas associés à de telles fonctions : contrôleur·se de gestion, développeur·se, ingénieur·e commercial·e en informatique et chargé·e de recrutement. 2 métiers ont été sélectionnés en raison de la forte part des femmes – ceux d’employé·e administratif·ve et de chargé·e de recrutement –, 3 en raison de leur mixité – ceux de contrôleur·se de gestion, de directeur·trice de magasin et d’employé·e commercial·e de magasin –, les autres métiers étant plutôt masculinisés. Seuls 2 métiers sont supposés en tension dans le protocole initial du *testing* : ceux de commis et aide de cuisine et de développeur·se. Néanmoins, *ex post*, d’après l’indicateur de tension de la Dares et de Pôle emploi, seul celui de développeur·se se caractérise par une tension plus élevée, celui de commis étant dans la moyenne des métiers sélectionnés (Tableau B1 en Annexe B). *A contrario*, les métiers d’ingénieur·es et de contrôleur·se de gestion, et, dans une moindre mesure, de monteur·se-câbleur·se, sont bien en tension alors qu’ils n’étaient pas identifiés comme tels *ex ante*. La tension anticipée ne correspondant pas à la tension effectivement observée sur la période du *testing*, la seconde variable est retenue dans les estimations de la section 3.

Les candidatures très expérimentées (candidat·es âgé·es de 48 à 55 ans) n’ont été adressées qu’aux offres des 3 métiers qualifiés avec encadrement (ingénieur·e de production et directeur·trices de magasin et de restaurant). Dans les faits, pour les offres d’emploi testées associées à ces 3 métiers, les recruteurs attendaient plus souvent des candidat·es une expérience supérieure à la moyenne des recruteurs (plus de 3 ans) ; mais c’est aussi le cas des offres pour le métier de contrôleur·se de gestion (Tableau B1 en Annexe B). Les candidat·es débutant·es ou ayant une expérience d’1 an sont plus souvent accepté·es sur les postes peu qualifiés à l’exception de ceux de monteur·ses-câbleur·ses qui ne diffèrent pas de la moyenne des postes.

La distinction entre métiers qualifiés et peu qualifiés est moins nette au regard des niveaux de diplômes exigés. Si les prérequis sont effectivement moins souvent spécifiés pour les métiers peu qualifiés, à l’exception des monteur·ses-câbleur·ses, ils le sont aussi peu pour le métier qualifié de directeur·trices de restaurant. Lorsque le diplôme est précisé, les recruteurs exigent le plus souvent des diplômes inférieurs au Bac<sup>39</sup> pour les métiers peu qualifiés de commis, de monteur·ses-câbleur·ses et de préparateur·trices de commandes. Les métiers associés aux demandes de diplômes les plus élevées (Bac+5) sont ceux d’ingénieur·es et de contrôleur·ses de gestion. Pour capter la variabilité des diplômes et des expériences exigés au sein de chaque métier, le niveau demandé par le recruteur a été comparé au niveau médian attendu pour ce métier. La part des recruteurs demandant un niveau de diplôme supérieur au diplôme médian est plus élevée parmi les directeur·trices de magasin, chargé·es de recrutement et monteur·ses câbleur·ses ; cette part est logiquement plus faible parmi les métiers requérant majoritairement un Bac+5. Les recruteurs demandant une expérience supérieure à la médiane du métier sont surreprésentés parmi les métiers de directeur·trices de magasin, chargé·es de recrutement et développeur·ses.

Les métiers retenus dans le *testing* diffèrent également au regard des caractéristiques des offres d’emploi associées. Si la majorité des postes proposés dans les offres testées sont des CDI, les CDD sont plus fréquents parmi les postes les moins qualifiés. Pour les postes d’employé·es commerciaux·ales de magasin, de préparateur·trices de commande et de commis et aides de

---

<sup>39</sup> Plus précisément, pour les postes de commis et /aides de cuisine et de préparateur·trices de commande, un niveau CAP-BEP est plus souvent demandé aux candidats.

cuisine, ces CDD sont aussi de plus courte durée (moins de 3 mois). Pour les postes plus qualifiés, les rares employeurs qui recourent aux CDD proposent plus fréquemment des contrats longs. Les postes de directeur·trices de magasin, de développeur·ses et d'ingénieur·es (de production et commercial·e en informatique) sont quasi-exclusivement proposés en CDI. Rares sont les recruteurs qui ne fournissent pas d'informations sur la durée du contrat proposé (5 %) : cette absence d'information concerne davantage les métiers de préparateur·trices de commande et d'employé·es commerciaux·ales de magasin.

Dans plus de 8 offres d'emploi sur 10, les postes proposés sont à temps plein, ceux de développeur·ses et d'ingénieur·es l'étant quasi-exclusivement. Le temps partiel est plus répandu parmi les postes d'employé·es (dans plus de 20 % des offres contre 6 % en moyenne) tandis que la quotité de travail prévu est plus souvent absente parmi ceux de directeur·trices de magasin ou de restaurant et de chargé·es de recrutement (plus de 20 % contre 8 %). Le niveau de salaire est manquant dans plus d'un tiers des offres et près de la moitié de celles pour des postes qualifiés. La non-mention du salaire peut refléter une certaine marge de négociation pour le/la candidat·e, plus probable sur des postes qualifiés. Lorsqu'ils sont renseignés, les salaires horaires proposés sont également plus élevés pour ces derniers. En rédigeant leur offre d'emploi, les recruteurs peuvent souligner le caractère urgent de leur besoin : ils sont plus nombreux parmi ceux embauchant sur des métiers peu qualifiés (15 % contre 9 % en moyenne), à l'exception de celui de monteur·ses-câbleur·ses.

Les métiers retenus dans le *testing* diffèrent également au regard d'autres caractéristiques que celles qui ont conduit à les sélectionner *a priori* (degrés de tension, de mixité et qualification). 4 métiers peu qualifiés sur 5 sont associés à des conditions de travail difficiles, celui d'employé·e administratif·ve faisant figure d'exception (Tableau B1). Parmi les métiers plus qualifiés, seul celui d'ingénieur·e commercial·e en informatique est significativement associé à de telles conditions (dans 30 % des cas). De manière générale, l'intensité d'embauche des métiers testés est élevée (l'indicateur associé à ce critère est de 4 parmi les métiers du *testing* contre 2,8 parmi l'ensemble des métiers), une condition nécessaire pour avoir suffisamment d'offres d'emploi à tester. Cette intensité d'embauche est particulièrement forte pour les commis et aides de cuisine, les employé·es commerciaux·ales, les développeur·ses et les chargé·es de recrutement. Enfin, le lien formation-emploi est plus élevé pour le métier de monteur·se-câbleur·se et pour la plupart des métiers qualifiés (à l'exception des contrôleur·ses de gestion et des directeur·trices de restaurant). Le diplôme exigé est également plus souvent cité dans les offres d'emploi associées à ces métiers ; il est à l'inverse manquant dans 75 % des offres de directeur·trices de restaurant<sup>40</sup>.

### **2.3. Préférence pour la/les candidature(s) à consonance française selon les caractéristiques des offres d'emploi et des métiers**

Dans 48 % des 2 400 offres testées, au moins une des candidatures envoyées a reçu une réponse positive, ce qui traduit leur qualité ainsi que la relative tension sur les métiers retenus dans le *testing* (Tableau 3). 69 % des recruteurs ont traité les candidatures de la même manière au

---

<sup>40</sup> Les contrôleur·ses de gestion constituent une exception dans la mesure où le lien formation-emploi n'est pas fort mais le niveau de diplôme est souvent cité. Ceci peut s'expliquer par le fait que les recruteurs attendent un certain niveau de formation mais pas nécessairement dans la spécialité du métier, ce que confirme l'enquête Ofer 2016 : si les employeurs recrutant sur un poste de contrôleur·se de gestion ont des attentes en matière de diplôme dans 82 % des cas, ils sont prêts à accepter quelqu'un de moins diplômé mais plus expérimenté dans 60 % des cas.

regard de leur origine supposée<sup>41</sup>, 52 % n'en retenant aucune, 11 % les retenant toutes et 6 % une de chaque origine. Lorsque les recruteurs ont exprimé une préférence, elle s'est plus souvent portée sur une candidature à consonance française que sur une candidature à consonance maghrébine (dans 23 % des cas contre 8 %), et ce quel que soit le nombre de candidatures ayant reçu une réponse positive (Tableau 3). Dans cette étude, la préférence pour la/les candidature(s) suggérant une origine française est retenue comme mesure de la discrimination selon l'origine. Cet indicateur vaut 1 lorsque l'employeur a exprimé une préférence pour la ou les candidatures à consonance française – une situation qui concerne 23 % des offres, soit 557 offres sur 2 400. Il vaut 0 lorsque le recruteur était indifférent entre les 2 types de candidatures ou n'a pas exprimé de préférence – une situation qui concerne 69 % des offres en moyenne, soit 1 665 offres sur 2 400 – ou a, au contraire, exprimé une préférence pour la ou les candidatures maghrébines – une situation concernant 8 % des offres, soit 178 offres sur 2 400.

Cet indicateur de préférence a déjà été mobilisé par Berson *et al.* (2020). Il offre l'avantage d'être calculé au niveau de l'offre et non de la candidature, tout comme une grande partie des variables d'intérêt retenues ici décrivant les caractéristiques des offres d'emploi. Cet indicateur suppose implicitement que les recruteurs ont une préférence pour la candidature à consonance française, quelle que soit la caractéristique considérée. Bien que les écarts ne soient pas toujours significatifs, les premières analyses menées sur ce *testing* ont bien mis en évidence l'existence de discriminations à l'encontre des candidat·es d'origine supposée maghrébine quelle que soit la dimension considérée dont le métier (Arnoult *et al.*, 2021a), justifiant l'utilisation de cet indicateur et l'étude des sources de discriminations au niveau de l'offre d'emploi. De plus, par rapport à un indicateur classique de taux de rappel, celui-ci permet d'alléger les estimations en ne nécessitant pas l'inclusion de variables d'interaction entre une caractéristique donnée de l'offre ou du métier et l'origine de la candidature.

L'indicateur de préférence se comporte un peu différemment par rapport au ratio de taux de rappel présenté dans le Tableau 2, souvent mobilisé dans les *testings*. Ce dernier diminue mécaniquement lorsque le taux de réponses positives augmente du même nombre de points de % pour les 2 catégories de candidats, le taux de rappel des candidats d'origine supposée maghrébine (au dénominateur) étant initialement plus faible. La préférence pour la/les candidatures d'origine supposée française est, quant à elle, inchangée : elle varie uniquement lorsque les candidat·es ne sont pas traité·es de la même manière par les recruteurs. Pour illustrer ceci, prenons l'exemple d'une hausse de la tension sur le marché du travail, qui traduit un accroissement des difficultés à recruter. Suite à cette hausse, le taux de rappel global a de grandes chances d'augmenter, les candidatures étant plus rares. Supposons qu'il augmente de la même manière pour les 2 catégories de candidat·es ; il en résulte une baisse du ratio de rappel et donc de la discrimination mesurée par cet indicateur, tandis que la préférence pour les candidat·es d'origine supposée française reste inchangée. En effet, la part des recruteurs qui favorisent la/les candidature(s) à consonance française est toujours la même puisque la hausse des taux de rappel n'a pas modifié la part des candidatures traitées de manière égalitaire (une partie des réponses auparavant toutes négatives sont juste devenues toutes positives).

---

<sup>41</sup> Comme le rappellent Jacquemet et Yannelis (2012), cela ne doit pas être interprété comme une non-discrimination de la part des recruteurs, mais comme le fait qu'il s'agit d'établissements pour lesquels l'expérimentation n'a pas mis en évidence de comportements discriminants.

Tableau 3 : Répartition des rappels selon les offres d'emploi et préférence pour la (les) candidature(s) à consonance française ou maghrébine

	En %	Effectifs
<b>Egalité de traitement selon l'origine</b>		
0 réponse positive	52	1 254
4 réponses positives	11	262
2 réponses positives 1 CF + 1 CM	6	149
<b>Inégalité de traitement selon l'origine</b>		
3 réponses positives 2 CF + 1 CM* (1)	7	157
2 CM + 1 CF (4)	3	69
2 réponses positives 2 CF (2)	6	143
2 CM (5)	1	17
1 réponse positive 1 CF (3)	11	257
1 CM (6)	4	92
<b>Préférence pour la ou les ...</b>		
CF (1)+(2)+(3)	23	557
CM (4)+(5)+(6)	8	178
<b>Ensemble des offres</b>	100	2 400

\* CF : candidature à consonance française, CM : candidature à consonance maghrébine.

Lecture : parmi les 2 400 offres d'emploi testées, 1 254 n'ont fait l'objet d'aucune réponse positive de la part des recruteurs (52 % des offres). Pour 157 offres d'emploi, les 2 candidatures à consonance française et 1 candidature à consonance maghrébine ont été retenues, représentant 7 % des offres d'emploi testées. Au total, les recruteurs ont exprimé une préférence pour la ou les candidatures à consonance française dans 23 % des cas, soit 557 des 2 400 offres testées.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

La propension des recruteurs à favoriser les candidatures suggérant une origine française varie fortement selon les métiers considérés dans le *testing* : de 13 % pour les postes de directeur·trices de restaurant à 38 % pour ceux de monteur·ses-câbleur·ses (Tableau 4). Cette propension est significativement plus élevée que la moyenne pour 3 des 5 métiers les moins qualifiés : monteur·se-câbleur·se en électricité, commis et aide de cuisine et employé·e commercial·e de magasin. A l'inverse, pour les postes plus qualifiés comportant une fonction d'encadrement, les recruteurs privilégient moins souvent les candidatures suggérant une origine française, même si la différence est non significative pour les directeur·trices de magasin<sup>42</sup>. Les différences de traitements de la part des recruteurs en fonction des métiers sont moins fréquentes parmi les candidatures féminines que parmi les candidatures masculines. Ainsi, parmi les premières, la préférence pour les candidatures d'origine supposée française ne diffère significativement de la moyenne que pour les métiers de commis et aides de cuisine ou de monteur·se-câbleur·se, deux métiers masculinisés et peu qualifiés. Les écarts de traitement selon le métier sont beaucoup plus significatifs parmi les candidatures masculines, et leur niveau globalement plus élevé pour les métiers de niveau ouvrier·ère ou employé·e.

<sup>42</sup> Cette non significativité peut en partie s'expliquer par le plus faible nombre de tests effectués pour les métiers de directeur·trices de magasin (comme de restaurant).



Tableau 4 : Préférence pour la (les) candidature(s) à consonance française selon les métiers du *testing*

Préférence pour la candidature à consonance française	Parmi l'ensemble des candidatures	Parmi les candidatures féminines	Parmi les candidatures masculines	En %	Effectifs en termes d'offres
Commis/aide de cuisine	32***	20**	27***	10	240
Monteur·se câbleur·se	38***	23**	31***	5	120
Préparateur·trice de commande	26	11	24**	5	120
Employé·e commercial·e de magasin	28**	17	21**	10	240
Employé·e administratif·ve	16***	12	10***	10	240
Chargé·e de recrutement	25	15	19	10	240
Contrôleur·se de gestion	19*	13	13*	10	240
Développeur·se	21	16	14	10	240
Ingénieur·e commercial·e en informatique	28*	17	20	10	240
Ingénieur·e de production	16***	13	8***	10	240
Directeur·trice de restaurant	13***	11	7***	5	120
Directeur·trice de magasin	18	14	9**	5	120
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>2 400</b>

Note : \*\*\*, \*\*, \* les différences sont significatives au seuil de 1 %, 5%, 10 % par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des offres d'emploi testées. Lorsque l'indicateur est calculé par sexe, par exemple pour les femmes, on regarde au niveau de chaque offre la manière dont le recruteur a traité les 2 candidatures féminines. L'indicateur vaut 1 s'il a privilégié la candidature à consonance française et 0 si tel n'est pas le cas.

Lecture : pour les postes de commis et d'aides de cuisine, les recruteurs ont exprimé leur préférence pour la/les candidature(s) à consonance française dans 32 % des 240 offres testées pour ce métier. En ne considérant que les candidatures féminines, cette préférence a concerné 20 % des 240 offres testées. Pour ce métier, quel que soit le sexe des candidat·es, la préférence pour la/les candidature(s) à consonance française est significativement plus élevée que celle observée parmi l'ensemble des métiers (soit 23 %).

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Le degré de préférence des recruteurs pour la ou les candidatures à consonance française varie également selon les caractéristiques des offres d'emploi (Tableau 5). Il semble significativement plus fort lorsqu'ils proposent un CDD court (3 à 6 mois) plutôt qu'un CDI, et plus faible lorsqu'il s'agit d'un CDD long (de plus de 6 mois). En revanche, la quotité de travail associée au poste ne paraît pas conduire à des différences significatives en terme de propension à discriminer. De leur côté, les employeurs devant pourvoir leur poste urgemment témoignent moins fréquemment d'une préférence pour les candidatures suggérant une origine française que ceux n'ayant pas cette contrainte, même si l'écart n'est pas significatif.

Le fait que les recruteurs proposent un salaire plus élevé (supérieur au 3<sup>e</sup> quartile) semble associé à un moindre risque discriminatoire (Tableau 5). Ces recruteurs travaillent peut-être au sein de plus grandes entreprises et sont davantage sensibilisés au risque de tels comportements pour l'image de l'entreprise et/ou sont formés à recruter sans discriminer. La non-précision du niveau de salaire a le même effet. Ce résultat pourrait être lié à un effet « qualification » du métier : le niveau de salaire est manquant pour plus de la moitié des postes de contrôleur·ses de gestion et d'ingénieur·es de production (Tableau B1 en Annexe B), métiers associés à une plus faible préférence pour les candidatures suggérant une identité française (Tableau 4).

Une plus grande expérience des candidat·es semble aller de pair avec une moindre propension des recruteurs à discriminer (Tableau 5) : 27 % des recruteurs ayant reçu les candidatures fictives de personnes peu expérimentées (de 23 à 30 ans) favorisent celles suggérant une identité française contre 23 % de ceux auxquels les candidatures de personnes expérimentées (âgées de

33 à 40 ans) ont été envoyées et 9 % de ceux ayant recueilli les candidatures de personnes très expérimentées (de 48 à 55 ans). Cet effet favorable de l'expérience est plus marqué parmi les candidatures masculines, pour lesquelles la préférence pour le candidat d'origine supposée française est en moyenne légèrement plus élevée. L'expérience attendue des candidatures mentionnée sur l'offre d'emploi joue dans le même sens : la préférence pour la/les candidature(s) à consonance française est plus forte parmi les recruteurs recherchant des débutant·es et plus faible parmi ceux demandant plus de 3 ans d'expérience. Néanmoins, le fait d'exiger une expérience plus longue que la médiane ne semble pas réduire significativement la propension à discriminer.

La préférence pour la ou les candidature(s) sans ascendance migratoire supposée varie également selon la qualification du poste à pourvoir telle que définie dans le *testing* (Tableau 6) : elle est significativement plus élevée parmi les employeurs recrutant sur des métiers peu qualifiés que parmi ceux embauchant sur des métiers qualifiés, notamment lorsque ces derniers impliquent des fonctions d'encadrement. De même, les employeurs attendant un niveau de diplôme inférieur au Bac privilégient davantage les candidatures à consonance française que ceux ne précisant pas le niveau de diplôme, alors que ceux requérant un Bac+5 les privilégient moins (Tableau 5). Enfin, la moindre propension à avantager les candidatures à consonance française des employeurs les plus exigeants en terme de diplôme va aussi dans le sens d'un effet protecteur du diplôme ou de la qualification. Les recruteurs semblent ainsi s'appuyer davantage sur le signal favorable envoyé par le diplôme pour sélectionner les candidatures et moins sur leurs *a priori*.

Au-delà du niveau de qualification, d'autres caractéristiques des métiers sont corrélées à l'expression par le recruteur d'une préférence pour la ou les candidatures suggérant une identité française (Tableau 6). Parmi elles, les conditions de travail et l'intensité d'embauche paraissent les plus discriminantes : les recruteurs embauchant sur des métiers aux conditions difficiles et/ou confrontés à une forte intensité d'embauche sont significativement plus nombreux à favoriser les candidatures d'origine supposée française que les autres. En ce qui concerne le degré de mixité du métier, les recruteurs embauchant sur des métiers « féminisés » diffèrent significativement de ceux recrutant sur des métiers « masculinisés », en ayant une moindre propension à discriminer. Une tension élevée ne semble pas réduire cette propension, bien au contraire, même si l'effet n'est significatif que parmi les candidatures féminines. Enfin, le lien formation-emploi et la préférence du recruteur pour les candidatures suggérant une identité française ne paraissent que peu liés.

Tableau 5 : Préférence pour la (les) candidature(s) à consonance française selon les caractéristiques des offres d'emploi et des candidatures

Préférence pour la candidature à consonance française	Parmi l'ensemble des candidatures	Parmi les candidatures féminines	Parmi les candidatures masculines	En %	Effectifs en termes d'offres
<b>Type et durée de contrat</b>					
CDD ≤ 3 mois	26	17	17	7	179
CDD > 3 et ≤ 6 mois	31***	20**	24***	9	217
CDD > 6 mois	14**	14	8**	4	85
CDD de durée inconnue	26	14	24**	5	111
<i>CDI</i>	22	14	16	75	1 808
<b>Quotité de travail</b>					
Temps partiel	24	16	15	6	148
Non précisée	20	12	13	8	201
<i>Temps complet</i>	23	15	17	86	2 051
<b>Niveau de salaire horaire</b>					
> 3 <sup>e</sup> quartile	22**	15	16*	17	418
Non renseigné	20***	13***	14***	37	884
<i>≤ 3<sup>e</sup> quartile</i>	27	17	19	46	1 098
<b>Urgent</b>					
Oui	20	13	18	9	206
<i>Non</i>	24	15	17	91	2 194
<b>Niveau de diplôme attendu</b>					
< Bac (1)	34***	21	28***	7	154
Bac à Bac+3	22	14	15	20	486
Bac+5	20**	13	13**	23	557
<i>Manquant</i>	24	16	18	50	1 203
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>					
Oui	17*	10*	14	6	153
<i>Non</i>	24	15	17	94	2 247
<b>Expérience attendue</b>					
Débutant accepté	30*	21***	20	13	304
2 à 3 ans	23	16	17	24	581
> 3 ans (2)	18**	13	12**	33	780
Manquante	26	11	21	4	100
<i>1 an (3)</i>	24	14	19	26	635
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>					
Oui	24	16	16	30	722
<i>Non</i>	23	15	17	70	1 678
<b>Tranche d'âge des candidatures</b>					
23 à 30 ans	27**	17	20**	40	960
48 à 55 ans	9***	7***	5***	10	240
<i>33 à 40 ans</i>	23	15	16	50	1 200
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>2 400</b>

(1) Majoritairement des CAP-BEP (1 offre avec aucun diplôme et 9 avec un niveau Brevet). (2) Dans 5 % des offres testées, une expérience était requise mais sa durée n'était pas précisée. Elles ont été ajoutées aux offres demandant plus de 3 ans d'expérience, les employeurs ayant des préférences proches pour la ou les candidatures à consonance française.

Note : \*\*\*, \*\*, \* les différences sont significatives au seuil de 1 %, 5 %, 10 % par rapport à la situation de référence – signalée en italique et surlignée en gris – ; par exemple, pour le type de contrat, il s'agit des offres d'emploi proposées en CDI.

Lecture : les recruteurs proposant un poste en CDD de 3 à 6 mois ont privilégié la/les candidature(s) à consonance française dans 31 % des 217 offres testées pour ce type de contrat, contre 22 % des 1 808 offres de ceux proposant un poste en CDI. Cet écart de 9 points de pourcentage est significatif au seuil de 1 %. En se limitant aux candidatures féminines, cette préférence a concerné 20 % des 217 offres de CDD testées.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; testing Dares-IPP-ISM Corum.

Tableau 6 : Préférence pour la (les) candidature(s) à consonance française selon les variables caractérisant les métiers

Préférence pour la candidature à consonance française	Parmi l'ensemble des candidatures	Parmi les candidatures féminines	Parmi les candidatures masculines	En %	Effectifs en termes d'offres
<b>Niveau de qualification</b>					
Métier peu qualifié	27*	16	21***	40	960
Cadre avec encadrement	16***	13	8***	20	480
<i>Cadre sans encadrement</i>	23	15	17	40	960
<b>Degré de mixité</b>					
Métier féminisé	21*	13	14*	20	480
Métier mixte	23	15	16	25	600
<i>Métier masculinisé</i>	24	16	18	55	1 320
<b>Tension élevée</b>					
Oui	24	17**	17	46	1 104
<i>Non</i>	22	14	17	54	1 296
<b>Conditions de travail difficiles</b>					
Oui	30***	18**	24***	33	803
<i>Non</i>	20	14	13	67	1 597
<b>Fort lien formation-emploi</b>					
Oui	24	16	17	47	1 129
<i>Non</i>	23	14	17	53	1 271
<b>Forte intensité d'embauche</b>					
Oui	26***	17***	19***	66	1 593
<i>Non</i>	19	12	13	34	807
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>2 400</b>

Note : \*\*\*, \*\*, \* les différences sont significatives au seuil de 1 %, 5%, 10 % par rapport à la situation de référence – signalée en italique et surlignée en gris – ; par exemple, pour la tension, il s'agit des offres d'emploi sur un métier non concerné par une forte tension.

Lecture : les recruteurs proposant un poste sur un métier associé à une forte tension ont privilégié la (les) candidatures à consonance française dans 24 % des 1 104 offres testées pour ce type de métier. En se limitant aux candidatures féminines, cette préférence a concerné 17 % des 1 104 offres testées.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi testées, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

### 3. Résultats des estimations

Pour mesurer l'effet des caractéristiques des offres d'emploi et des métiers, plusieurs modèles probit sont estimés en introduisant successivement différentes variables de contrôle. Le modèle le plus complet retenu est le suivant :

$$Pref_{CFj} = \begin{cases} 0 & \text{si } Pref_{CFj}^* < 0 \\ 1 & \text{si } Pref_{CFj}^* \geq 0 \end{cases}$$

$$\text{où } Pref_{CFj}^* = X_j\alpha_1 + Y_j\beta_1 + \delta_1 im_{ze} + \mu_1 FE_{reg} + \epsilon_1 FE_{trim} + \lambda_1 CF1_j + \vartheta_1 FE_{met} + \epsilon_j$$

$Pref_{CFj}$  est une variable dichotomique qui vaut 1 si la/les candidature(s) à consonance française a/ont été davantage rappelée(s) que celle(s) à consonance maghrébine pour l'offre d'emploi  $j$ , et 0 dans le cas contraire.  $X_j$  correspond à un vecteur de caractéristiques de l'offre d'emploi identique quel que soit le modèle estimé incluant la durée du contrat, la quotité de travail, le niveau de salaire horaire et le caractère urgent ou non du recrutement.  $Y_j$  correspond à un vecteur incluant l'expérience et le diplôme et variant selon les modèles estimés : niveau de diplôme souhaité et durée de l'expérience demandée spécifiés dans l'offre, expérience et diplôme supérieurs à la médiane des offres d'emploi du métier considéré, tranche d'âge des candidatures

envoyées dans le cadre du *testing*. Le contexte de la recherche de candidat·es est pris en compte en introduisant plusieurs effets fixes : un effet fixe « région »<sup>43</sup>,  $FE_{reg}$ , pour prendre en compte le contexte du marché du travail local, un effet fixe « trimestre »<sup>44</sup>,  $FE_{trim}$ , et un effet fixe « métier »,  $FE_{met}$ . Une variable dichotomique est incluse valant 1 si une des 2 candidatures à consonance française a été envoyée en premier et 0 sinon ( $CF1_j$ ) ainsi que la part des immigré·es résidant dans la zone d'emploi ( $im_{ze}$ ), calculée à partir des données du recensement de la population de 2020 (Insee).

Les modèles 1 à 4 permettent d'identifier le rôle des caractéristiques des offres d'emploi selon différentes mesures de l'expérience et du diplôme et l'introduction ou non d'un effet fixe « métier ». Ce dernier est introduit à partir du modèle 2. Les modèles 5 et 6 permettent d'identifier l'effet propre des caractéristiques des métiers du *testing*. Ces caractéristiques viennent se substituer à l'effet fixe « métier » dans ces modèles, les variables de diplôme et d'expérience retenues étant le niveau de diplôme et la durée de l'expérience exigés dans l'offre. Dans le modèle 5, les caractéristiques des métiers introduites dans l'estimation sont : le niveau de qualification et le degré de mixité. Dans le modèle 6, sont incluses les différentes variables permettant de mesurer la tension et ses causes et mesurées à un niveau métier × région ou métier × département. Il s'agit de la tension (élevée ou non), des conditions de travail (difficiles ou non), du lien formation-emploi (fort ou non) et de l'intensité d'embauche (forte ou non). Le Tableau 7 détaille les résultats de ces estimations.

### 3.1. Sur le champ de l'ensemble des offres et par sexe

Si de précédents *testings* n'avaient pas observé de liens entre type de contrat (CDD/CDI) et comportements discriminatoires (Édo *et al.*, 2019 ; Valfort, 2020), les résultats du Tableau 7 montrent que la préférence du recruteur pour les candidatures dont les nom et prénom sont à consonance française varie selon la durée du CDD. Quel que soit le modèle retenu, proposer un CDD de longue durée (plus de 6 mois) plutôt qu'un CDI réduit cette préférence tandis que proposer un CDD de 3 à 6 mois l'accroît<sup>45</sup>, confirmant le résultat descriptif de la partie précédente. Les recruteurs semblent ainsi consacrer moins de temps à l'embauche et laisser une plus large part à leurs stéréotypes et/ou leurs biais implicites pour des CDD de courte durée. *A contrario*, pour des CDD longs, ils investissent probablement davantage dans la sélection que pour les CDD courts et/ou sont plus à même de compenser une éventuelle moindre productivité de leurs salarié·es par une formation adaptée au poste. Pour ce type de contrat, la durée limitée de la relation d'emploi et le risque réduit qu'elle représente en cas de mauvais choix par rapport à un CDI semble conduire les recruteurs à davantage d'ouverture dans leurs critères d'embauche. Lorsque les résultats sont distingués par sexe (Tableaux C1 et C2 en Annexe C), l'effet favorable des CDD longs n'est significatif que parmi les candidatures masculines. La

---

<sup>43</sup> Compte tenu du nombre d'offres d'emploi testées, les régions Corse et Provence-Alpes Côte d'Azur ont été regroupées.

<sup>44</sup> 4 périodes sont distinguées : décembre 2019-mars 2020 (avant la suspension du *testing*), juillet-septembre 2020, octobre-décembre 2020 et janvier-avril 2021.

<sup>45</sup> L'effet positif mais non significatif pour les contrats de 3 mois ou moins peut s'expliquer d'une part, par un plus faible taux de rappel (diminuant la probabilité de comportement discriminatoire) et d'autre part, par un investissement des recruteurs encore plus faible que dans le cas de CDD de 3 à 6 mois ; ils retiennent ainsi peut-être plus souvent la première candidature reçue. Rémy (2019) constate d'ailleurs que les employeurs recrutant en contrat très courts (d'un mois ou moins) consacrent peu de temps à la recherche et à la sélection de candidats et recrutent plus souvent en rappelant d'anciens salariés.

quotité de travail proposée ne semble pas avoir d'effet significatif sur la propension à discriminer des recruteurs et ce quel que soit le sexe des candidat·es (Tableaux 7, C1 et C2).

Les recruteurs qui ne mentionnent pas le salaire associé au poste, à diplôme et expérience requis donnés, ont une moindre préférence pour les candidatures suggérant une identité française (Tableau 7). En effet, les employeurs qui laissent aux candidats une marge de négociation en la matière recherchent probablement des compétences spécifiques. Par conséquent, ils sélectionnent les candidatures à partir des informations disponibles dans le CV plutôt qu'en fonction de leurs éventuels *a priori* et/ou attendent l'entretien d'embauche pour identifier quel·les candidat·es en disposent. Cette réduction de la discrimination avec la non-mention du salaire n'est significative que parmi les candidatures féminines (Tableaux C1 et C2). En revanche, contrairement au résultat descriptif de la section précédente, le fait d'offrir un salaire horaire supérieur au 3<sup>e</sup> quartile ne réduit pas significativement la préférence pour la (les) candidature(s) sans ascendance migratoire supposée. Weichselbaumer (2017) dresse un constat proche puisque, dans son *testing*, l'effet du salaire varie selon les métiers considérés. Pour les emplois de secrétaires et de comptables, les entreprises autrichiennes offrant des salaires plus élevés discriminent moins les candidat·es du groupe minoritaire que les autres alors que pour les postes du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, elles les discriminent davantage.

Des exigences supérieures à la médiane en matière de diplôme réduisent les risques discriminatoires, tous sexes confondus (modèles 3 et 4 du Tableau 7). Les recruteurs pourraient considérer que les candidat·es détenant un diplôme supérieur à celui nécessaire pour exercer le métier disposent de compétences particulières (investissement, motivation), ce qui limiterait l'influence de leurs éventuels biais lors de l'embauche. De plus, ces recruteurs exigeants pourraient également proposer des postes plus spécifiques, qui nécessitent des compétences précises. Le niveau de diplôme plus élevé requis suffirait ainsi à rassurer les recruteurs sur le fait que les postulant·es détiennent ces compétences. En revanche, attendre un haut niveau de diplôme, dans l'absolu, ne semble pas réduire autant ces risques : la propension à discriminer des recruteurs demandant un Bac+5 n'est pas significativement plus faible que celle des recruteurs ne mentionnant pas le niveau de diplôme. Néanmoins, un faible niveau de diplôme attendu (inférieur au Bac) augmente significativement cette propension lorsque l'effet « métier » n'est pas intégré (modèle 1 du Tableau 7) et parmi les candidatures masculines (modèle 1 du Tableau C2).

Une plus grande expérience du/de la candidat·e (âgé·e de 48 à 55 ans) réduit fortement la préférence pour la candidature suggérant une origine française, y compris en différenciant les résultats par sexe (modèle 4 des Tableaux 7, C1 et C2). La demande d'une expérience de plus de 3 ans diminue également le risque discriminatoire parmi les hommes, même si l'effet n'est significatif que pour certains modèles (modèles 1 et 6 du Tableau C2). Les employeurs acceptant des débutant·es ont davantage tendance à discriminer dans la plupart des modèles (Tableau 7), cet effet étant significatif uniquement parmi les candidatures féminines (Tableaux C1 et C2). Ces résultats confirment le rôle de l'expérience professionnelle comme signal positif de la productivité des candidat·es. Néanmoins, si le nombre d'années d'expérience réduit bien le risque discriminatoire, des exigences plus fortes que celles exprimées par les autres recruteurs sur le même métier n'ont pas d'effet favorable contrairement à ce qui était observé pour le diplôme.

Tableau 7 : Probabilité qu'une candidature à consonance française soit favorisée (effets marginaux)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
<b>Type et durée de contrat</b>						
CDD ≤ 3 mois	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,06 *	0,07 **	0,08 **	0,07 **	0,06 *	0,07 **
CDD > 6 mois	-0,10 ***	-0,10 ***	-0,09 **	-0,10 ***	-0,10 ***	-0,09 **
CDD de durée inconnue	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	0,03
<i>CDI</i>						
<b>Quotité de travail</b>						
Temps partiel	-0,03	0,01	0,01	0,00	-0,01	0,00
Non précisée	-0,01	0,00	0,01	0,01	0,02	0,00
<i>Temps complet</i>						
<b>Niveau de salaire horaire</b>						
> 3 <sup>e</sup> quartile	-0,01	-0,01	-0,01	0,01	-0,02	-0,01
Non renseigné	-0,04 *	-0,04 *	-0,04 *	-0,03	-0,05 **	-0,04 *
<i>≤ 3<sup>e</sup> quartile</i>						
<b>Recrutement urgent</b>						
	-0,05 *	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05
<b>Niveau de diplôme attendu</b>						
< Bac	0,07 *	0,03			0,05	0,04
Bac à Bac+3	-0,01	0,00			0,00	-0,01
Bac+5	-0,02	-0,01			-0,01	-0,01
<i>Manquant</i>						
<b>Expérience attendue</b>						
Débutant accepté	0,06 *	0,05 *			0,05	0,05 *
2 à 3 ans	0,01	0,02			0,01	0,02
> 3 ans	-0,04	-0,01			-0,02	-0,02
Manquante	0,02	0,05			0,03	0,04
<i>1 an</i>						
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>			-0,08 *	-0,07 *		
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>			0,02	0,02		
<b>Tranche d'âge des candidatures</b>						
23 à 30 ans				0,02		
48 à 55 ans				-0,14 ***		
33 à 40 ans						
<b>Degré de mixité</b>						
Féminisé					-0,06 ***	
Mixte					-0,03	
<i>Masculinisé</i>						
<b>Niveau de qualification</b>						
Métier peu qualifié					-0,03	
Cadre avec encadrement					-0,11 ***	
<i>Cadre sans encadrement</i>						
<b>Tension élevée</b>						
						0,03
<b>Conditions de travail difficiles</b>						
						0,07 ***
<b>Fort lien formation-emploi</b>						
						0,05 **
<b>Forte intensité d'embauche</b>						
						0,04 **
<b>Variables de contrôle</b>						
<b>Part des immigrés dans la zone d'emploi</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe région</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe trimestre</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>CV hexagonal envoyé en 1<sup>er</sup></b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe métier</b>	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non

Note : le modèle estimé est un probit. Seuils de significativité statistique à 10 %, 5 % et 1 % représentés par \*, \*\* et \*\*\*.

Lecture : le fait que le recruteur ne renseigne pas le niveau de salaire associé au poste dans son offre d'emploi plutôt que de proposer un salaire horaire inférieur ou égal au 3<sup>e</sup> quartile réduit de 4 points de pourcentage la probabilité que la/les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) d'après le modèle 1.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Concernant les différentes caractéristiques des métiers, la majorité des résultats observés à partir des statistiques descriptives restent vérifiés (modèles 5 et 6 des Tableaux 7, C1 et C2). Les recruteurs embauchant sur un métier « féminisé » ont une moindre propension à discriminer que ceux embauchant sur un métier « masculinisé » (modèle 5), l'effet étant plus significatif parmi les candidatures masculines. Ainsi, à profil donné, les premiers semblent plus ouverts à la diversité des candidatures. Lhommeau & Rémy (2021) ont d'ailleurs observé que ces recruteurs formulent moins de critères de sélection distinctifs entre femmes et hommes que ceux embauchant sur des métiers masculinisés. De même, recruter sur un métier de cadre avec fonction d'encadrement réduit cette propension quel que soit le champ considéré (ensemble, candidatures féminines, candidatures masculines) et une fois pris en compte le diplôme et l'expérience requis, ce qui est un effet attendu de la qualification du poste (cf. section 2.1). Cependant, la différence entre métiers peu qualifiés et métiers de cadres sans encadrement n'est pas significative.

Une tension élevée ne joue un rôle significatif que parmi les candidatures féminines et, le cas échéant, elle accroît la préférence pour la candidature d'origine supposée française (modèle 6 du Tableau C1). Ce résultat va dans le même sens que celui de Rémy & Valat (2023) qui ont observé une moindre probabilité d'embauche des candidates d'origine supposée arabo-musulmane sur un marché du travail tendu.

Des conditions de travail difficiles augmentent la préférence des recruteurs pour la ou les candidatures suggérant une origine française, malgré l'introduction de nombreuses variables de contrôle : l'écart observé en statistiques descriptives n'est donc pas uniquement lié à un effet « diplôme » ou « qualification »<sup>46</sup>. Les qualités attendues sur ce type de métier – courage, volonté, assiduité, ponctualité, etc. (Lhommeau & Rémy, 2022) – ne semblent ainsi pas être compatibles avec les stéréotypes ou les biais implicites que les recruteurs ont envers les candidat-es du groupe minoritaire (cf. travaux précédemment cités d'IMS-Entreprendre pour la cité, 2014), les incitant à davantage discriminer ces dernier-es. En distinguant les candidatures par sexe, l'effet des conditions de travail n'est significatif que parmi les candidatures masculines.

Une forte intensité d'embauche conduit les recruteurs à privilégier davantage les candidatures à consonance française, que les candidatures soient distinguées par sexe ou non. Lorsqu'ils doivent embaucher régulièrement, compte tenu de la forte rotation de leurs salarié-es et/ou d'une activité soutenue, ils investissent probablement moins de temps et de moyens dans la sélection des candidat-es et se basent davantage sur leurs stéréotypes et/ou se laissent guider par leurs biais implicites lors de leur choix. L'effet à la hausse sur la discrimination d'un moindre investissement dans la sélection des candidat-es semble ainsi l'emporter sur l'effet à la baisse d'une moindre sélectivité de la part des employeurs attendue au vu des travaux existants (Carrillo-Tudella *et al.*, 2020 et Lochner *et al.*, 2021). Dans ces travaux, cette moindre sélectivité portait sur le diplôme et l'expérience. Or, ces deux critères sont plutôt favorables à l'embauche des candidat-es minoritaires d'après les résultats des estimations présentés ici : le fait de moins en tenir compte lors de la sélection risque ainsi de leur être défavorable. Lorsque les autres caractéristiques des métiers et celles des offres d'emploi sont prises en compte, les employeurs embauchant sur des métiers pour lesquels le lien formation-emploi est fort sont plus

---

<sup>46</sup> L'effet des conditions de travail reste significatif lorsque la qualification du poste à pourvoir est introduite comme variable de contrôle à la place du niveau de diplôme attendu par le recruteur.



susceptibles de discriminer. Ces recruteurs semblent bien moins ouverts aux candidatures d'origines et de trajectoires diverses, compte tenu des compétences spécifiques attendues sur ce type de métier.

### 3.2. Sur les différents sous-échantillons

Au-delà du sexe du/de la candidat·e, les résultats sont susceptibles de différer selon certains sous-échantillons d'offres d'emploi : en CDD plutôt qu'en CDI, pour un poste qualifié plutôt que peu qualifié ou parmi les offres d'emploi auxquelles ont été envoyées les candidatures peu expérimentées par rapport à celles ayant reçu des candidatures expérimentées<sup>47</sup> (Tableaux en Annexe C). Peu de facteurs réduisent la propension à discriminer des recruteurs embauchant en CDI (Tableau C3) ; seuls la non-mention du salaire et le fait que le poste comporte une fonction d'encadrement la diminuent significativement. A l'inverse, la difficulté des conditions de travail augmente le risque de discrimination à l'encontre des candidat·es d'origine supposée maghrébine. Si le recrutement sur des métiers difficiles est généralement plus souvent basé sur les *a priori* des recruteurs – conduisant à un risque discriminatoire plus élevé –, proposer un CDI semble encore accroître leur aversion au risque et le poids pris par leurs *a priori* par rapport au fait de proposer une relation de plus courte durée<sup>48</sup>.

Dans le cas d'une embauche en CDD, davantage de facteurs sont susceptibles de diminuer la préférence des recruteurs pour les candidatures d'origine supposée française : une durée de contrat plus longue (> 6 mois), un niveau de diplôme attendu plus élevé (Bac à Bac+3)<sup>49</sup> ou supérieur au niveau médian, la proposition d'un poste comportant une fonction d'encadrement et/ou sur un métier féminisé. Le diplôme et la qualification du poste jouent ici le rôle de signal favorable précédemment évoqué. *A contrario*, un fort lien formation-emploi accroît la préférence pour la ou les candidatures à consonance française. Sur ce type de métier, les recruteurs sont peut-être à la recherche de compétences très spécifiques que leurs *a priori* les conduisent plus souvent à attribuer aux candidat·es d'origine supposée française. La durée limitée de la relation d'emploi – contrairement aux recrutements en CDI – limite leur possibilité de compenser par des formations adaptées l'éventuelle absence de ces compétences chez les autres candidat·es.

Lorsque les résultats sont distingués selon la qualification du poste, le moindre risque discriminatoire en cas de recrutement en CDD long plutôt qu'en CDI (Tableau 7) n'est observé que pour les postes qualifiés (Tableau C4), alors que le risque discriminatoire accru en cas d'embauche en CDD court (3 à 6 mois) ne concerne que les postes peu qualifiés. Dans le cas des postes qualifiés, la durée du CDD associée à la qualification du poste (et aux compétences attendues des candidat·es) incitent probablement le recruteur à davantage investir dans la sélection et la formation des candidat·es et à moins se baser sur ses biais implicites. Les arguments inverses pourraient expliquer le second résultat sur les postes peu qualifiés.

---

<sup>47</sup> Pour mesurer l'effet de l'expérience, les métiers de cadres avec encadrement ont été exclus puisque les offres correspondantes n'ont pas reçu de candidatures peu expérimentées.

<sup>48</sup> L'effet des conditions de travail est à la limite de la significativité pour les CDD, traduisant leur importance quel que soit le type de contrat, même si leur rôle est moins significatif que pour les CDI.

<sup>49</sup> Lorsqu'on distingue davantage les niveaux de diplôme attendus, l'effet n'est significatif que pour les Bac+2 et Bac+3 confirmant le rôle protecteur du diplôme. La non-significativité de l'effet pour les Bac+5 peut s'expliquer par leur moindre fréquence parmi les offres sur ce type de contrat.

Pour les postes qualifiés, l'expérience et le diplôme des candidat·es ne modifient pas significativement le comportement des recruteurs en matière d'embauche (Tableau C4). Seul le fait que le poste à pourvoir comporte une fonction d'encadrement ou que le salaire soit non renseigné – et potentiellement négociable – réduisent leur propension à discriminer. A l'inverse, diplôme et expérience retrouveraient leur effet de signal pour les recrutements sur des postes peu qualifiés : accepter des débutant·es accroît la préférence pour la/les candidature(s) à consonance française alors qu'avoir des exigences en matière de diplôme supérieures à la médiane la réduisent<sup>50</sup>. Degré de mixité du métier et conditions de travail difficiles influent significativement sur la propension à discriminer pour les postes peu qualifiés mais pas pour les postes qualifiés<sup>51</sup>, alors que l'effet du lien formation-emploi n'est à l'inverse observé que pour ce dernier type de poste.

Enfin, moins de caractéristiques de l'offre d'emploi affectent les préférences des recruteurs lorsque des candidatures expérimentées plutôt que peu expérimentées ont été envoyées en réponse à l'offre d'emploi (Tableau C5). Seul le fait de proposer un CDD de 3 à 6 mois plutôt qu'un CDI et/ou de demander une expérience supérieure à la médiane accroissent significativement la préférence pour les candidatures à consonance française en cas d'envoi de candidatures expérimentées. Cette dernière demande semble moins traduire un gage de qualité susceptible de contrebalancer l'effet d'éventuels stéréotypes négatifs que l'aversion au risque de certains recruteurs envers des candidatures déjà toutes relativement expérimentées, aversion qui les conduit à adopter un comportement discriminatoire. Lorsque des candidatures peu expérimentées ont été envoyées, les caractéristiques des offres d'emploi jouent davantage. La non-mention du salaire, le recrutement en CDD long<sup>52</sup>, des exigences plus élevées en termes de diplôme mais aussi l'urgence du recrutement diminuent la propension à discriminer des employeurs ciblés par ces candidatures, ce dernier critère ne jouant significativement que dans ce cas. Les employeurs sont probablement plus ouverts dans leurs recrutements lorsqu'ils recherchent des candidat·es peu expérimenté·es pour répondre à un besoin urgent. Enfin, pour ce type d'offre d'emploi, les différentes caractéristiques des métiers (tension, conditions de travail, mixité, etc.) jouent toutes un rôle significatif et dans le sens attendu<sup>53</sup> à l'exception de la qualification : recruter sur un métier peu qualifié plutôt que sur un métier de cadre sans encadrement réduit significativement la préférence des recruteurs pour les candidatures à consonance française. Pour des métiers peu qualifiés, les employeurs ont peut-être moins d'attentes à l'égard des candidat·es peu expérimentés et sont moins sélectifs (l'effet de cette variable est d'ailleurs de sens opposé, quoique non significatif, dans le cas de candidatures expérimentées).

---

<sup>50</sup> L'effet positif de la demande d'une expérience de 2 à 3 ans plutôt qu'1 an sur le risque discriminatoire pour les postes peu qualifiés pourrait sembler contredire ce constat. Néanmoins, cette différence est faiblement significative et ne concerne que les demandes d'1 à 2 ans d'expérience lorsque les tranches d'expérience sont affinées. La relation entre expérience et propension à discriminer est ainsi non linéaire et pourrait tenir aux exigences spécifiques des recruteurs pour ce type de métiers.

<sup>51</sup> Pour les postes peu qualifiés, la préférence pour les candidat·es d'origine supposée française augmente ainsi avec la difficulté des conditions de travail, traduisant une moindre confiance des recruteurs dans les candidat·es issue·es de la minorité sur ces postes.

<sup>52</sup> Les entreprises embauchant de jeunes candidat·es en CDD long anticipent qu'elles auront ainsi davantage de temps pour les former et palier leur manque d'expérience et sont dès lors plus ouvertes dans leurs recrutements.

<sup>53</sup> Ces postes sont les seuls pour lesquels une tension et une intensité d'embauche élevées accroissent significativement les discriminations. Confrontés à des embauches fréquentes et ne pouvant s'appuyer sur l'expérience des candidat·es pour les sélectionner, ces recruteurs s'appuient probablement davantage sur leurs propres stéréotypes pour réaliser un premier choix, ce dont témoigne d'ailleurs la plus grande propension de ces recruteurs à discriminer les débutants.

#### 4. Conclusion

Les résultats du *testing* réalisé entre décembre 2019 et avril 2021 par l'ISM-Corum et l'IPP sous l'égide de la Dares ont permis de mettre en évidence que, lors de l'étape de sélection, la/les candidatures fictives suggérant une origine française ont la préférence des recruteurs dans 23 % des cas comparées à des candidatures de même qualité suggérant une origine maghrébine. Un des intérêts de ce *testing* est qu'il porte sur un grand nombre de métiers aux caractéristiques diverses et permet de croiser les effets de nombreuses caractéristiques des candidat·es (sexe, origine, expérience) et du poste à pourvoir. Cette étude révèle que le risque discriminatoire varie sensiblement selon les caractéristiques des offres d'emploi (durée du contrat proposé, expérience et diplôme demandés) ou du métier (tension, conditions de travail, degré de mixité, niveau de qualification, intensité d'embauche, lien formation-emploi) sur lequel les entreprises cherchent à recruter.

Si de précédents travaux (Édo *et al.*, 2019 et Valfort, 2020) concluaient à un effet non significatif du type de contrat de travail (CDD ou CDI), il n'en est pas de même pour sa durée. Le risque discriminatoire est significativement accru pour les embauches en CDD de courte durée (de 3 à 6 mois) auxquelles les recruteurs consacrent probablement moins de temps et de moyens que pour un CDI, notamment si le poste à pourvoir est peu qualifié. Ils se laisseraient alors plus facilement guider par leurs biais implicites et/ou stéréotypes dans le choix des candidat·es. Une intensité d'embauche élevée augmente également la préférence pour la/les candidature(s) à consonance française pour les mêmes raisons. *A contrario*, pour les CDD longs (plus de 6 mois), cette préférence est plus faible que pour un CDI, en particulier lorsque des candidatures peu expérimentées ont été envoyées en réponse à l'offre d'emploi. Les enjeux associés au poste sont susceptibles d'être plus importants que pour un CDD court et il en est de même des moyens affectés à l'embauche. De plus, le risque pour le recruteur est réduit par rapport à un CDI, le CDD long pouvant servir de période d'essai pour des candidat·es peu expérimenté·es (Givord, 2005, Rémy, 2017), en l'absence d'éléments tangibles permettant d'attester de leur productivité réelle. Recruter pour un CDD plus long permet également d'envisager des formations d'adaptation au poste. Cette plus grande ouverture à des profils variés – dont des personnes d'origine supposée maghrébine – s'observe également lors du recrutement sur des métiers ayant un faible lien formation-emploi et/ou fortement féminisés.

La quotité de travail associée au poste ne semble pas affecter significativement la propension à discriminer contrairement à la non-mention du salaire qui la diminue significativement : les employeurs laissant une marge de négociation aux candidat·es se basent probablement davantage sur le contenu du CV et moins sur leurs éventuels stéréotypes pour rechercher des compétences précises. Enfin, une embauche dans l'urgence ne réduit le risque discriminatoire que pour les candidatures peu expérimentées.

Expérience professionnelle et diplôme sont des signaux de l'employabilité des candidat·es qui pourraient se traduire par une réduction des comportements discriminatoires, l'incertitude sur la productivité réelle des candidat·es étant réduite lorsqu'ils/elles sont plus expérimenté·es et/ou diplômé·es. La demande d'un niveau de diplôme élevé ne semble pas protéger des discriminations une fois l'effet « métier » pris en compte, sauf dans le cas d'embauches en CDD<sup>54</sup>. En revanche, une attente plus forte à l'égard du diplôme que le recruteur médian

---

<sup>54</sup> Le résultat étant significatif pour les recrutements à des niveaux Bac à Bac+3.

embauchant sur le même type de métier réduit la préférence pour la/les candidature(s) suggérant une origine française. Recruter sur un poste de cadre avec encadrement diminue également cette préférence. Par ailleurs, le fait d'accepter des débutant·es accroît significativement la propension à discriminer confirmant l'importance d'un certain niveau d'expérience. Le fait que les candidatures plus expérimentées soient moins exposées à ce risque va également en ce sens. Pour autant, être plus exigeant que le recruteur médian en termes d'expérience ne diminue pas significativement le risque de comportements discriminatoires des recruteurs.

Une tension élevée ne semble pas réduire la préférence pour la/les candidature(s) à consonance française, l'effet global étant non significatif contrairement aux résultats de Baert *et al.* (2015). Cet effet est même légèrement positif parmi les candidatures féminines<sup>55</sup> ou peu expérimentées. Enfin, des conditions de travail difficiles accroissent la propension des employeurs à discriminer, en particulier, parmi les candidatures masculines et sur des postes peu qualifiés ou proposés en CDI. Les qualités attendues sur ce type de métier (courage, volonté, assiduité, ponctualité, etc.) pourraient ainsi être trop éloignées des représentations que certains recruteurs se font des compétences des candidat·es issues du groupe minoritaire, les conduisant à moins souvent retenir leurs candidatures.

Malgré la richesse des caractéristiques des offres d'emploi et des métiers considérées, cette étude ne permet pas d'identifier l'effet potentiel des critères de recrutement des employeurs, au-delà de l'expérience et du diplôme (motivation, dynamisme et autres *soft skills*, compétences techniques, disponibilité, etc.), sur leur éventuelle propension à discriminer. Or, à partir de données d'enquête, Rémy & Valat (2023) ont mis en évidence que certains critères de recrutement pouvaient être plus ou moins favorables à l'embauche de candidat·es d'origine supposée arabo-musulmane. L'analyse textuelle du contenu des offres d'emploi permettra de poursuivre cette analyse à partir des données du *testing* lors de prochains travaux et d'identifier l'éventuel rôle des critères spécifiés dans la propension à discriminer des recruteurs.

## Bibliographie

Adamovic M. (2020), "Analyzing discrimination in recruitment: A guide and best practices for resume studies", *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 445-464.

Adida C., Laitin D., Valfort M.A. (2010), « Identifying Barriers to Muslim Integration in France », *PNAS*, 107 (52), 384-390.

Arnoult E. (2023), « Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine », *Insee Références, Immigrés et descendants d'immigrés en France*, Edition 2023.

Arnoult E., Ruault M., Valat E., Villedieu P., Breda T., Jacquemet N., Laouenan M., Rathelot R., Safi M., Sultan J., Allegre A., Bagramova A., Bouvier F., Foroni F., Fennane S., Huet I., Kozma B., Medaghri-Alaoui A., Tekle, E. (2021a), « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Dares Analyses*, 67.

---

<sup>55</sup> Ce résultat recoupe celui de Rémy & Valat (2023) qui ont constaté que les candidates d'origine supposée arabo-musulmane avaient moins de chances d'être embauchées sur un marché du travail tendu.

- Arnoult E., Ruault M., Valat E., Villedieu P., Breda T., Jacquemet N., Laouenan M., Rathelot R., Safi M., Sultan J., Allegre A., Bagramova A., Bouvier F., Foroni F., Fennane S., Huet I., Kozma B., Medaghri-Alaoui A., Tekle, E. (2021b), « Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine ? », *Dares Analyses*, 21.
- Arrow K. (1973), *The theory of discrimination*. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton.
- Athari E., Brinbaum Y., Lê J. (2019), « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », *Insee Références, Emploi, chômage, Revenus du travail*, Edition 2019.
- Baert S., Cockx B., Gheyle N., Vandamme C. (2015), "Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult?", *ILR Review*, 68(3), 467-500.
- Banerjee R., Reitz J. G., Oreopoulos P. (2018), "Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data", *Canadian Public Policy*, 44(1), 1-12.
- Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Second Edition, University of Chicago Press.
- Becker S. O., Fernandes A., Weichselbaumer D. (2019), "Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment", *Labour Economics*, 59, 139-152.
- Bergeat M., Fondeville Y., Minni C., Rémy V. (2018), « Mobiliser Internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ? », *Dares Analyses*, 032.
- Bergeat M., Rémy V. (2019), « Les canaux de recrutement ont-ils un effet sur la qualité et le coût des appariements sur le marché du travail français ? », *Revue Economique*, 70(5), 717-749.
- Berson C. (2013), « *Testing* : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche », *Travail et Emploi*, 135, 27-40.
- Berson C., Laouenan M., Valat E. (2020), « Outsourcing recruitment as a solution to prevent discrimination: A correspondence study », *Labour Economics*, 64, 101838.
- Bessy C., Marchal E. (2009), « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements », *Revue française de socio-économie*, 3, 121-146.
- Breda T., Jacquemet N., Laouenan M., Rathelot R., Safi M., Sultan J. (2022), *La discrimination à l'embauche selon le sexe, Rapport d'études de la Dares*, 23, mars.
- Brinbaum Y. (2018), « L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires », *Formation Emploi*, 141, 193-212.
- Brinbaum Y., Rieucou G. (2012), « Comment les jeunes issus de l'immigration cherchent-ils et trouvent-ils leur emploi ? », *Connaissance de l'emploi*, 99.
- Carcillo S., Valfort M. A. (2018), *Les discriminations au travail: femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*. Presses de Sciences Po, Paris.
- Carlsson M., Rooth D. O. (2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour economics*, 14(4), 716-729.
- Carlsson M. 2011, "Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?", *Feminist Economics*, 17 (3), 71-102.
- Carrillo-Tudela C., Gartner H., Kaas L. (2020), "Recruitment policies, job-filling rates and matching efficiency" *CEPR Discussion Paper*, 14727.

- De Maricourt C., Niang M. (2022), « Les offres d'emploi en ligne, nouvelle source de données sur le marché du travail : illustration sur l'année 2019 », *Document d'études de la Dares*, 258.
- Desjonquères A., Niang M., Okba M. (2021), « Les métiers des immigrés », *Document d'études de la Dares*, 254.
- Dubernet A.-C. (1996), « La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale », *Formation emploi*, 54(1), 3-14.
- Duguet E., Leandri 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*, 99-100, 187-215.
- Édo A., Jacquemet N., Yannelis C. (2019), "Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications", *Review of Economics of the Household*, 17, 349-376.
- Édo A., Jacquemet N. (2013), « Discriminations à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? », *Économie et Statistique*, 464-465-466, 157-172.
- Froni F., Ruault M., Valat E. (2016), « Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses*, 076.
- Gaddis S. M. (2017), « How black are Lakisha and Jamal? Racial perceptions from names used in correspondence audit studies », *Sociological Science*, 4, 469-489.
- Garner H., Lutinié B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières Synthèses*, 48.1, Dares.
- Givord P. (2005), « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et statistique*, 388(1), 129-143.
- IMS-Entreprendre pour La cité (2014), « Stéréotypes sur les origines : comprendre et agir dans l'entreprise », Paris, IMS-Entreprendre pour la Cité.
- Insee (2023), *Insee Références, Immigrés et descendants d'immigrés en France*, édition 2023.
- Jacquemet N., Yannelis C. (2012), "Indiscriminate discrimination: A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market", *Labour Economics*, 19(6), 824-832.
- Kaas L., Manger C. (2012), "Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment", *German economic review*, 13(1), 1-20.
- Kuhn P., Shen K. (2013), "Gender discrimination in job ads: Evidence from China", *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 287-336.
- Larquier G. de, Marchal E. (2012), « La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises », In F. Eymard-Duvernay (Ed.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, 47-77, Toulouse : Octarès.
- Lé J., Rouhban O., Tanneau P., Beauchemin C., Ichou M., Simon P. (2022), « En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste », *Insee Première*, 1911.
- Lhommeau B., Rémy V. (2021), "Hommes, femmes: mots d'emploi. Les critères de sélection lors du recrutement diffèrent-ils selon le sexe des candidats? ", *Dares Analyses*, 21.

- Lhommeau B., Rémy V. (2022), “Candidate Selection Criteria: A Summary of the Recruitment Process”, *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, 534-35, 61-81.
- Lochner B., Merkl C., Stüber H., Gürtzgen N. (2021), “Recruiting intensity and hiring practices: Cross-sectional and time-series evidence”, *Labour Economics*, 68, 101939.
- Moyce S., Schenker M. (2018), “Migrants Workers and their Occupational Safety and Health”, *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- Neumark D. (2018), “Experimental Research on Labor Market Discrimination”, *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Niang M., Lainé F., Chartier F. (2021), « Les tensions sur le marché du travail en 2020 », *Dares Résultats*, 069.
- Okba M. (2018), « Les nouveaux détenteurs d’un titre de séjour retrouvent-ils leur position professionnelle antérieure à la migration ? », *Dares Analyses*, 14.
- Petit P., Duguet E., L’Horty Y. (2015), « Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France », *Économie et Prévision*, 206-207, 55-69.
- Phelps E. S. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Pierné G. (2013), “Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: result from a field experiment in the Paris area”, *IZA Journal of Labor Economics*, 2(1), 1-15.
- Quillian L., Heath A., Pager D., Midtbøen A. H., Fleischmann F., Hexel O. (2019), “Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring”, *Sociological Science*, 6, 467-496.
- Riach P. A., Rich J. (2002), “Field experiments of discrimination in the market place”, *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.
- Rémy V. (2017), “Pourquoi les employeurs choisissent-ils d’embaucher en CDD plutôt qu’en CDI ? », *Dares Analyses*, 070.
- Rémy V. (2019), « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », *Dares Analyses*, 019.
- Rémy V., Simonnet V. (2022), « Les efforts de recrutement des employeurs améliorent-ils les appariements sur le marché du travail ? », *Document d’études de la Dares*, 259.
- Rémy V., Valat E. (2023), « Au-delà des discriminations mesurées par les testings, comment sont recrutées les personnes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane ? Quelques faits stylisés à partir de l’enquête Ofer 2016 », *Document d’études de la Dares*, 268.
- Valfort M. A. (2020), “Anti-Muslim discrimination in France: Evidence from a field experiment”, *World Development*, 135, 105022.
- Weichselbaumer D. (2017), “Discrimination against migrant job applicants in Austria: An experimental study”, *German Economic Review*, 18(2), 237-265.
- Zhou X., Jie Z., Xuetao S. (2013), “Gender Discrimination in Hiring: Evidence from 19 130 Resumes in China”, Unpublished.
- Zschirnt E., Ruedin D. (2016), “Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.

## Annexes

### Annexe A : Description détaillée du *testing*

Tableau A1 : Rappel des candidatures selon la date et le profil des candidats (en %)

	Candidatures féminines...		Candidatures masculines...	
	... à consonance française	... à consonance maghrébine	... à consonance française	... à consonance maghrébine
<b>Décembre 2019 à mars 2020</b>				
Rappel (réponse positive)	40	27	38	26
Réponse négative	6	8	7	9
Réponse non-informative	54	65	55	65
<b>Juillet à septembre 2020</b>				
Rappel	32	25	34	21
Réponse négative	17	21	17	20
Réponse non-informative	51	55	50	59
<b>Octobre à décembre 2020</b>				
Rappel	29	21	30	19
Réponse négative	25	27	22	27
Réponse non-informative	46	52	48	54
<b>Janvier à avril 2021</b>				
Rappel	31	22	31	21
Réponse négative	24	28	22	29
Réponse non-informative	45	49	47	51
<b>Nombre d'observations</b>	<b>2 400</b>	<b>2 400</b>	<b>2 400</b>	<b>2 400</b>

Lecture : 40 % des candidatures féminines à consonance française envoyées entre décembre 2019 et mars 2020 ont reçu une réponse positive de la part des recruteurs. Cette part s'élève à 32 % pour celles envoyées de juillet à septembre 2020.

Champ et source: 9 600 candidatures (2 400 offres d'emploi × 4 candidatures), France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Tableau A2 : Répartition des offres d'emploi testées par métier et site internet (en %)

	Commis	Mont. câbleur	Prépa. de commande	Employé com.	Employé adm.	Chargé de recrut.	Contrôleur de gestion	Développeur	Ingénieur com. info.	Ingénieur de prod.	Directeur de rest.	Directeur de mag.	Total
Apec	0	0	0	0	0	36	69	70	86	89	41	15	<b>38</b>
Pôle emploi	40	39	0	42	30	22	27	30	12	11	26	38	<b>26</b>
Cadremploi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	<b>1</b>
Cadreo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	2	<b>1</b>
Indeed	60	61	100	58	70	42	4	0	3	0	0	29	<b>33</b>
Lhotellerie restauration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Nombre d'offres testées	240	120	120	240	240	240	240	240	240	240	120	120	<b>2 400</b>

Lecture : 40 % des offres d'emploi testées pour le métier de commis/aide de cuisine étaient diffusées sur le site de Pôle emploi. Cette part est de 26 % parmi l'ensemble des offres d'emploi testées.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.



Tableau A3 : Répartition des signaux sur la situation familiale des candidats selon le sexe et l'origine (en %)

	Candidatures féminines...		Candidatures masculines...	
	... à consonance française	... à consonance maghrébine	... à consonance française	... à consonance maghrébine
Pas de signal	42	41	42	41
Célibataire	8	8	8	8
Célibataire, deux enfants	9	8	8	8
Marié-e	8	8	8	9
Marié-e, deux enfants	17	17	17	17
Période d'inactivité	9	9	8	8
En couple, deux enfants, inactivité	8	8	9	8
<b>Nombre d'observations</b>	2 400	2 400	2 400	2 400

Lecture : 42 % des candidatures féminines suggérant une origine française envoyées ne comportaient aucun signal.  
 Champ et source : 9 600 candidatures (2 400 offres d'emploi × 4 candidatures), France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

## Annexe B : Caractéristiques des métiers testés

Tableau B1 : Caractéristiques des offres d'emploi et des métiers selon les métiers du *testing*

	Commis	Mont. câbleur	Prépa. de commande	Employé com.	Employé adm.	Chargé de recrut.	Contrôleur de gestion	Développeur	Ingénieur com. info.	Ingénieur de prod.	Directeur de rest.	Directeur de mag.	Total
<b>Caractéristiques des offres d'emploi</b>													
<b>Type et durée de contrat</b>													
CDD ≤ 3 mois	15	12	23	23	14	2	2	0	0	0	1	0	7
CDD > 3 et ≤ 6 mois	13	11	25	13	27	8	6	0	0	3	3	2	9
CDD > 6 mois	6	2	6	4	7	6	5	1	0	2	3	1	4
CDD de durée inconnue	7	4	20	15	8	2	1	0	0	0	2	0	5
<b>CDI</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>93</b>	<b>98</b>	<b>75</b>
<b>Quotité de travail</b>													
Temps partiel	10	0	2	22	27	2	1	0	0	0	1	0	6
Non précisée	5	11	7	8	10	21	4	0	2	0	24	27	8
<b>Temps complet</b>	<b>85</b>	<b>89</b>	<b>92</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>78</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>86</b>
<b>Niveau de salaire horaire</b>													
> 3 <sup>e</sup> quartile	0	0	0	0	0	9	30	46	36	34	15	22	17
Non renseigné	20	30	28	17	28	47	53	34	46	58	35	40	37
<b>≤ 3<sup>e</sup> quartile</b>	<b>80</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>46</b>
<b>Urgent</b>													
Oui	13	8	20	13	15	6	6	4	4	5	6	5	9
<b>Non</b>	<b>87</b>	<b>92</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>85</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>95</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>91</b>
<b>Niveau de diplôme attendu</b>													
< Bac	32	29	16	3	4	0	0	0	0	0	4	1	7
Bac à Bac+3	0	20	10	4	27	35	19	26	23	21	22	43	20
Bac+5	0	0	0	0	0	22	57	30	44	73	2	10	23
<b>Manquant</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>93</b>	<b>69</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>73</b>	<b>46</b>	<b>50</b>
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>													
Oui	0	20	10	0	12	22	0	0	0	0	3	26	6
<b>Non</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>88</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>74</b>	<b>94</b>
<b>Expérience attendue</b>													
Débutant accepté	17	16	4	27	15	11	8	16	12	7	8	3	13
2 à 3 ans	15	42	14	11	19	38	43	52	48	34	31	45	33
> 3 ans	5	17	18	3	15	30	43	28	27	56	45	33	26
Manquante	4	3	23	7	12	3	0	0	0	0	5	3	4
<b>1 an</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>24</b>
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>													
Oui	18	32	17	33	14	37	34	42	35	30	28	43	30
<b>Non</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>83</b>	<b>68</b>	<b>86</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>58</b>	<b>70</b>
<b>Caractéristiques des métiers</b>													
<b>Tension élevée</b>													
Oui	35	71	11	2	7	40	76	74	68	83	50	20	46
<b>Non</b>	<b>65</b>	<b>29</b>	<b>89</b>	<b>98</b>	<b>93</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>54</b>
Valeur moyenne de l'indicateur	3,1	3,7	2,0	1,5	1,9	3,1	4,3	4,1	4,2	4,3	3,4	2,2	3,2
<b>Conditions de travail difficiles</b>													
Oui	100	97	100	99	0	0	0	0	30	5	4	3	33
<b>Non</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>98</b>	<b>67</b>
Valeur moyenne de l'indicateur	5,0	3,9	4,0	4,9	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,2	2,1	2,0	2,4
<b>Fort lien formation-emploi</b>													
Oui	0	96	1	1	1	98	2	100	89	78	8	96	47
<b>Non</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>2</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>92</b>	<b>4</b>	<b>53</b>
Valeur moyenne de l'indicateur	1,0	3,0	1,0	1,0	1,0	4,0	1,1	3,1	3,3	2,7	1,3	3,8	2,2
<b>Fort intensité d'embauche</b>													
Oui	99	78	73	93	30	83	60	95	43	33	31	72	66
<b>Non</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>28</b>	<b>34</b>
Valeur moyenne de l'indicateur	5,0	4,1	4,1	4,8	3,1	4,4	3,7	4,8	3,1	3,1	2,9	4,1	4,0

Lecture : parmi les offres d'emploi testées pour le métier de commis/aide de cuisine, 15 % proposent des postes en CDD de 3 mois ou moins. Cette part est de 7 % parmi l'ensemble des 2 400 offres testées. Parmi les offres d'emploi testées pour le métier de commis/aide de cuisine, 35 % sont situées dans des zones (régions ou départements) associées à un indicateur de tension élevé. L'indicateur de tension moyen associé à ce métier est de 3,1.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

## Annexe C : Résultats par sous-échantillon

Tableau C1 : Probabilité qu'une candidature à consonance française soit favorisée parmi les candidatures féminines (effets marginaux)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
<b>Type et durée de contrat</b>						
CDD ≤ 3 mois	0,01	0,02	0,02	0,02	0,01	0,01
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,04	0,06 *	0,06 **	0,06 *	0,05 *	0,05 *
CDD > 6 mois	-0,02	-0,01	0,00	-0,01	-0,01	-0,01
CDD de durée inconnue	0,00	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01
<i>CDI</i>						
<b>Quotité de travail</b>						
Temps partiel	-0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Non précisée	0,00	0,01	0,01	0,01	0,02	0,00
<i>Temps complet</i>						
<b>Niveau de salaire horaire</b>						
> 3 <sup>e</sup> quartile	0,00	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01
Non renseigné	-0,03	-0,04 **	-0,04 **	-0,03 *	-0,04 **	-0,03 *
<i>≤ 3<sup>e</sup> quartile</i>						
<b>Recrutement urgent</b>						
	-0,03	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
<b>Niveau de diplôme attendu</b>						
< Bac	0,03	0,02			0,02	0,02
Bac à Bac+3	-0,01	-0,01			-0,01	-0,01
Bac+5	-0,01	-0,02			-0,02	-0,02
<i>Manquant</i>						
<b>Expérience attendue</b>						
Débutant accepté	0,06 **	0,06 **			0,06 **	0,06 **
2 à 3 ans	0,04 *	0,03			0,03	0,03
> 3 ans	0,00	0,01			0,01	0,00
Manquante	-0,02	0,00			-0,02	-0,01
<i>1 an</i>						
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>			-0,06	-0,05		
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>			0,02	0,02		
<b>Tranche d'âge des candidatures</b>						
23 à 30 ans				0,02		
48 à 55 ans				-0,09 ***		
<i>33 à 40 ans</i>						
<b>Degré de mixité</b>						
Féminisé					-0,04 *	
Mixte					-0,02	
<i>Masculinisé</i>						
<b>Niveau de qualification</b>						
Métier peu qualifié					-0,04	
Cadre avec encadrement					-0,06 ***	
<i>Cadre sans encadrement</i>						
<b>Tension élevée</b>						0,03 *
<b>Conditions de travail difficiles</b>						0,02
<b>Fort lien formation-emploi</b>						0,04 **
<b>Forte intensité d'embauche</b>						0,04 **
<b>Variables de contrôle</b>						
<b>Part des immigrés dans la zone d'emploi</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe région</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe trimestre</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>CV hexagonal envoyé en 1<sup>er</sup></b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe métier</b>	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non

Note : le modèle estimé est un probit. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par \*, \*\* et \*\*\*.

Lecture : parmi les candidatures féminines, le fait que le recruteur mentionne, dans son offre d'emploi, accepter des débutant-es plutôt que d'exiger des candidat-es 1 an d'expérience augmente de 6 points de pourcentage la probabilité que la candidature à consonance française soit favorisée d'après le modèle 1.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Tableau C2 : Probabilité qu'une candidature à consonance française soit favorisée parmi les candidatures masculines (effets marginaux)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
<b>Type et durée de contrat</b>						
CDD ≤ 3 mois	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,05 *	0,05 *	0,05 *	0,05	0,04	0,06 *
CDD > 6 mois	-0,09 ***	-0,09 ***	-0,09 ***	-0,09 ***	-0,09 ***	-0,09 ***
CDD de durée inconnue	0,07	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06
<i>CDI</i>						
<b>Quotité de travail</b>						
Temps partiel	-0,05 *	-0,03	-0,03	-0,03	-0,05	-0,04
Non précisée	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,01	-0,03
<i>Temps complet</i>						
<b>Niveau de salaire horaire</b>						
> 3 <sup>e</sup> quartile	0,01	0,03	0,02	0,04	0,00	0,02
Non renseigné	-0,03	-0,02	-0,02	-0,01	-0,03	-0,02
≤ 3 <sup>e</sup> quartile						
<b>Recrutement urgent</b>						
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Niveau de diplôme attendu</b>						
< Bac	0,08 **	0,02			0,05	0,05
Bac à Bac+3	-0,02	0,00			-0,01	-0,01
Bac+5	-0,02	0,00			-0,01	-0,01
<i>Manquant</i>						
<b>Expérience attendue</b>						
Débutant accepté	0,02	0,02			0,01	0,02
2 à 3 ans	-0,01	0,01			0,00	0,00
> 3 ans	-0,05 **	-0,02			-0,03	-0,04 *
Manquante	0,01	0,04			0,02	0,03
<i>1 an</i>						
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>			-0,04	-0,03		
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>			0,00	0,00		
<b>Tranche d'âge des candidatures</b>						
23 à 30 ans				0,03		
48 à 55 ans				-0,09 ***		
33 à 40 ans						
<b>Degré de mixité</b>						
Féminisé					-0,05 ***	
Mixte					-0,03	
<i>Masculinisé</i>						
<b>Niveau de qualification</b>						
Métier peu qualifié					0,00	
Cadre avec encadrement					-0,11 ***	
<i>Cadre sans encadrement</i>						
<b>Tension élevée</b>						0,01
<b>Conditions de travail difficiles</b>						0,08 ***
<b>Fort lien formation-emploi</b>						0,04 **
<b>Forte intensité d'embauche</b>						0,03 *
<i>Variables de contrôle</i>						
<b>Part des immigrés dans la zone d'emploi</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe région</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe trimestre</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>CV hexagonal envoyé en 1<sup>er</sup></b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe métier</b>	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non

Note : le modèle estimé est un probit. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par \*, \*\* et \*\*\*.

Lecture : parmi les candidatures masculines, le fait que le recruteur propose un CDD de 3 à 6 mois plutôt qu'un CDI augmente de 5 points de pourcentage la probabilité que la candidature à consonance française soit favorisée d'après le modèle 1.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Tableau C3 : Probabilité qu'une candidature à consonance française soit favorisée selon le type de contrat (effets marginaux)

	CDD				CDI			
	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 5	Modèle 6	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 5	Modèle 6
<b>Durée du contrat</b>								
CDD ≤ 3 mois	-0,06	-0,07	-0,07	-0,06				
CDD > 6 mois	-0,12 **	-0,14 ***	-0,14 ***	-0,14 ***				
CDD de durée inconnue	-0,05	-0,06	-0,06	-0,04				
<i>CDD &gt; 3 et ≤ 6 mois</i>								
<b>Quotité de travail</b>								
Temps partiel	0,06	0,06	0,05	0,06	-0,05	-0,05	-0,07	-0,06
Non précisée	0,08	0,09	0,10	0,08	0,00	0,00	0,01	-0,01
<i>Temps complet</i>								
<b>Niveau de salaire horaire</b>								
> 3 <sup>e</sup> quartile					-0,03	-0,03	-0,03	-0,02
Non renseigné	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	-0,06 **	-0,06 **	-0,06 **	-0,05 *
≤ 3 <sup>e</sup> quartile								
<b>Recrutement urgent</b>								
	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,05	-0,05	-0,05	-0,05
<b>Niveau de diplôme attendu</b>								
< Bac	0,07		0,05	0,07	0,00		0,02	0,01
Bac à Bac+3	-0,15 ***		-0,14 ***	-0,15 ***	0,03		0,02	0,02
Bac+5	-0,05		-0,06	-0,10	0,01		0,00	0,00
<i>Manquant</i>								
<b>Expérience attendue</b>								
Débutant accepté	0,06		0,06	0,06	0,03		0,03	0,03
2 à 3 ans	0,00		0,02	0,00	0,01		0,00	0,01
> 3 ans	-0,02		-0,02	-0,03	-0,02		-0,03	-0,03
Manquante	0,06		0,05	0,05	0,01		-0,02	0,00
<i>1 an</i>								
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>								
		-0,19 **				-0,04		
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>								
		0,02				0,02		
<b>Degré de mixité</b>								
Féminisé			-0,11 **				-0,04	
Mixte			-0,07				-0,02	
<i>Masculinisé</i>								
<b>Niveau de qualification</b>								
Métier peu qualifié			-0,03				-0,02	
Cadre avec encadrement			-0,24 ***				-0,10 ***	
<i>Cadre sans encadrement</i>								
<b>Tension élevée</b>								
				0,02				0,03
<b>Conditions de travail difficiles</b>								
				0,08				0,06 **
<b>Fort lien formation-emploi</b>								
				0,14 ***				0,03
<b>Forte intensité d'embauche</b>								
				0,05				0,03
<b>Variables de contrôle</b>								
Part des immigrés dans la zone d'emploi	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe région	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe trimestre	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
CV hexagonal envoyé en 1 <sup>er</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe métier	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
<b>Nombre d'observations</b>	592	592	592	592	1 808	1 808	1 808	1 808

Note : le modèle estimé est un probit. Seuils de significativité statistique à 10 %, 5 % et 1 % représentés par \*, \*\* et \*\*\*. Parmi les postes en CDD, pour le niveau de salaire horaire, la situation de référence est le fait d'avoir renseigné un salaire horaire.

Lecture : le fait que le recruteur ne renseigne pas le niveau de salaire associé au poste dans son offre plutôt que de proposer un salaire horaire inférieur ou égal au 3<sup>e</sup> quartile réduit de 6 points de pourcentage la probabilité que la/les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) sur le champ des offres d'emplois proposant un CDI d'après le modèle 2.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.

Tableau C4 : Probabilité qu'une candidature à consonance française soit favorisée selon la qualification du poste à pourvoir (effets marginaux)

	Postes peu qualifiés				Postes qualifiés			
	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 5	Modèle 6	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 5	Modèle 6
<b>Type et durée de contrat</b>								
CDD ≤ 3 mois	0,03	0,03	0,02	0,02				
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,08 *	0,09 **	0,08 *	0,08 *	0,05	0,05	0,06	0,07
CDD > 6 mois (1)	-0,05	-0,04	-0,06	-0,06	-0,18 ***	-0,18 ***	-0,18 ***	-0,17 ***
CDD de durée inconnue	0,04	0,04	0,03	0,03	0,06	0,04	0,05	0,07
<i>CDI</i>								
<b>Quotité de travail</b>								
Temps partiel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,04	0,04	0,06
Non précisée	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	0,03	0,04	0,03	0,01
<i>Temps complet</i>								
<b>Niveau de salaire horaire</b>								
> 3 <sup>e</sup> quartile					-0,04	-0,05	-0,04	-0,04
Non renseigné	0,02	-0,03	0,02	0,02	-0,09 ***	-0,09 ***	-0,08 ***	-0,08 ***
≤ 3 <sup>e</sup> quartile								
<b>Recrutement urgent</b>								
	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04	-0,06	-0,07	-0,07	-0,06
<b>Niveau de diplôme attendu</b>								
< Bac	0,02		0,02	0,03	0,02		-0,01	-0,04
Bac à Bac+3	-0,05		-0,05	-0,05	0,02		0,03	0,02
Bac+5					0,00		0,01	0,01
<i>Manquant</i>								
<b>Expérience attendue</b>								
Débutant accepté	0,11 **		0,12 **	0,11 **	-0,02		-0,03	-0,02
2 à 3 ans	0,07 *		0,08 **	0,08 *	-0,02		-0,02	-0,03
> 3 ans	-0,05		-0,05	-0,05	-0,03		-0,04	-0,05
Manquante	0,02		0,02	0,02	0,14		0,10	0,09
<i>1 an</i>								
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>								
		-0,12 *				-0,05		
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>								
		0,02				0,02		
<b>Degré de mixité</b>								
Féminisé			-0,15 ***				0,01	
Mixte			-0,05				-0,02	
<i>Masculinisé</i>								
<b>Cadre avec encadrement</b>								
							-0,09 ***	
<b>Tension élevée</b>								
			0,05					0,03
<b>Conditions de travail difficiles</b>								
			0,10 **					0,01
<b>Fort lien formation-emploi</b>								
			0,03					0,04 *
<b>Forte intensité d'embauche</b>								
			0,03					0,02
<b>Variables de contrôle</b>								
<b>Part des immigrés dans la zone d'emploi</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe région</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe trimestre</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>CV hexagonal envoyé en 1<sup>er</sup></b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Effet fixe métier</b>	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
<b>Nombre d'observations</b>	960	960	960	960	1 440	1 440	1 440	1 440

(1) Sur le champ des offres d'emploi proposant un poste qualifié, les CDD de moins de 3 mois (peu nombreux) ont été regroupés avec les CDD de plus de 6 mois, la propension à discriminer des employeurs concernés étant les plus proches. Parmi les postes peu qualifiés, pour le niveau de salaire horaire, la situation de référence est le fait d'avoir renseigné un salaire horaire.

Note : le modèle estimé est un probit. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par \*, \*\* et \*\*\*.

Lecture : le fait que le recruteur propose un CDD de plus de 3 mois à 6 mois plutôt qu'un CDI dans son offre d'emploi augmente de 8 points de pourcentage la probabilité que la/les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) sur le champ des offres d'emplois peu qualifiés d'après le modèle 2.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; testing Dares-IPP-ISM Corum.

Tableau C5 : Probabilité qu'une candidature à consonance française soit favorisée selon le type de candidature envoyé (effets marginaux)

	Offres ciblées / cand. peu expé.				Offres ciblées / cand. expé.			
	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 5	Modèle 6	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 5	Modèle 6
<b>Type et durée de contrat</b>								
CDD ≤ 3 mois	0,00	0,00	0,00	-0,02	0,01	0,02	0,01	0,01
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,05	0,05	0,04	0,05	0,12 **	0,12 **	0,12 **	0,12 **
CDD > 6 mois	-0,15 ***	-0,16 ***	-0,15 ***	-0,15 ***	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
CDD de durée inconnue	0,03	0,02	0,01	0,00	0,04	0,04	0,05	0,05
<i>CDI</i>								
<b>Quotité de travail</b>								
Temps partiel	0,03	0,03	-0,01	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01
Non précisée	0,05	0,05	0,11	0,07	-0,07	-0,06	-0,05	-0,07
<i>Temps complet</i>								
<b>Niveau de salaire horaire</b>								
> 3 <sup>e</sup> quartile	0,01	0,01	-0,03	0,02	-0,01	0,00	-0,02	-0,01
Non renseigné	-0,06 *	-0,06 *	-0,07 **	-0,05	-0,02	-0,01	-0,02	-0,02
≤ 3 <sup>e</sup> quartile								
<b>Recrutement urgent</b>								
	-0,12 **	-0,12 **	-0,13 ***	-0,12 **	0,02	0,02	0,02	0,02
<b>Niveau de diplôme attendu</b>								
< Bac	0,09		0,13 **	0,09	-0,03		-0,04	-0,02
Bac à Bac+3	-0,05		-0,04	-0,03	0,00		-0,01	-0,01
Bac+5	-0,05		-0,07	-0,02	0,01		0,00	0,00
<i>Manquant</i>								
<b>Expérience attendue</b>								
Débutant accepté	0,08 *		0,08 *	0,08 *	0,04		0,04	0,04
2 à 3 ans	-0,01		-0,02	0,01	0,03		0,02	0,02
> 3 ans	-0,03		-0,04	-0,02	0,06		0,04	0,04
Manquante	0,05		0,00	0,02	0,07		0,06	0,06
<i>1 an</i>								
<b>Niveau de diplôme attendu &gt; niveau médian du métier</b>								
		-0,18 **				-0,01		
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>								
		0,00				0,05 *		
<b>Degré de mixité</b>								
Féminisé			-0,07 **				-0,10 ***	
Mixte			-0,03				-0,07 **	
<i>Masculinisé</i>								
<b>Métier peu qualifié</b>								
			-0,12 ***				0,04	
<b>Tension élevée</b>								
				0,05 *				0,02
<b>Conditions de travail difficiles</b>								
				0,06 *				0,08 **
<b>Fort lien formation-emploi</b>								
				0,09 ***				0,03
<b>Forte intensité d'embauche</b>								
				0,07 **				0,01
<b>Variables de contrôle</b>								
Part des immigrés dans la zone d'emploi	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe région	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe trimestre	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
CV hexagonal envoyé en 1 <sup>er</sup>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe métier	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non
Nombre d'observations	960	960	960	960	960	960	960	960

Note : le modèle estimé est un probit. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par \*, \*\* et \*\*\*.

Lecture : le fait que le recruteur précise devoir pourvoir urgemment son poste dans son offre d'emploi réduit de 12 points de pourcentage la probabilité que la/les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) sur le champ des offres d'emplois ciblées par les candidatures peu expérimentées d'après le modèle 2.

Champ et source : 2 400 offres d'emploi, France métropolitaine ; *testing* Dares-IPP-ISM Corum.