

• DOCUMENT D'ÉTUDES

AVRIL 2023
N°268

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

Véronique Rémy
Emmanuel Valat
Dares

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

Véronique Rémy* et Emmanuel Valat†

Les résultats de plusieurs *testings* suggèrent qu'en France, les travailleurs portant un nom et prénom laissant supposer une origine arabo-musulmane subissent davantage de discriminations à l'embauche que les travailleurs sans ascendance migratoire supposée. La discrimination y est toutefois mesurée dans un contexte particulier : les *testings* se concentrent généralement sur les convocations à un entretien d'embauche suite à l'envoi de CV en réponse à des annonces d'offres d'emploi, qui représentent en fait une faible part des recrutements. Ainsi, les comportements des recruteurs, notamment lorsqu'ils utilisent des canaux autres que les annonces, et les autres étapes du recrutement restent encore peu documentés. Dans cette étude, sont analysées les différentes étapes du recrutement des personnes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane à l'aide de l'enquête Ofer 2016 de la Dares auprès d'employeurs ayant recruté en 2015. Cette enquête détaille le processus d'embauche d'environ 8000 candidat·es dont les nom et prénom sont connus, ce qui permet de déduire leur origine supposée. En contrôlant de nombreuses variables de contexte de l'embauche, il apparaît que la probabilité de recruter un·e candidat·e dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane varie, plus ou moins fortement, selon certaines dimensions généralement non prises en compte par les *testings*. Cette probabilité est, notamment, sensiblement accrue par la présence, parmi la ou les personne·s en charge du recrutement, d'une personne de la même origine supposée. Les recruteurs pour qui les compétences techniques, certaines *softs skills* (le sérieux, la communication, l'attitude, le relationnel, etc.) ou la qualité du travail sont des critères déterminants ont également davantage de chances d'embaucher ces candidat·es tout comme ceux mobilisant des méthodes de sélection alternatives : mises en situation et différents types de tests.

Mots-clés : discrimination liée à l'origine, canaux de recrutement, méthodes et critères de sélection, recrutement.

Codes JEL : J15, J23, J63, J71, M51.

* 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

†Dares, Mission animation de la recherche, Ministère du Travail et Université Gustave Eiffel, ERUDITE, F-77454 Marne-la-Vallée, e-mail : emmanuel.valat@univ-eiffel.fr.

Nous remercions Pierre Villedieu pour les discussions enrichissantes et stimulantes qui ont grandement contribué à la réalisation de cette étude ainsi que pour son aide précieuse afin d'attribuer une origine supposée aux nom et prénom des candidat·es et des recruteurs à l'aide de l'API *Namsor*.

Table des matières

1. Introduction	3
2. Les données utilisées et la mesure de l'origine supposée des personnes recrutées	5
3. Certains contextes de recrutement sont-ils plus favorables à l'embauche de personnes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane ?	8
4. Les canaux de recherche mobilisés par les employeurs et les méthodes effectives de recrutement ont-ils un lien avec l'origine supposée de la personne recrutée ?	14
5. Les méthodes de sélection des candidat·es varient-elles selon l'origine supposée de la personne recrutée ?	18
6. Existe-t-il un lien entre les caractéristiques des acteurs de l'établissement ayant pris part au recrutement et le type de candidat·e retenu <i>in fine</i> ?	20
7. La probabilité de recruter un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane varie-t-elle selon les critères de recrutement des employeurs ?	23
8. Conclusion	28
Annexes	36

1. Introduction

Dans de nombreux pays, les *testings* ont été abondamment utilisés au cours des dernières décennies pour mesurer les discriminations à l'embauche. En France, l'un des principaux résultats est que les discriminations à l'embauche sont très courantes à l'égard des travailleurs d'origine arabo-musulmane¹ comparés aux candidat·es hexagonaux (Dares, IPP, ISM-Corum, 2021a, Foroni et al., 2016, Valfort, 2015 et 2017, Petit *et al.*, 2015, Pierné, 2013 et Adida *et al.*, 2010, Duguet *et al.*, 2010), mais également comparés aux autres candidat·es d'origine étrangère (Froni et Cediey, 2008, Petit *et al.*, 2013). Le principal avantage des *testings* par rapport aux méthodes économétriques classiques est qu'en considérant des candidat·es fictifs, ils permettent de mieux tenir compte des caractéristiques productives des candidat·es autres que la source de discrimination testée (Neumark, 2018, Bertrand et Duflo, 2017). En effet, dans les *testings*, les candidatures envoyées aux employeurs sont, en moyenne, équivalentes en tous points excepté le critère testé alors que, dans le cas des travaux économétriques menés à partir de données administratives ou d'enquête, seules les différences de caractéristiques entre les candidat·es renseignées dans ces données peuvent être prises en considération. Or, le contenu et la présentation des candidatures (CV et lettre de motivation) pourrait, en moyenne, différer selon le(s) critère(s) de discrimination évalués (origine, sexe, etc.), une différence que les *testings* sont les seuls à être en mesure de contrôler. C'est pour cette raison que les écarts observés dans cette étude menée à partir de données d'enquête ne sont pas qualifiés de « discriminations ». Malgré cet avantage, la méthode du *testing* présente des limites importantes, bien identifiées dans la littérature (Neumark, 2018, Bertrand et Duflo, 2017) : entre autres, une connaissance empirique très partielle des raisons et des mécanismes conduisant les recruteurs à discriminer, mais également de la façon dont les personnes potentiellement discriminées sont plus globalement recrutées au-delà du cadre des *testings*. En effet, les expériences de *testings* sont réalisées dans un cadre relativement restreint : les candidatures fictives sont la plupart du temps envoyées en réponse à des annonces d'offre d'emploi et leur devenir n'est analysé que lors de l'étape de la convocation à un entretien d'embauche. L'étude menée ici vise à compléter ce manque de connaissances sur la manière dont sont plus généralement embauchés les travailleurs dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane en France en analysant l'ensemble du processus de recrutement ainsi que les attentes des recruteurs. Il s'agit, plus précisément, de répondre aux questions suivantes : par quels canaux, autres que les annonces, les employeurs ayant recruté ces travailleurs ont-ils recherché des candidat·es pour pourvoir leurs postes vacants et quel rôle les annonces jouent-elles dans l'embauche de ces derniers ? Quelles pièces ces employeurs demandent-ils aux candidat·es quand ils les sélectionnent autrement qu'à partir des seuls CV et lettre de motivation : références, permis de conduire, etc. ? Quelles méthodes utilisent-ils une fois qu'ils les ont convoqués à un ou plusieurs entretiens d'embauche : tests, mises en situation, etc. ? Privilégient-ils des critères de recrutement différents de ceux des recruteurs dont le choix s'est porté sur un·e candidat·e du groupe majoritaire ?

Une première limite importante des *testings* est que, pour des raisons pratiques, ils ne portent, dans la majorité des cas, que sur les offres d'emploi diffusées par le biais d'annonces². Ce canal ne conduisant à l'embauche que dans 15 % des cas en France (Bergeat et Rémy, 2017), les *testings* ne disent donc rien des chances d'être recrutés des travailleurs dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane par des employeurs français privilégiant traditionnellement les réseaux de relation et les candidatures spontanées (Bessy et Marchal, 2009, Larquier et Rieucou, 2015, Bergeat et Rémy, 2019). Or, les comportements discriminatoires des employeurs sont susceptibles de varier selon les canaux

¹ Ces discriminations sont susceptibles de concerner une part importante des individus en âge de travailler en France : plus de 5 millions d'individus vivant en France sont immigrés ou descendants d'au moins un parent immigré d'Algérie, du Maroc, de Tunisie ou de Turquie (Insee, 2012, 2020). Ce nombre constitue un minorant puisque les immigrés et descendants d'immigrés originaires de plusieurs autres pays à majorité musulmane peuvent aussi être touchés par les discriminations associées au fait de porter des nom et prénoms suggérant une origine arabo-musulmane.

² De très rares *testings* portent sur les candidatures spontanées (voir par exemple Berson, 2013) mais ils ont des taux de réponses aux candidatures généralement très faibles.

qu'ils mobilisent. En effet, les discriminations à l'embauche envers les candidat·es arabo-musulman·es sont *a priori* davantage attribuables à des stéréotypes négatifs dits « implicites »³, c'est-à-dire dont les individus ont peu conscience, disséminés dans la société (Bertrand et Duflo, 2017). Si les canaux sont en mesure de fournir des informations supplémentaires sur les candidat·es – en particulier, en matière de compétences et de savoir-être –, ils pourraient dès lors limiter l'effet de ces stéréotypes. Les réseaux de relations, en apportant des garanties sur la qualité des candidat·es (Montgomery, 1991), rassurent les employeurs qui se basent moins sur leurs stéréotypes ; ils peuvent dès lors améliorer les chances de réussite des candidat·es appartenant à des minorités⁴. Néanmoins, ces réseaux peuvent également désavantager les groupes qui ne sont pas ou peu présents dans l'entreprise (Hoffman, 2017). Les intermédiaires publics et privés sont susceptibles de jouer le même rôle sans le dernier inconvénient⁵. *A contrario*, les candidatures non transmises par un intermédiaire, « spontanées » ou reçues suite à une annonce – ces dernières étant déjà analysées par les *testings* –, pourraient être davantage discriminées.

Une deuxième limite des *testings* est qu'ils ne portent que sur une des premières étapes du recrutement⁶ – la convocation à un entretien d'embauche suite à l'envoi d'un CV et d'une lettre de motivation – et ne testent pas les étapes suivantes. Or, la propension des recruteurs à discriminer est susceptible de varier au cours des différentes étapes de la sélection et avec les méthodes utilisées (entretiens individuels ou collectifs, demande de pièces complémentaires (diplômes, références, etc.), tests de connaissances, de langues, mises en situation, etc.). Comme dans le cas des canaux, il est possible que l'emploi de certaines méthodes court-circuite l'effet des stéréotypes. Par exemple, les mises en situation, en révélant davantage d'information sur les qualités des candidat·es, pourraient limiter l'effet négatif de certains stéréotypes.

Troisième limite importante, le cadre expérimental des *testings* ne permet généralement pas de disposer d'informations sur les recruteurs, leurs véritables attentes et l'organisation de leurs recrutements. Néanmoins, les caractéristiques des recruteurs (sexe, origine), le nombre de personnes impliquées dans le recrutement et leur rôle dans l'entreprise sont susceptibles d'avoir un effet sur l'embauche des différents types de candidat·es. Certains travaux (Berson et al., 2020, Fondeur, 2014) ont ainsi mis en évidence que l'implication du service des ressources humaines dans le recrutement pouvait réduire les risques de discrimination. Les *testings* ne permettent pas non plus de mesurer l'effet potentiel sur les discriminations des attentes des recruteurs en matière de compétences, savoir-être, expérience, motivation, disponibilité, etc⁷. Or, si les stéréotypes sont en grande partie responsables des comportements discriminatoires des recruteurs, il est probable qu'il existe un lien entre certains des critères de recrutement qu'ils jugent déterminants et ces comportements. De précédents travaux ont montré que les critères retenus par les employeurs différaient fortement selon le métier associé au poste à pourvoir (Chamkhi et Lainé, 2021, Lhommeau et Rémy, 2022a), son niveau de qualification (Larquier et Marchal, 2020) ou encore l'âge et le sexe des candidat·es recruté·es *in fine* (Lhommeau et Rémy, 2022b, Lhommeau et Rémy, 2021) mais ils ne se sont pas intéressés aux éventuelles relations entre critères de sélection et origine supposée des candidat·es retenu·es.

³ Une étude de l'IMS-Entreprendre pour la cité (2014) met, par exemple, en évidence qu'en France, les managers associent souvent les travailleurs d'origine maghrébine à la fois à l'islam et à des stéréotypes professionnels négatifs, tels que « difficile à manager », ou plus personnels, tels que « machiste », « violent », etc. Cette étude note même un amalgame dans les représentations des managers, entre l'origine maghrébine et le fait d'habiter dans un « quartier », une caractéristique souvent reliée au fait de « ne pas avoir les codes de l'entreprise ».

⁴ Meurs et Valat (2019) constatent d'ailleurs que lorsque les candidat·es immigré·es ont recours à leur réseau de relations, ils ont davantage de chances de trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification.

⁵ Brinbaum (2018) a constaté que les jeunes descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne étaient plus souvent recrutées par le biais des intermédiaires publics. 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.

⁶ A l'exception notable de Cediey *et al.* (2008) qui vont jusqu'à tester les éventuelles discriminations lors des entretiens d'embauche en impliquant des acteurs dans leur *testing*.

⁷ Certains critères peuvent être mentionnés dans les offres d'emploi mais ne sont pas nécessairement les mêmes que les critères déterminants lors de la sélection finale des candidat·es (Chamkhi *et al.*, 2018, Chamkhi et Lainé, 2021).

Dans cet article, certains éléments clés du processus de recrutement, non pris en compte dans les *testings*, mais susceptibles d'avoir un effet sur la probabilité de recruter un·e candidat·e dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane en France, sont analysés. Pour isoler les effets de ces éléments-clés, le contexte du recrutement est pris en compte (caractéristiques de l'établissement recruteur, du poste à pourvoir et situation sur le marché du travail local). L'analyse s'appuie sur l'enquête *Offre d'emploi et recrutement* (Ofer) réalisée par la Dares en 2016 auprès d'employeurs ayant recruté entre septembre et novembre 2015 en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus d'un mois en France. Cette enquête est particulièrement appropriée car il s'agit de la seule source au niveau national qui décrit précisément les différentes étapes du recrutement. Canaux de recherche de candidat·es et de recrutement, pièces demandées, méthodes de sélection utilisées, critères déterminants lors de la sélection finale, etc. y sont ainsi détaillés. Elle fournit également de nombreuses informations sur les caractéristiques des établissements (taille, secteur, ancienneté, etc.) et du poste à pourvoir (qualification, temps de travail, etc.).

La suite de l'article est organisée de la façon suivante. La prochaine section présente en détail les données et la façon dont est mesurée l'origine supposée du salarié, notamment l'origine arabo-musulmane du nom et du prénom. La section 3 met en évidence le lien entre certaines variables de contexte du recrutement (métier, type de poste à pourvoir, caractéristiques de l'entreprise, localisation de l'établissement, caractéristiques du bassin d'emploi, etc.) et la probabilité de recruter telle ou telle catégorie de candidat·es. En tenant compte de ce contexte, la section 4 évalue le rôle des canaux de recherche et de recrutement dans l'embauche des candidat·es selon leur religion/origine supposée et la section 5, celui des modes de sélection des candidatures. La section 6 porte sur l'influence des caractéristiques des individus prenant part au recrutement tandis que la section 7 s'intéresse à l'effet des critères de recrutement des employeurs.

2. Les données utilisées et la mesure de l'origine supposée des personnes recrutées

L'enquête Ofer a été réalisée par la Dares en 2016 auprès d'établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant nouvellement recruté⁸ en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 en France métropolitaine et dans les Drom et ayant eu au moins un jour d'activité en 2015. Cette enquête vise à renouveler l'analyse des mécanismes d'appariement sur le marché du travail depuis la précédente enquête de 2005. Elle est la seule au niveau national à décrire précisément les différentes étapes du recrutement, de la formulation du besoin en ressources humaines jusqu'à la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé. Contrairement à la précédente enquête, elle ne porte que sur les embauches effectivement réalisées et non sur celles n'ayant pas abouti. Dans l'enquête Ofer 2016, les établissements enquêtés n'ont été interrogés que sur une seule de leurs embauches, sélectionnée aléatoirement, afin de limiter leur charge de réponse. L'interrogation a porté sur un recrutement en contrat d'au moins un mois et a eu lieu relativement peu de temps après ce dernier (4 à 10 mois) afin de limiter les biais de mémoire. Le taux de réponse à l'enquête est de 64 %, soit 8 510 répondants, principalement par téléphone.

Des questions détaillées sont posées sur les différents canaux de recherche de candidat·es mobilisés par les recruteurs (annonces, relations, intermédiaires du marché du travail, etc.), les pièces demandées (CV, lettres de motivation, références, permis de conduire...), les méthodes de sélection mobilisées (entretiens, mises à l'essai, tests divers, etc.) ou encore les critères de sélection et attentes des recruteurs. De nombreuses caractéristiques du poste à pourvoir – observées une fois le recrutement réalisé et non au début du processus de recrutement –, de l'établissement (taille, secteur, etc.) et de la procédure de recrutement (présence d'un service des ressources humaines, recrutement unique ou multiple, etc.) sont

⁸ La personne ne doit pas avoir été embauchée comme salariée de l'établissement dans les deux dernières années et, dans le cas contraire, elle doit avoir quitté l'établissement depuis au moins six mois. Pour une présentation détaillée de l'enquête, voir l'encadré 1 de Bergeat et Rémy (2017).

également disponibles et permettent de tenir compte du contexte du recrutement. L'enquête comprend également des informations sur les caractéristiques de la personne finalement recrutée recensées auprès de l'employeur (niveau de diplôme, situation professionnelle avant l'embauche, etc.) ainsi que son sexe, son âge, ses nom et prénom disponibles dans les données administratives ayant servi au tirage de l'échantillon. Ces dernières informations permettent de déduire l'origine supposée des candidat·es aux yeux des employeurs (cf. *infra*).

Le champ de cette étude a été restreint aux établissements de France métropolitaine ayant activé au moins un canal de recherche de candidat·es, soit 8 323 établissements répondants. Les estimations sont réalisées sur les établissements pour lesquels les caractéristiques du marché du travail local peuvent être intégrées dans les estimations, soit 8 043 établissements représentant environ 1 124 000 recrutements. La structure de l'échantillon final est très proche de celle de l'échantillon initial (Tableau A1 de l'annexe).

Afin d'identifier l'origine supposée des salariés recrutés, leurs nom et prénom sont mobilisés. Cette approche, qui consiste à associer une origine ou une religion supposée et des nom et prénom, est relativement analogue à celle pratiquée dans les *testings* précédemment réalisés pour identifier d'éventuelles discriminations de la part des employeurs et mesurer le rôle de l'origine arabo-musulmane, *testings* qui jouent sur les nom et prénom de candidat·es fictif·ves. Si l'on se base sur les résultats des *testings* existants (Valfort, 2015 et 2017, Pierné, 2013, Adida *et al.*, 2010), un·e candidat·e portant un nom et prénom laissant supposer une appartenance à la religion musulmane en France doit envoyer au moins 2 fois plus de candidatures, en moyenne, qu'un·e candidat·e similaire mais portant un nom et prénom typiquement hexagonal pour avoir la même probabilité d'être convoqué·e à un entretien d'embauche. En jouant sur des signaux croisés apparaissant sur le CV qui révèlent explicitement, pour les uns, la religion supposée et, pour les autres, le pays d'origine, ces travaux montrent que les candidat·es d'origine maghrébine ou d'autres pays à majorité musulmane sont, en France, avant tout discriminés du fait de leur religion supposée et dans une moindre mesure de leur pays d'origine. Celle-ci expliquerait ainsi non seulement les discriminations à l'embauche mises en évidence par de nombreux *testings* à l'égard des candidat·es d'origine maghrébine (Duguet *et al.*, 2010, Petit *et al.*, 2015, Foroni *et al.*, 2016), mais également leur ampleur par rapport à celles observées à l'égard des autres candidat·es d'origine étrangère (Feroni et Cediey, 2008, Petit *et al.*, 2013, Meurs, 2017). En outre, l'approche consistant à distinguer les individus en fonction de l'origine supposée de leur nom et prénom a également déjà été utilisée par d'autres travaux exploitant des données d'enquête française et traitant des questions de discrimination (Behaghel *et al.*, 2015) ou de ségrégation (Felouzis, 2003).

Pour associer les nom et prénom de chaque individu à une origine supposée, l'API *Namsor*⁹ est utilisée. Cette dernière permet de relier les nom et prénom de chaque individu au pays d'origine le plus probable. Les 8 323 personnes recrutées de l'enquête Ofer entrant dans le champ de l'étude sont ensuite séparées en 3 groupes (Tableau 1) :

- Un premier groupe est composé d'individus dont les nom et prénom laissent supposer qu'ils sont originaires de France, sans aucun autre lien de migration apparent avec un autre pays. Ce groupe, largement majoritaire, rassemble 58 % des personnes recrutées et sera par la suite dénommé « groupe majoritaire ».
- Un deuxième groupe est composé d'individus dont les nom et prénom ou seul le prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane. Cette origine présumée est identifiée en deux étapes.

⁹ Plus précisément, l'Application Programming Interface (API) développée par l'entreprise Namsor (<https://namsor.app>) permet d'inférer l'« origine supposée » de chaque candidat·e. Cette application s'appuie sur des algorithmes de classification bayésienne et d'apprentissage automatique entraînés sur de grands volumes de données. La recherche académique y fait régulièrement appel pour prédire le sexe (Morgan *et al.*, 2019) et, plus récemment, l'origine supposée (Bursztyn *et al.*, 2021).

1. Une première étape consiste à isoler les individus dont les nom et/ou prénom sont reliés à un pays d'origine dont la religion majoritaire est l'islam. Dans Ofer 2016, ces pays d'origine sont le plus souvent : l'Algérie, la Tunisie et le Maroc. Il s'agit bien des pays à majorité musulmane dont les immigrés et descendants d'immigrés sont de très loin les plus représentés sur le territoire français (Insee, 2012, 2020). L'API *namsor* associe également les nom et prénom de certaines personnes recrutées à l'un des 15 autres pays à majorité musulmane suivants : Arabie-Saoudite, Azerbaïdjan, Bangladesh, Burkina Faso, Egypte, Guinée, Iran, Mali, Malaisie, Mauritanie, Niger, Pakistan, Sénégal, Syrie et Turquie.
 2. Dans une seconde étape, deux ajustements sont effectués. D'une part, l'API *namsor* a classé une minorité d'individus (45) comme très probablement originaires d'un des 18 pays précédents, mais *a priori* seulement sur la base de leur nom de famille. En effet, leur prénom n'est pas typiquement musulman mais laisse supposer une appartenance à une autre religion, majoritairement la religion chrétienne¹⁰, la plupart de ces pays abritant également des communautés chrétiennes. Dans la mesure où de précédents travaux ont observé que le prénom était davantage vecteur de discrimination que le nom (Valfort, 2015 et 2017), ces 45 individus sont reclassés dans le dernier groupe défini *infra*. Par ailleurs, d'autres pays que les 18 précédemment identifiés rassemblent d'importantes communautés musulmanes. Ainsi, 5 individus classés comme originaires du Bénin et du Liban – pays dans lesquels la part des musulmans est conséquente¹¹ – portent des prénoms typiquement musulmans. Ils sont donc intégrés à ce groupe. Le deuxième groupe rassemble *in fine* 996 individus, soit 12 % des personnes recrutées dans l'enquête, et sera dénommé groupe « d'origine supposée arabo-musulmane » dans la suite de l'étude.
- Le troisième groupe rassemble toutes les autres personnes, c'est-à-dire celles dont les nom et/ou prénom ne leur permettent pas d'être classées dans l'un des deux groupes précédents. Il représente 30 % de l'ensemble des personnes embauchées et sera référencé par l'appellation « autre » dans les sections qui suivent.

Dans la suite de l'article, les recrutements des femmes et des hommes sont distingués. D'une part, le sexe peut être vecteur de discrimination à l'embauche : les *testings* menés sur des métiers qualifiés suggèrent que les femmes sans enfant en âge de devenir mères sont victimes de discrimination à l'embauche (Petit, 2007, Petit *et al.*, 2013), tandis que ceux réalisés sur des métiers peu qualifiés semblent indiquer que les femmes sont favorisées par rapport aux hommes (Berson, 2013, Édo et Jacquemet, 2013). D'autre part, les femmes de religion supposée musulmane ont une probabilité d'être discriminées moins importante que les hommes (Valfort, 2015 et 2017).

¹⁰ Par exemple, Anne, Jean-François, Marie, Olivier, etc.

¹¹ Le Liban est en réalité à majorité musulmane mais l'immigration libanaise en France est historiquement majoritairement constituée de chrétiens (Abdulkarim, 1996). Cela explique que ce pays n'ait pas été classé dans la liste des 18 pays à majorité musulmane et qu'il ait été choisi de se baser également sur le prénom pour classer les personnes recrutées reliées à ce pays du fait de leur nom dans les 2^e ou 3^e groupes.

Tableau 1. Répartition des effectifs et des embauches selon le sexe et l'origine supposée des candidat·es au vu de leurs nom et prénom

Origine suggérée par les nom et prénom	Part dans les embauches (en %)			Effectifs		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
France	28	30	58	2 309	2 568	4 877
Arabo-musulmane	5	8	12	373	623	996
Autre	15	15	30	1 181	1 269	2 450
Ensemble	47	53	100	3 863	4 460	8 323

Note : parmi les individus dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane, plus de six sur dix sont originaires d'Algérie (29 %), du Maroc (21 %), de Tunisie (10 %) ou d'Égypte (2 %) d'après l'API *namsor*. Environ deux sur dix sont originaires du Sénégal (7 %), du Mali (12 %) ou du Niger (2 %). Enfin, près d'un sur dix se voient attribuer une origine turque.

Lecture : les recrutements de femmes dont les nom et prénom laissent supposer qu'elles sont originaires de France représentent 28 % du total des embauches, soit 2 309 recrutements.

3. Certains contextes de recrutement sont-ils plus favorables à l'embauche de personnes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane ?

Etudier le lien entre la façon dont les recruteurs recherchent et sélectionnent des candidat·es et la probabilité de recruter un individu dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane nécessite de tenir compte des possibles effets de composition et notamment du contexte dans lequel s'effectue le recrutement ainsi que des caractéristiques de l'établissement recruteur et du poste à pourvoir. En effet, raisonner à partir de données d'enquête oblige à neutraliser le plus d'éléments possibles du contexte du recrutement pour se rapprocher des conditions *toutes choses égales par ailleurs* d'une expérience de type *testing*. Par exemple, pour évaluer l'influence du canal de recherche de candidat·es ou de la méthode de sélection utilisée par l'employeur sur sa probabilité de recruter chaque type de candidat (cf. sections suivantes), il est nécessaire de raisonner à métier identique, tension sur le marché du travail donnée, même taille d'entreprise, etc. Dans cette section, l'estimation d'un modèle probit multinomial (Tableau 2) permet de discuter du rôle potentiel de variables explicatives clés dont l'enquête Ofer 2016 permet de tenir compte dans le recrutement d'un type de candidat·e donné·e (du groupe majoritaire, d'origine arabo-musulmane ou de l'autre groupe minoritaire).

Tableau 2. Probabilité pour un employeur de recruter un·e candidat·e d'une origine supposée donnée (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	0,01	0,01	0,03 **	-0,03 **	0,01	-0,03 ***
De 50 à 199 salariés	0,00	0,00	0,03	-0,01	-0,01	-0,02
200 salariés ou plus	-0,01	0,04 ***	-0,01	-0,01	0,01	-0,02
<i>De 10 à 49 salariés (réf.)</i>						
Catégorie juridique de l'entreprise						
Association, fondation, syndicat	0,00	-0,01	0,03	0,01	0,00	-0,02
Entreprise individuelle et autre	-0,03 ***	-0,01	0,06 *	0,01	0,01	-0,03 *
Secteur public	0,01	0,00	0,03	-0,04	-0,05 *	0,04
<i>Société (réf.)</i>						
Ancienneté de l'établissement inférieure à 5 ans	0,00	0,03 ***	-0,04 ***	-0,01	0,01	0,02
Fait partie d'un groupe	0,00	-0,02 **	0,02	0,03 **	-0,02	-0,01
Etablissement appartenant à l'aire urbaine de Paris	0,00	0,02 **	-0,04 **	-0,03 *	0,03 **	0,02
Présence d'un service des ressources humaines	0,00	0,02	0,00	-0,03 **	0,02	0,01
Plusieurs postes de même type à pourvoir	0,02 ***	0,01	-0,02	-0,01	0,00	-0,01
Le poste correspond...						
... au remplacement d'un salarié momentanément absent	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	-0,01
... au remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste	0,00	0,00	0,05 **	-0,05 **	0,03 *	-0,04 **
<i>... à un nouveau poste (réf.)</i>						
Type de contrat						
CDD de 1 à 3 mois	0,02 **	0,01	-0,01	-0,04 *	0,01	0,00
CDD de 3 mois ou plus	0,01 *	-0,02	0,01	-0,02	0,02	-0,01
<i>CDI</i>						
Contrat à temps partiel	0,01	0,01	0,06 ***	-0,10 ***	0,05 ***	-0,03 **
Contrat assorti d'une aide financière	-0,02 **	-0,03 **	0,01	0,04 **	0,00	0,00
Métier du poste						
Autres employés qualifiés	0,09 **	-0,03 *	0,11 **	-0,33 ***	0,22 ***	-0,07 **
OQ et TAM des domaines B à F et J	-0,01	0,08 ***	-0,17 ***	0,08 **	-0,08 ***	0,10 ***
ONQ du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction et du 2 nd oeuvre du bâtiment et ONQ des domaines C à F et artisans et ouvriers artisanaux	-0,01	0,09 ***	-0,19 ***	0,03	-0,09 ***	0,17 ***
TAM et OQ de la maintenance, OQ de la réparation automobile	0,00	0,02	-0,16 ***	0,14 ***	-0,05 **	0,05
Conducteurs de véhicules et ONQ de la manutention	-0,01	0,10 ***	-0,16 ***	0,06	-0,07 ***	0,07 **
Employés de la comptabilité, secrétaires et employés administratifs d'entreprise	0,05 ***	-0,02	0,14 ***	-0,28 ***	0,21 ***	-0,09 ***
Cadres et PI de la gestion et de l'administration des entreprises	0,05 ***	-0,03 **	0,12 ***	-0,16 ***	0,03	-0,01
Informatique et télécommunications	0,03	0,11 **	-0,06	-0,08	-0,07 ***	0,06
Vendeurs, caissiers et employés de libre service	0,03 **	-0,03 **	0,11 ***	-0,15 ***	0,08 ***	-0,04
Attachés commerciaux et représentants et maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	0,04 *	-0,02	0,04	-0,11 ***	0,05	0,00
Bouchers, charcutiers, boulangers et cuisiniers	0,00	0,05 **	-0,11 ***	-0,03	-0,03	0,12 ***
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	0,02	0,01	0,03	-0,09 **	0,04	0,00
Aides à domicile et ménagères, assistantes maternelles, employés de maison et des services divers et agents de gardiennage et de sécurité	0,03 *	0,03	0,07	-0,21 ***	0,12 ***	-0,04
Agents d'entretien	0,06 ***	0,05 *	-0,02	-0,20 ***	0,16 ***	-0,06 **
Cadres et PI de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive	0,10 ***	-0,02	0,22 ***	-0,30 ***	0,05	-0,05 *
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	0,05 *	0,02	0,06	-0,14 ***	0,02	0,00
<i>Autres cadres et PI (réf.)</i>						
Tension sur le métier (1)	-0,02 ***	0,01 *	-0,02 *	0,02	0,02	-0,01
Part des personnes de religion supposée musulmane sur le marché du travail local exprimée en déciles (2)						
1 ^{er} décile	-0,04 ***	0,01	0,02	0,15 ***	-0,09 ***	-0,05 **
2 ^e décile	-0,04 **	-0,02	0,05	0,06 *	0,00	-0,05 **
3 ^e décile	-0,01	0,01	0,04	0,05	-0,03	-0,05 *
4 ^e décile	-0,03 *	-0,02	0,05	0,05	-0,03	-0,01
6 ^e décile	0,01	0,01	0,01	-0,04	-0,03	0,04
7 ^e décile	-0,02	0,05 ***	0,02	-0,03	0,01	-0,02
8 ^e décile	0,00	0,01	0,00	-0,04	0,02	0,01
9 ^e décile	0,01	0,04 ***	0,01	-0,03	-0,02	-0,01
10 ^e décile	0,02	0,08 ***	-0,08 **	-0,07 **	0,02	0,04
<i>5^e décile (réf.)</i>						

(1) Rapport entre le nombre total d'emplois vacants (soit le nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi divisé par la part de Pôle emploi dans les embauches, elle-même calculée à partir d'Ofert 2016) et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C à la même période. (2) Cette part est calculée à partir de l'enquête Emploi sur les années 2013 à 2015 et regroupée en déciles. Elle correspond à la part des immigrés et descendants d'immigrés originaires des pays

suivants : Turquie, Algérie, Tunisie, Maroc et autres pays d'Afrique et actifs sur le marché local, ce dernier étant défini par le croisement entre le département et la catégorie socioprofessionnelle agrégée.

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

Lecture : le fait que l'établissement ait plusieurs postes de même type à pourvoir augmente de 2 points de pourcentage la probabilité qu'une femme dont les nom et prénom suggérant une origine arabo-musulmane ait été recrutée.

Champ : recrutements des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 en France métropolitaine et ayant activé au moins un canal de recherche de candidat·es, ci-après « champ d'étude ».

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Le métier et la tension

Le pays d'origine et le statut migratoire (être immigré, descendants d'immigré) sont, en France, très corrélés aux métiers et au secteurs d'activité, même si l'ampleur de la ségrégation dans l'emploi diminue au fil des générations (Meurs *et al.*, 2006). Les immigrés originaires du Maghreb et de Turquie, zone dont sont supposés originaires près des trois quarts des individus de l'échantillon retenu au regard de leur nom et prénom¹², sont surreprésentés dans certains métiers : agents de sécurité, ouvriers du gros œuvre du bâtiment, agents d'entretien, conducteurs de véhicules, employés de l'hôtellerie et de la restauration ou encore aides à domicile et aides ménagères (Desjonquères *et al.*, 2021). Même si le champ n'est pas tout à fait comparable¹³, les données mobilisées ici indiquent également que les candidat·es dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane sont plus fréquemment embauchés pour des métiers peu qualifiés du bâtiment ou de conducteur de véhicule – essentiellement des hommes –, ou ceux d'agents d'entretien, d'aides à domicile et ménagères, – majoritairement des femmes – (Tableau 3). Les candidates¹⁴ supposées d'origine arabo-musulmane sont aussi plus souvent recrutées dans les professions de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive ou comme vendeuses, caissières ou employées de libre-service tandis que leurs homologues masculins le sont davantage dans les métiers de l'informatique et de la communication.

Cette spécialisation dans certains secteurs ou métiers selon le sexe, le statut migratoire et le pays d'origine est générée par de nombreux facteurs. Outre les niveaux et spécialités de formation qui varient selon l'origine (Beauchemin *et al.*, 2022, Ukrayinchuk et Chojnick, 2020) et peuvent être source d'une partie de la ségrégation dans l'emploi, le recours privilégié de certains groupes d'immigrés et de leurs descendants aux réseaux de relations dans leur recherche d'emploi (Brinbaum, 2018, Valat, 2016) explique probablement également une part importante du phénomène. Les discriminations à l'embauche sont également susceptibles de jouer un rôle, certains métiers et secteurs étant plus difficiles d'accès pour les individus dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane (Dares, IPP, ISM-Corum, 2021a et 2021b). Ainsi, dès lors que l'on s'intéresse à l'origine des salariés recrutés, il est essentiel de tenir compte du métier de la manière la plus détaillée possible, la variable « métier du poste » utilisée dans le Tableau 2 résultant d'un compromis entre niveau de métier détaillé et effectif suffisant.

Le degré de tension sur le marché du travail est également intégré dans l'estimation, mais il est calculé à un niveau métier plus détaillé que celui du Tableau 2. En effet, au sein d'un regroupement de métiers donné, la tension peut varier et modifier le comportement d'embauche des recruteurs. Sur un marché du travail tendu, les difficultés de certains recruteurs à trouver des candidats peuvent réduire leur degré d'exigence lors de la sélection des candidatures et influencer leur propension à discriminer comme le suggèrent des résultats récents (Dares, IPP, ISM-Corum, 2021a, Baert *et al.*, 2015). Les données utilisées

¹² cf. la note sous le Tableau 1.

¹³ Les résultats de cette étude ne sont pas directement comparables avec ceux d'autres travaux tels que Desjonquères *et al.* (2021) ou Meurs *et al.* (2006) car : (i) ici, les chiffres portent sur un flux d'embauches à un moment précis et non sur un effectif de personnes en emploi à un moment donné; (ii) si Desjonquères *et al.* (2021) sont, *a priori*, les seuls à croiser origine et métier à un niveau aussi détaillé que dans cette étude, leur travail ne distingue pas les femmes et les hommes et ne porte que sur les immigrés et non sur les descendants d'immigrés.

¹⁴ Dans cette étude, le terme « candidat » est utilisé pour qualifier une candidature masculine tandis que celui de « candidate » qualifie une candidature féminine. Le terme générique « candidat·es » est utilisé lorsque l'on parle des candidats en général, quel que soit leur sexe.

ici indiquent qu'à contexte similaire (métier, établissement, etc.), une tension élevée semble jouer favorablement sur la probabilité de recruter un candidat d'origine supposée arabo-musulmane mais défavorablement sur celle de son homologue féminine (Tableau 2).

Tableau 3. Métiers sur lesquels les candidat·es ont été recruté·es selon leur origine supposée

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Autres cadres et PI	3	6	10	12	7	9	8	10	9
Autres employés qualifiés	11	1	8	1	9	2	8	1	5
OQ et TAM des domaines B à F et J (1)	1	11	2	13	1	11	2	12	7
ONQ du gros oeuvre du BTP, du béton et de l'extraction et du 2nd oeuvre du bâtiment et ONQ des domaines C à F et artisans et ouvriers artisanaux	2	14	2	12	1	17	2	14	8
TAM et OQ de la maintenance, OQ de la réparation automobile	1	4	2	8	2	5	2	7	4
Conducteurs de véhicules et ONQ de la manutention	2	16	3	10	2	11	3	11	7
Employés de la comptabilité, secrétaires et employés administratifs d'entreprise	9	4	10	2	16	2	12	2	7
Cadres et PI de la gestion et de l'administration des entreprises	5	2	7	5	5	4	6	4	5
Informatique et télécommunications (2)	1	7	1	3	1	3	1	4	2
Vendeurs, caissiers et employés de libre service	17	4	17	9	16	8	17	8	12
Attachés commerciaux et représentants et maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	3	2	5	5	5	4	5	4	4
Bouchers, charcutiers, boulangers et cuisiniers	3	8	3	7	3	10	3	8	6
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	6	5	6	5	7	5	6	5	6
Aides à domicile et ménagères, assistantes maternelles, employés de maison et des services divers et agents de gardiennage et de sécurité	8	6	6	2	8	3	7	3	5
Agents d'entretien	12	7	5	2	9	2	7	3	5
Cadres et PI de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive (3)	7	2	7	1	4	2	6	1	3
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	8	2	6	3	3	3	6	3	4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TAM : techniciens et agents de maîtrise, OQ : ouvriers qualifiés, ONQ : ouvriers non qualifiés, PI : professions intermédiaires.

(1) Il s'agit plus précisément des domaines professionnels du bâtiment et des travaux publics (B), de l'électricité et de l'électronique (C), de la mécanique, du travail des métaux (D), des industries de process (E) et des matériaux souples, du bois et des industries graphiques (F) ainsi que les métiers d'ouvriers qualifiés de la manutention (J1Z) et d'agents d'exploitation des transports (J4Z). Deux tiers des embauches associées ont lieu dans la construction et l'industrie.

(2) Pour près de 90 %, il s'agit de postes de cadres et de professions intermédiaires : 64 % sont des ingénieurs informatiques, 26 % des techniciens de l'informatique et seuls 11 % sont des employés et opérateurs de l'informatique.

(3) Pour près de 75 % des embauches dans cette catégorie de métier, il s'agit de postes de professions intermédiaires (infirmiers, sages-femmes, professions paramédicales et professionnels de l'action sociale et de l'orientation), les 25 % restants étant les médecins et assimilés (et une très faible part des professions paramédicales).

Lecture : 17 % des recrutements de femmes dont les nom et prénom laissaient supposer une origine arabo-musulmane ont été réalisés sur des postes de vendeurs, de caissiers et employés de libre-service, la part de ces postes s'élevant à 12 % dans l'ensemble des recrutements.

Le contexte géographique

En France, au-delà du marché du travail, la ségrégation selon l'origine immigrée a également une dimension géographique (Pan Ké Shon et Verdugo, 2015). En effet, selon leur origine, les individus ne sont pas répartis de façon homogène sur tout le territoire. Ainsi, avant même que l'employeur ne choisisse une candidature particulière, sa probabilité de recruter un candidat d'origine supposée arabo-musulmane d'après ses nom et prénom dépend de la part que ces derniers représentent parmi les personnes en recherche d'emploi sur le marché du travail local. Cette part est ici approchée par la part des immigrés et descendants d'immigrés originaires du Maghreb, de Turquie et d'autres pays d'Afrique actifs sur le marché du travail local, marché défini par le croisement entre le département et la catégorie

socioprofessionnelle agrégée (en distinguant, employé qualifié, employé non qualifié, ouvrier qualifié, ouvrier non qualifié, cadre et profession intermédiaire). Cette part est calculée à partir de l'enquête Emploi et regroupée en déciles. Il apparaît que la probabilité de recruter une femme ou un homme d'origine supposée arabo-musulmane croît lorsque l'intensité de leur présence sur le marché du travail local augmente. *A contrario*, la probabilité de recruter un·e candidat·e du groupe majoritaire est plus faible lorsque cette intensité atteint les déciles les plus élevés (Tableau 2).

La localisation ou non de l'établissement dans l'aire urbaine de Paris est également prise en compte. En effet, cette zone rassemble davantage d'immigrés et de descendants (Insee, 2012) et est plus dense et plus dynamique économiquement (Insee, 2022), deux éléments susceptibles d'influer sur le processus d'appariement (mode de recrutement, rapidité d'embauche, concurrence entre entreprises, etc.) et son résultat. D'après le Tableau 2, les établissements localisés dans cette zone ont davantage de chances d'embaucher un homme dont l'identité laisse supposer qu'il est d'origine arabo-musulmane et moins de chances de recruter un·e candidat·e du groupe majoritaire¹⁵.

Les caractéristiques de l'établissement

Les caractéristiques de l'établissement recruteur, telles que sa taille et la présence d'un service des ressources humaines, ont également un rôle à jouer. En effet, les travailleurs susceptibles d'être discriminés du fait de leur origine supposée le sont potentiellement moins dans les très grands établissements. Dans ces derniers, la sélection implique plus souvent le service des ressources humaines, probablement moins enclin à la discrimination, que les managers, moins formés aux stéréotypes, etc. (Berson *et al.*, 2020). Les résultats obtenus vont dans ce sens, au moins pour les hommes d'origine supposée arabo-musulmane, leur embauche étant plus probable dans les établissements de 200 salariés ou plus¹⁶ (Tableau 2).

A taille identique, les établissements appartenant à un groupe ont moins de chances de recruter un candidat dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane et davantage de chances d'embaucher un candidat du groupe majoritaire. Ils sont peut-être plus sensibles que d'autres à leur image et au savoir-être de leurs employés du fait de la nécessaire mise en place d'une politique commune au groupe (Bailly et Durand-Barthe, 2018). Cette sensibilité s'explique également par l'importance prise par leur réputation (Argenti et Druckenmiller, 2004), en particulier, lorsque la vente de certaines de leurs entités constitue un enjeu stratégique de leur développement (Bergh, 1995). Or, l'un des stéréotypes courants vis-à-vis des candidats d'origine supposée arabo-musulmane est leur moindre savoir-être (IMS Entreprendre pour la cité, 2014), ce qui peut expliquer les résultats obtenus. De plus, les groupes sont plus exigeants lors de la sélection des candidats (Rémy et Simonnet, 2022), ce qui peut conduire à des recrutements moins ouverts et/ou à une forme d'auto-sélection des candidats ne postulant pas sur ce type de poste, réputé moins accessible.

Concernant la catégorie juridique, seules les entreprises individuelles, qui représentent 7 % des embauches (Tableau A1), diffèrent en termes de comportement d'embauche : elles ont moins de chances d'embaucher une candidate d'origine supposée arabo-musulmane et en ont un peu plus de recruter une candidate du groupe majoritaire (Tableau 2). Ces entreprises, qui ont la particularité de ne pas séparer le patrimoine de l'entrepreneur et de l'entreprise, peuvent, au-delà de leur petite taille, adopter des modes

¹⁵ L'effet de cette variable peut être un peu amoindri dans la mesure où l'on tient également compte dans l'estimation de la part des immigrés et descendants d'immigrés dans la population active de même qualification que celle du poste offert et dans le même département. En ne tenant compte que de la localisation de l'établissement dans l'aire urbaine de Paris, les résultats de l'estimation montrent que les candidat·es d'origine supposée arabo-musulmane et d'une autre origine au vu de leurs nom et prénom ont davantage de chances d'être recruté·es lorsque l'établissement est localisé dans cette aire contrairement aux candidat·es du groupe majoritaire qui sont moins nombreux·ses dans ce cas.

¹⁶ La présence d'un service des ressources humaines joue également favorablement mais non significativement (au seuil de 13 %). Néanmoins, cette variable est positivement corrélée à la taille de l'établissement et augmente les chances de recruter un candidat supposé d'origine arabo-musulmane lorsqu'elle est introduite seule dans les estimations.

de recrutement plus informels et moins coûteux, en recherchant, par exemple, des candidat·es potentiel·les par le biais de leur réseau, limitant ainsi leur nombre et leur diversité¹⁷.

Enfin, les établissements de création récente (moins de cinq ans d'ancienneté) ont une probabilité plus élevée de recruter des hommes dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane (Tableau 2). Le processus de recrutement y est probablement moins routinier et plus ouvert¹⁸ (Bergeat *et al.*, 2018).

Le contexte du recrutement et les caractéristiques de l'emploi proposé (temps de travail, nouveau/ancien poste, recrutement unique ou multiple, type de contrat de travail, etc.)

Offrir un emploi à temps partiel n'attirera pas forcément les mêmes candidatures, en particulier, selon l'origine. Les travailleurs immigrés et descendants d'origine extra-européenne, parmi lesquels ceux d'origine arabo-musulmane sont largement représentés, sont plus nombreux à travailler à temps partiel (Insee, 2012), une situation davantage subie au sein de cette population (Athari *et al.* 2019, Lhommeau *et al.*, 2010). Les résultats du modèle confirment que, pour un employeur, proposer un temps partiel n'est pas neutre vis-à-vis de l'origine des travailleurs : il a une probabilité plus faible d'embaucher un homme du groupe majoritaire qu'en offrant un poste à temps plein, et identique de recruter un homme d'origine potentielle arabo-musulmane (Tableau 2). *A contrario*, il a davantage de chances de recruter une femme quelle que soit son origine, l'effet n'étant significatif qu'au seuil de 11 % pour les candidates d'origine supposée arabo-musulmane.

Pour un recruteur, avoir plusieurs postes de même type à pourvoir au même moment – situation concernant un tiers des recrutements (Tableau A1) – peut jouer sur le déroulement et l'issue du processus de recrutement. Cette situation accroissant le risque de difficultés de recrutement, les recruteurs peuvent s'avérer plus ouverts à l'égard des candidatures recueillies, notamment celles des travailleurs potentiellement discriminés. Ces recrutements multiples sont aussi synonymes d'une sélection parmi un grand nombre de candidatures. Pour évaluer plusieurs candidat·es en même temps, les recruteurs peuvent faire appel aux mises en situation de travail, méthodes qui les conduisent à se concentrer davantage sur les compétences et moins sur les stéréotypes associés aux candidat·es. Les résultats obtenus confirment en partie ces hypothèses : les femmes dont l'identité laisse supposer une origine arabo-musulmane ont davantage de chances d'être embauchées en cas de recrutements multiples (Tableau 2).

L'historique du poste – création de poste, remplacement temporaire ou définitif – est également une dimension à prendre en considération. D'après le Tableau A1, les candidates, quelle que soit leur origine, ont davantage de chances d'être recrutées que leurs homologues masculins en cas de remplacement temporaire. A caractéristiques du poste et de l'établissement comparables, ce résultat ne se vérifie plus pour les candidates d'origine supposée arabo-musulmane (Tableau 2).

La nature du lien contractuel proposé par l'employeur, composante essentielle des conditions d'emploi offertes, doit être prise en compte. En effet, certains travaux suggèrent que type de contrat de travail et origine des travailleurs sont liés : être d'origine maghrébine, turque et africaine augmente la probabilité d'être recruté en contrat à durée limitée, reflet de conditions d'accès à l'emploi plus difficiles (Athari *et al.*, 2019), voire de discriminations à l'embauche (Marchal, 2019). Les résultats obtenus ici indiquent ainsi que l'offre d'un poste en CDD va de pair avec une probabilité accrue de recruter une femme dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane, tandis que celle d'un poste en CDD court

¹⁷ Le recours de la part de l'employeur à son réseau n'est défavorable aux candidats des groupes minoritaires que si ce réseau n'est pas commun avec celui des candidat·es de ces groupes. Dans le cas contraire, l'information supplémentaire apportée par le réseau pourrait être favorable à leur embauche. Néanmoins, on peut supposer que les entreprises individuelles ont un réseau moins étendu que les autres types d'employeurs, justifiant ainsi la première interprétation.

¹⁸ Bergeat *et al.* (2018) ont constaté que ces établissements recouraient davantage à Internet pour rechercher des candidats, un canal permettant d'atteindre un grand nombre et une grande variété de candidats.

s'accompagne d'une moindre probabilité de recruter un homme du groupe majoritaire (Tableau 2). Les conditions de travail semblent également moins favorables pour ces candidates (encadré 1). Plusieurs mécanismes peuvent être à l'œuvre pour expliquer la réticence des employeurs à s'engager dans une relation durable : une logique économique (besoin ponctuel de main-d'œuvre, incertitude sur la pérennité de la demande, etc.), le souhait de tester les compétences des candidat·es avant de les recruter durablement, d'éviter la réglementation associée au CDI, etc. Néanmoins, les recruteurs d'une candidate de nom et prénom arabo-musulmans ne diffèrent pas des autres lorsqu'ils sont interrogés sur leurs motifs de recours au CDD (Tableau A2). Seuls ceux ayant embauché un candidat d'origine supposée arabo-musulmane invoquent davantage de motifs pour justifier leur recours à ce type de contrat (3,1 contre 2,8 en moyenne) et sont plus enclins à déclarer utiliser le CDD pour éviter la réglementation associée au CDI (52 % contre 36 %).

Enfin, les recruteurs embauchant sous un contrat bénéficiant d'une aide financière (contrats aidé, en alternance, etc.) ont moins (davantage) de chances de recruter un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane (un candidat du groupe majoritaire) (Tableau 2). D'après Bergeat et Rémy (2017), les intermédiaires sont davantage impliqués dans les recrutements sur ce type de contrat : Pôle emploi, missions locales et écoles, universités et centres de formation sont alors des interlocuteurs privilégiés. Or, ces intermédiaires ne semblent pas particulièrement favoriser l'accès à l'emploi des jeunes candidat·es d'origine maghrébine (Brinbaum et Rieucan, 2012), une fois neutralisés les effets de composition, même s'ils favorisent celui des jeunes candidates descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne (Brinbaum, 2018). De plus, les recruteurs des candidates d'origine supposée arabo-musulmane privilégient les contrats courts, une possibilité que n'offrent pas ces contrats subventionnés qui doivent avoir une certaine durée.

4. Les canaux de recherche mobilisés par les employeurs et les méthodes effectives de recrutement ont-ils un lien avec l'origine supposée de la personne recrutée ?

Les recruteurs mobilisent des canaux variés selon le type de poste à pourvoir, l'urgence de leur besoin, les moyens qu'il ont à consacrer à l'embauche et les coûts (monétaire ou en temps) / bénéfiques attendus de chaque canal (nombre de candidat·es touchés, degré d'adéquation des candidatures reçues, etc.). L'enquête Ofer 2016 permet d'étudier les canaux utilisés par les employeurs lors de leur recherche de candidat·es ainsi que le canal ayant conduit à l'embauche. Un premier élément notable concerne la portée des résultats des *testings* qui se concentrent généralement sur les recherches de candidat·es par annonces. Si ce canal est le 3^e canal le plus souvent mobilisé – dans 45 % des recrutements –, il arrive derrière les candidatures spontanées et les relations personnelles et professionnelles utilisées respectivement dans environ deux-tiers et la moitié des recrutements (Tableau A3). L'étude des autres canaux est donc nécessaire pour avoir une vision globale des difficultés d'accès à l'emploi des candidat·es dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane.

Tableau 4. **Canaux mobilisés pour rechercher des candidat·es selon l'origine supposée de la personne recrutée (effets marginaux)**

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre moyen de canaux activés	0,01 ***	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01 *
Canaux mobilisés						
Annonces	0,00	-0,01 *	0,03 **	-0,01	0,00	-0,02 *
Candidatures spontanées	0,01 **	-0,01	-0,02	0,01	0,00	0,00
Bases de CV (1)	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
Relations	-0,01	-0,01	-0,03 **	0,02 *	0,01	0,01
Rappels d'anciens salariés (2)	0,02 ***	0,00	0,00	-0,03	0,00	0,01
Intermédiaires publics (3)	0,01 *	0,00	0,03 *	-0,03 **	0,01	-0,01
Autres intermédiaires (4)	0,00	-0,01	0,01	0,01	0,00	-0,01
Salons et autres canaux	0,02 **	0,02	-0,01	0,03	-0,04 **	-0,02

(1) Bases de CV internes (candidatures reçues sur un précédent poste ou base de profils constituée par l'établissement) ou externes. (2) Cas où l'établissement a recontacté une ou plusieurs personnes ayant déjà travaillé pour lui en tant que salarié, stagiaire, intérimaire ou prestataire. (3) Pôle emploi, missions locales et autres intermédiaires du service public de l'emploi (SPE). (4) Apec, organismes professionnels ou groupements d'employeurs, écoles, universités et centres de formation, cabinets de recrutements, agences d'intérim ou agences d'emploi, opérateurs privés de placement et autres organismes.

Note : ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : l'examen de candidatures spontanées augmente d'1 point de pourcentage la probabilité que la personne recrutée soit une femme dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Les employeurs ayant mené une recherche active de candidats en mobilisant davantage de canaux ont plus de chances d'avoir recruté une femme d'origine supposée arabo-musulmane (Tableau 4)¹⁹. Ils se distinguent par leur recours plus marqué aux candidatures spontanées, aux rappels, aux salons et forums de l'emploi²⁰ ainsi qu'aux intermédiaires publics. De leur côté, les recruteurs dont le choix s'est porté sur un candidat d'origine supposée arabo-musulmane ont un usage des canaux globalement proche de celui de la moyenne des recruteurs même s'ils les ont plus souvent activés séquentiellement (dans 28 % des recrutements ayant impliqué plus d'un canal contre 22 % en moyenne, Tableau A3). Toutes choses égales par ailleurs, seul le recours aux annonces est défavorable à l'embauche des hommes dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane (Tableau 4). Ce résultat coïncide avec ceux des *testings* qui portent généralement sur ce canal de recherche de candidats. La mobilisation des annonces est aussi défavorable à l'embauche des hommes de l'autre groupe minoritaire mais favorable à celle des femmes du groupe majoritaire. Au sein de ce dernier groupe, le recours aux relations augmente la probabilité de retenir un candidat et réduit celle de retenir une candidate, la sollicitation des intermédiaires publics ayant l'effet inverse.

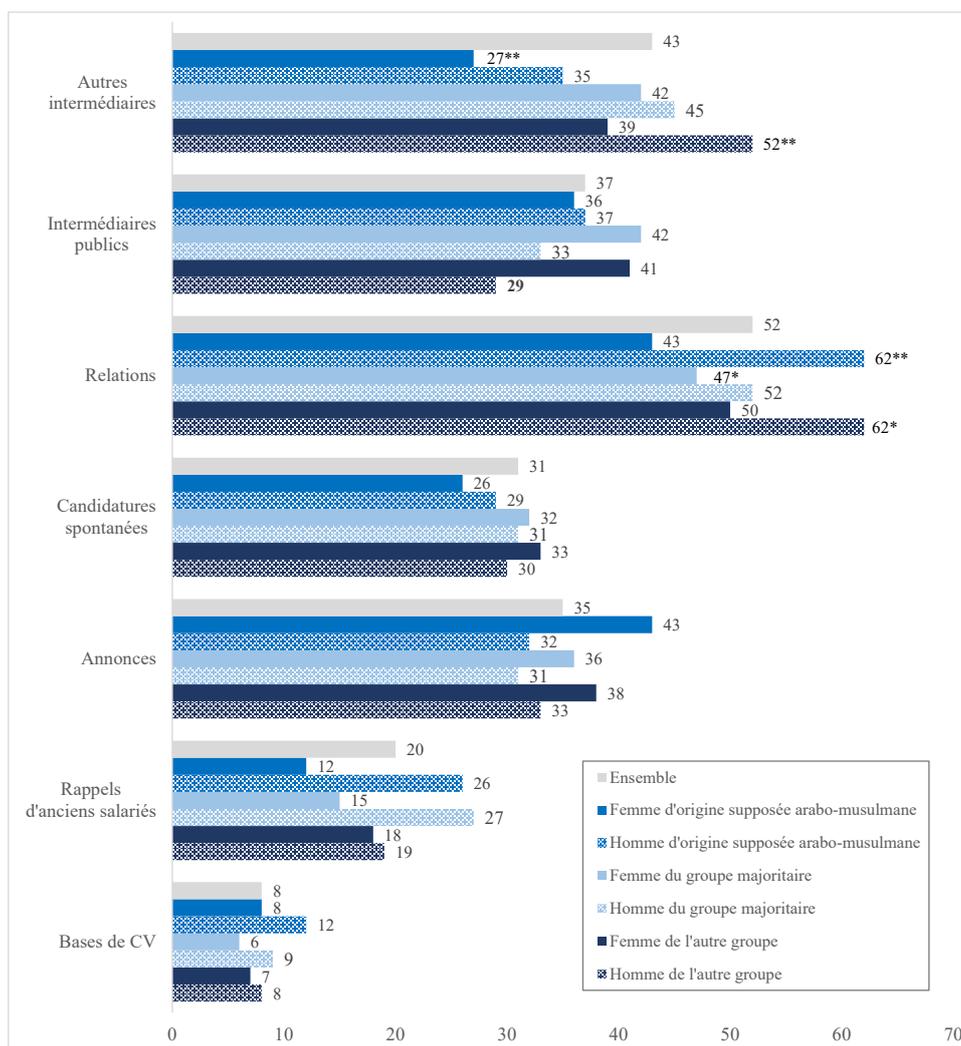
Un indicateur pertinent pour évaluer dans quelle mesure un canal favorise ou non l'embauche d'une catégorie particulière de candidat est celui de son « efficacité » (Graphique 1). Cet indicateur correspond au nombre de recrutements réalisés grâce à ce canal rapporté au nombre de recrutements où il a été mobilisé. Selon cet indicateur, les relations sont le canal le plus efficace pour recruter, les bases de CV arrivant en dernière position. En distinguant les taux d'efficacité selon l'origine supposée des candidats, le taux d'efficacité des annonces est plus élevé pour les candidates dont les nom et prénom suggèrent

¹⁹ Les recruteurs dont le choix s'est porté sur une candidate d'origine présumée arabo-musulmane ont activé en moyenne 3,6 canaux, contre 3,1 pour l'ensemble des recruteurs (Tableau A3).

²⁰ Ce canal est globalement moins mobilisé que les autres canaux (Tableau A3). S'il favorise significativement l'embauche de candidates d'origine supposée arabo-musulmane, *a contrario*, il est peu favorable à celle des candidates de l'autre groupe minoritaire (Tableau 4).

une origine arabo-musulmane que pour les autres candidats même si les écarts ne sont pas statistiquement significatifs compte tenu de la faiblesse des effectifs. De manière générale, au sein de chaque groupe de candidats, le taux d'efficacité des annonces est plus élevé pour les recrutements féminins et celui des relations et des rappels, pour les recrutements masculins. Le taux d'efficacité des relations semble particulièrement fort pour le recrutement des candidats des deux groupes minoritaires. Ce résultat va dans le même sens que ceux de Meurs et Valat (2019) qui mettent en évidence que les réseaux peuvent améliorer les chances de réussite des candidats appartenant à des minorités. Par les garanties qu'ils apportent sur la qualité des candidats (Montgomery, 1991), ils rassurent les employeurs qui se basent moins sur leurs stéréotypes. Le taux d'efficacité des rappels est également plus élevé pour les recrutements de candidats d'origine supposée arabo-musulmane, mais aussi pour ceux du groupe majoritaire, même si les écarts ne sont pas statistiquement significatifs.

Graphique 1. Taux d'efficacité¹ des différents canaux selon l'origine supposée de la personne embauchée



¹ Ce taux correspond au rapport entre la part du canal dans les recrutements aboutis et la part des recrutements où les employeurs ont eu recours à ce canal.

Note : ** (*) les différences sont significatives au seuil de 5% (10 %) par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : les établissements ont eu recours aux relations pour rechercher des candidats dans 55 % des embauches d'hommes d'origine supposée arabo-musulmane (Tableau A3), ces relations ont permis de recruter dans 34 % des cas (Tableau A4 pour un taux d'efficacité – soit la part des recrutements ayant abouti grâce aux relations rapportée à la part des recrutements pour lesquels elles ont été mobilisées – de 62 %.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude, restreint aux établissements connaissant leur canal de recrutement.

Concernant le canal ayant permis d'identifier la personne recrutée, plusieurs résultats intéressants sont à noter. Les effets bénéfiques attendus d'une intermédiation des candidatures par les relations ou les intermédiaires du marché du travail²¹ par rapport à une absence d'intermédiation (annonces, candidatures spontanées) ne semblent pas se vérifier ici pour les hommes dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane. En effet, les annonces et candidatures spontanées ne semblent pas défavoriser davantage leur embauche que les autres canaux de recrutement, une fois les caractéristiques du poste et de l'établissement prises en compte (Tableau 5). De même, si les relations conduisent plus souvent à leur embauche (dans un tiers des cas contre un quart en moyenne, Tableau A4), elles ne se détachent pas spécialement des autres canaux une fois les effets de composition pris en compte. Ce résultat suggère que les discriminations à l'embauche mise en évidence par les *testings* en France à l'égard des hommes d'origine arabo-musulmane ne seraient potentiellement pas très différentes si les *testings* considéraient d'autres méthodes de recrutement que les annonces. En revanche, l'utilisation des relations accroît bien significativement les chances de retenir la candidature d'un homme de l'autre groupe minoritaire par rapport à une situation où cette dernière n'est pas intermédiée (candidature spontanée ou obtenue par annonces) ou est recueillie *via* un intermédiaire public.

Du côté des candidates d'origine supposée arabo-musulmane et du groupe majoritaire, les relations personnelles et professionnelles semblent moins souvent conduire à l'embauche que d'autres canaux, un résultat relativement attendu au vu des travaux existants : Valat (2016), notamment, a observé que ces candidates disposaient de moins de relais que les hommes. Plus précisément, par rapport aux relations, les annonces et les intermédiaires publics accroissent les chances d'être recrutées de ces candidates. Ces résultats recourent ceux de Larquier et Rieucou (2015) qui avaient observé que les femmes utilisaient moins leur réseau dans leur recherche de poste et avaient davantage de chances d'être recrutées par le biais des intermédiaires publics. De son côté, Brinbaum (2018) avait également constaté que les candidates descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne accédaient plus souvent à l'emploi grâce aux intermédiaires publics. Mais l'enquête Ofer ne permet pas d'identifier si ce résultat reflète une discrimination positive des intermédiaires publics à leur égard ou un recours privilégié de ces candidates à ces canaux de recherche d'emploi. Les femmes d'origine supposée arabo-musulmane se distinguent également par un accès plus fréquent à l'emploi *via* les bases de CV, même si cette méthode pèse peu dans l'ensemble des recrutements (3 %, Tableau A4).

Tableau 5. Canal ayant permis d'identifier le ou la candidat·e recruté·e *in fine* (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Canal ayant conduit au recrutement						
Annonces (1)	0,02 **	-0,01	0,05 **	-0,02	0,00	-0,04 **
Candidatures spontanées	0,00	-0,01	0,04 *	0,01	0,01	-0,04 ***
Bases de CV	0,04 **	0,00	-0,02	0,02	0,00	-0,03
Rappels d'anciens salariés	0,01	0,02	-0,04	0,03	0,01	-0,03
Intermédiaires publics	0,02 **	-0,01	0,08 ***	-0,04 *	0,01	-0,06 ***
Autres intermédiaires	0,00	-0,02	0,04 *	0,00	-0,01	0,00
<i>Relations (réf.)</i>						

(1) Y compris la participation à des salons et autres canaux qui ont permis à moins de 1 % des recrutements d'aboutir.

Notes : Sur le champ des recruteurs en mesure de citer leur canal de recrutement, soit 96 % des recruteurs. Ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne

²¹ En effet, comme rappelé en introduction, ces canaux sont susceptibles de fournir aux employeurs des informations supplémentaires sur les candidats, notamment en matière de compétences et de savoir-être, limitant ainsi potentiellement l'effet des stéréotypes défavorables à leur embauche. *A contrario*, les candidatures recueillies par le biais des annonces ou des candidatures spontanées pourraient être davantage discriminées puisque l'employeur est directement en charge de leur sélection, même si ces canaux permettent également de mener une recherche plus large de candidats.

à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : embaucher grâce aux annonces plutôt que *via* ses relations augmente de 2 points de pourcentage la probabilité que la personne recrutée soit une candidate d'origine supposée arabo-musulmane.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude, restreint aux établissements connaissant leur canal de recrutement.

5. Les méthodes de sélection des candidat·es varient-elles selon l'origine supposée de la personne recrutée ?

Les méthodes retenues par les recruteurs pour trier les candidatures sont susceptibles de varier selon leurs critères de sélection (Larquier et Marchal, 2020, Lhommeau et Rémy, 2022a), l'urgence du recrutement, le nombre de candidatures reçues ou encore les canaux utilisés pour recueillir des candidatures. En effet, les méthodes de sélection et les pièces demandées permettent de compléter l'information recueillie lors de la recherche des candidats et sont dès lors, partiellement dépendantes des canaux activés. Le nombre moyen et la nature des pièces demandées au cours de la sélection des candidatures sont-ils liés au profil du candidat recruté *in fine* ?

Le nombre moyen de pièces demandées augmente les chances d'être embauchés des candidats d'origine supposée arabo-musulmane (Tableau 6). En demandant des pièces en plus grand nombre, ces employeurs souhaitent probablement s'assurer de l'adéquation des candidatures au poste et réaliser un premier tri en connaissance de cause. Le résultat observé suggère qu'ils sont *a priori* sensibles à la quantité d'information reçue par ce biais puisque cette dernière joue favorablement sur l'embauche de ces candidats. A contexte comparable, les demandes de permis de conduire²², photo d'identité, certificats et documents variés augmentent la probabilité d'être recruté pour les hommes supposés d'origine arabo-musulmane alors que ces pièces ne font aucune différence pour leurs homologues féminines. *A contrario*, les recruteurs exigeant un CV et une lettre de motivation sont moins susceptibles d'embaucher ces candidats ou ceux de l'autre groupe minoritaire. Ces résultats vont dans le même sens que ceux des *testings* qui mettent en évidence une discrimination à l'égard des hommes d'origine supposée arabo-musulmane. En effet, dans ce cadre, la sélection opérée par les recruteurs est réalisée sur la base des CV et des lettres de motivation envoyées par les candidats fictifs. Le nombre de candidatures examinées par le recruteur diminue également ses chances de recruter un candidat dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane, tout comme celle d'un candidat du groupe minoritaire, cet effet étant toutefois de faible ampleur. L'examen d'un grand nombre de candidatures accroît, à l'inverse, la probabilité de recruter une candidate quelle que soit son origine supposée, même si, dans ce cas, l'effet n'est pas majeur non plus.

²² Une demande de permis de conduire augmente également les chances qu'un candidat du groupe majoritaire soit recruté tandis qu'elle réduit celles des candidates du groupe majoritaire et de l'autre groupe minoritaire. En effet, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à être titulaires d'un permis de conduire en 2007 (Demoly, 2014) et ont, encore aujourd'hui, moins de chances de réussir cet examen (ONISR, 2019). Une telle demande de la part des recruteurs réduit donc leurs chances d'être embauchées.

Tableau 6. Pièces demandées et nombre moyen de candidatures examinées selon l'origine supposée des candidat·es finalement recruté·es (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre moyen de pièces demandées (1)	-0,001	0,004 **	0,002	0,001	-0,005 *	-0,001
Un CV	0,02	-0,02 **	0,00	0,02	0,01	-0,03 **
Une lettre de motivation	0,00	-0,02 ***	0,05 ***	0,00	0,00	-0,04 ***
Des certificats ou d'autres documents administratifs (2)	0,00	0,03 ***	-0,02	-0,02	0,00	0,01
Une copie de leur diplôme ou une attestation de formation	-0,01 **	0,01	0,02	0,01	-0,02 *	0,00
Leur permis de conduire	-0,01	0,04 ***	-0,03 **	0,03 **	-0,03 **	0,01
Une photo d'identité	-0,01	0,02 **	-0,02 *	0,02	-0,02 *	0,02
Un autre document ou une autre information	0,00	0,03 **	0,03	-0,03 *	-0,01	-0,01
Nombre moyen de candidatures examinées (3)	0,000 **	-0,001 ***	0,001 *	-0,001	0,001 ***	-0,001 **

(1) Le nombre moyen de pièces demandées intègre en plus des pièces ci-dessous les demandes de nom et adresse, d'un dossier de candidature rempli, de références ou recommandations et de prétentions salariales ou de niveau de salaire. (2) Pièce d'identité, RIB, titre de séjour, attestation de carte vitale, certificat médical, etc. (3) Sur le champ des employeurs en mesure de dénombrer le nombre de candidatures examinées.

Notes : les pièces ont pu être demandées à certains ou à l'ensemble des candidats. Seuls les résultats pour les pièces qui jouent un rôle significatif sur la probabilité de recruter un·e candidat·e du groupe majoritaire et/ou d'origine supposée arabo-musulmane sont ici détaillés. Ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Les modèles estimés sont des probit multinomiaux comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. L'effet marginal de chaque variable du tableau est estimé séparément, 9 modèles distincts sont ainsi estimés, un par pièce, un pour le nombre de pièces demandées et un pour le nombre de candidatures examinées. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : la demande à tout ou partie de·s candidat·es d'une copie de leur diplôme ou d'une attestation de de formation réduit d'1 point de pourcentage la probabilité que la personne recrutée soit une femme dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Le nombre moyen de méthodes de sélection mobilisées ne distingue pas les embauches des candidat·es supposées d'origine arabo-musulmane (Tableau 7). *A contrario*, les hommes du groupe majoritaire ont moins de chances d'être recrutés par les employeurs qui utilisent des méthodes de sélection en plus grand nombre. On peut supposer que leur comportement est moins influencé par les stéréotypes puisqu'ils ont *a priori* recueilli davantage d'informations sur les candidats grâce aux différentes méthodes mises en œuvre et/ou que les candidatures ainsi recueillies sont plus diversifiées.

Tableau 7. Méthodes de sélection selon l'origine supposée des candidat·es retenu·es *in fine* (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre moyen de méthodes de sélection utilisées (1)	0,00	0,00	0,00	-0,01 **	0,00	0,00
Entretiens individuels	0,00	-0,02 **	0,03 *	-0,01	0,02	-0,01
Entretiens téléphoniques	0,01	-0,01	0,02	-0,01	0,00	-0,01
Mises en situation (2)	0,00	0,01 *	-0,01	-0,03 **	0,01	0,01
Autres types de tests (3)	0,02 **	0,01	0,00	-0,04 **	0,00	0,02

Notes : les méthodes de sélection ont pu être mobilisées pour certains ou l'ensemble des candidats. Ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. L'effet marginal est calculé pour chaque type de méthode prise séparément. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

(1) Le calcul du nombre moyen de méthodes distingue les différents types de tests et de mises en situation et inclut les épreuves de groupe et les analyses graphologiques, plus marginales. (2) Les mises en situation comprennent les tests reproduisant des

situations de travail et les mises à l'essai. (3) Les autres types de tests comprennent les tests sur les compétences de base (lire, écrire, compter), de personnalité, de langues étrangères ainsi que ceux de connaissances et d'intelligence. Lecture : le fait que l'employeur mette en œuvre d'autres types de tests pour sélectionner tout ou partie de-s candidat-es augmente de 2 points de pourcentage la probabilité qu'une candidate d'origine supposée arabo-musulmane soit recrutée. Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

La probabilité de recruter un ou une candidat·e d'origine supposée arabo-musulmane varie selon le type de méthode de sélection mise en œuvre. Ainsi, les employeurs favorisant les mises en situation (mises à l'essai et tests reproduisant des situations de travail), méthodes permettant d'apprécier directement et *in situ* le comportement et les compétences des candidats présélectionnés, ont plus souvent recruté un candidat dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane. Ces mises en situation, en révélant davantage d'informations sur les qualités des candidats, peuvent permettre d'atténuer l'effet négatif de certains stéréotypes. Les recruteurs privilégiant d'autres types de tests lors de la phase de sélection ont, quant à eux, davantage de chances d'avoir retenu une candidate d'origine supposée arabo-musulmane²³. Ces tests permettent également d'objectiver l'appréciation des candidats par les recruteurs en les mettant sur un pied d'égalité. À l'inverse, les candidats du groupe majoritaire ont moins de chances d'être recrutés par les employeurs recourant aux mises en situations et autres types de tests.

Enfin, les recruteurs utilisant la méthode de sélection la plus répandue – l'entretien individuel, mobilisé dans près de neuf recrutements sur dix (Tableau A6) – sont moins susceptibles de retenir un candidat supposé d'origine arabo-musulmane mais plus susceptibles de recruter une candidate du groupe majoritaire. Ce résultat peut s'expliquer en partie par les canaux de recherche de candidats mobilisés, les recruteurs des secondes mobilisant davantage les annonces qui apportent peu d'informations sur les *soft skills* des candidats, davantage repérables lors d'entretiens individuels. Une autre interprétation possible est que, lors de ces entretiens, le recruteur est davantage susceptible de s'appuyer sur son ressenti et ses stéréotypes potentiellement défavorables aux candidats dont les nom et prénom laissent supposer une origine supposée arabo-musulmane. Ce résultat suggère, par ailleurs, que les *testings* pourraient sous-estimer l'ampleur des discriminations à l'embauche puisqu'ils s'arrêtent généralement à la première étape de tri des candidatures, sans prendre en compte les entretiens qui suivent généralement. Néanmoins, l'effet de cet arrêt à la première étape pourrait jouer en sens inverse si, suite à ce premier tri, les employeurs recourent à différents types de tests (mise en situation et autres types de tests). Ces méthodes jouent effectivement favorablement sur l'embauche de candidats dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane, même si cela suppose qu'une partie de ces candidatures ait bien passé cette étape du premier tri. Enfin, comme mentionné en début de section, les méthodes utilisées sont susceptibles de varier selon les canaux de recherche mobilisés et les effets observés des méthodes de sélection pourraient n'être en réalité que le reflet des choix des employeurs en matière de canaux. Néanmoins, ces résultats restent vérifiés lorsque ces canaux sont inclus dans les estimations²⁴.

6. Existe-t-il un lien entre les caractéristiques des acteurs de l'établissement ayant pris part au recrutement et le type de candidat·e retenu *in fine* ?

Si la discrimination à l'embauche est un phénomène répandu parmi les recruteurs, il est très probable qu'elle varie selon leurs caractéristiques individuelles (sexe, origine, etc.) ou leur fonction dans l'établissement (directeur, personnel des ressources humaines (RH), manager, etc.). Certains travaux (Edo *et al.*, 2019) ont ainsi mis en évidence que l'homophilie avait tendance à diminuer le niveau des

²³ Plus précisément, ils sont plus nombreux à utiliser les tests sur les compétences de base (lire, écrire, compter) et de personnalité. L'usage de tests de langues est quant à lui positivement lié à la probabilité de recruter un homme d'origine supposée arabo-musulmane au regard de ses nom-prénom, même si ces tests restent globalement peu fréquents (ils concernent 6 % de l'ensemble des recrutements).

²⁴ Mis à part celui sur l'effet favorable des entretiens individuels sur la probabilité de recruter une candidate du groupe majoritaire confirmant l'interprétation proposée en termes de recours privilégié aux annonces pour ces candidates.

discriminations à l'embauche lorsque les recruteurs appartiennent au groupe potentiellement discriminé, les recruteurs embauchant plus facilement des candidats qui leur ressemblent (même origine, même sexe, etc.). De même, le fait d'être un spécialiste du recrutement ou un manager peut avoir un certain impact sur le niveau des discriminations à l'embauche : l'intervention du service des ressources humaines réduit ainsi les risques de discrimination (Fondeur, 2014, Berson *et al.*, 2020), tandis que la participation des futurs managers les accroît (Berson *et al.*, 2020).

Le nombre de personnes impliquées dans le recrutement diffère peu selon le type de candidat retenu (Tableau 8 et Tableau A7). Seuls les recrutements de femmes d'origine supposée arabo-musulmane sont plus souvent menés à bien par une seule personne (dans 46 % des cas contre un tiers de l'ensemble des recrutements) et moins souvent par trois personnes ou plus, ce résultat restant vérifié à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables. *A contrario*, l'origine et, dans une moindre mesure, le sexe du recruteur sont liés à l'identité de la personne recrutée. Au vu de l'origine de la personne répondante également en charge de l'embauche, il apparaît ainsi une certaine homophilie dans les recrutements : par exemple, le recruteur est d'origine présumée arabo-musulmane d'après ses nom et prénom dans respectivement 20 et 26 % des recrutements de candidats et de candidates de même origine supposée alors qu'elle n'est que de 9 % parmi l'ensemble des recrutements (tableau A7). Il existe également une certaine homophilie au niveau du sexe puisque, parmi les candidats d'un groupe donné, une recruteuse est plus souvent impliquée dans le processus d'embauche lorsque c'est une candidate qui a finalement été embauchée (tableau A7), en cohérence avec certains résultats déjà connus de la littérature (Edo *et al.*, 2019).

Cette homophilie persiste, toutes choses égales par ailleurs, y compris en intégrant le nombre de personnes impliquées dans le recrutement (Tableau 8). Cette dimension doit être prise en compte dans la mesure où, dans deux tiers des cas, le recrutement implique plus d'une personne. L'homophilie des recruteurs envers les personnes de la même origine n'est non significative que lorsque leur choix s'est porté sur une femme du groupe majoritaire. L'homophilie liée à l'origine supposée arabo-musulmane, dont l'effet est particulièrement important, peut s'expliquer de plusieurs manières.

Cette homophilie pourrait refléter l'utilisation de réseaux de relations pour recruter mais cette hypothèse peut être écartée puis le coefficient devant l'origine du recruteur demeure identique lorsque le canal de recrutement est intégré dans les estimations (les résultats ne sont pas présentés ici). Une autre explication possible serait que, la présence, parmi les personnes impliquées dans le recrutement, d'une personne dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane, pourrait diminuer les stéréotypes négatifs des autres personnes participant au recrutement comme le suggèrent les résultats de Brauer et Er-rafiy (2011) ou d'IMS-Entreprendre pour la cité (2014). Enfin, il est tout simplement possible que les individus préfèrent travailler avec des individus qui leur ressemblent ou aient moins de stéréotypes négatifs vis-à-vis de ces derniers (lorsque le recrutement n'est le fait que d'une seule personne non amenée à travailler avec la personne recrutée). C'est cette dernière hypothèse qui semble la plus plausible pour les candidates présumées d'origine arabo-musulmane puisque l'origine supposée du recruteur n'a un effet significatif positif sur leur probabilité d'embauche que lorsque le recrutement n'implique qu'une seule personne (tableau A8). En revanche, pour leurs homologues masculins, même si l'effet de l'origine du recruteur est plus élevé dans ce dernier cas, il demeure pour les recrutements impliquant plus d'une personne (tableau A8).

L'effet du sexe du recruteur va dans le sens attendu mais n'est statistiquement significatif que pour les hommes d'origine supposée arabo-musulmane et les candidats de l'autre groupe minoritaire. Comme dans le cas de l'origine supposée, l'homophilie au niveau du sexe est plus marquée pour les recrutements impliquant une seule personne.

Tableau 8. Caractéristiques du recruteur et nombre de personnes prenant part au processus d'embauche selon l'origine supposée des candidat·es retenues *in fine* (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre de personnes impliquées dans le recrutement						
Une	0,02 ***	-0,01	-0,02	0,00	0,02	-0,01
Trois ou plus	-0,02 ***	-0,01	-0,02	0,01	0,01	0,02
<i>Deux (réf.)</i>						
Origine du recruteur						
D'origine supposée arabo-musulmane	0,06 ***	0,12 ***	-0,04	-0,07 ***	-0,05 **	-0,01
Autre	0,01 **	0,02 **	-0,01	-0,05 ***	0,00	0,03 **
<i>Du groupe majoritaire (réf.)</i>						
Le recruteur est une femme	0,01	-0,02 ***	0,02	-0,01	0,03 ***	-0,03 ***

Note : ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : l'implication d'une personne plutôt que deux dans le recrutement augmente de 2 points de pourcentage la probabilité que la personne recrutée soit une candidate d'origine supposée arabo-musulmane. Le fait que les nom-prénom du recruteur laissent supposer une origine supposée arabo-musulmane plutôt que majoritaire augmente de 6 points de pourcentage cette dernière probabilité.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Les risques de discrimination sont également susceptibles de varier selon la position des individus prenant part à l'embauche vis-à-vis de la personne recrutée, futur manager ou personnel RH. L'enquête Ofer permet d'identifier l'intervention de ces acteurs à deux étapes clés du recrutement : lors du tri des candidatures ou des entretiens, et au moment du choix de la personne recrutée. Comme le suggère la littérature, les candidats d'origine supposée arabo-musulmane ont moins de chances d'être recrutés lorsque leur futur responsable hiérarchique est impliqué lors du tri des candidatures ou des entretiens, cette situation étant cependant peu fréquente puisqu'elle ne concerne que 12 % des recrutements ayant impliqué plus d'une personne²⁵ (Tableau A9). Sa présence lors du choix de la personne finalement recrutée ne joue, en revanche, pas significativement (Tableau 9). Dans la lignée de Berson *et al.* (2020) et Fondeur (2014), les résultats obtenus indiquent que l'intervention, au cours de la sélection des candidatures, d'une personne en charge des RH ou du service RH – si l'établissement en est doté – favorise l'embauche des candidats des deux groupes minoritaires par rapport à une situation de référence d'absence de ces acteurs²⁶. *A contrario*, cette situation d'absence de service ou de personnel RH est favorable à l'embauche de candidats du groupe majoritaire. Enfin, l'implication du chef d'établissement dans le choix du candidat finalement retenu diminue légèrement les chances de recruter une femme dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane²⁷.

²⁵ En effet, l'enquête ne permet de connaître la participation du manager au recrutement que lorsque plus d'une personne est impliquée dans le recrutement.

²⁶ Le recrutement d'une candidate supposée de confession musulmane est également plus probable lorsqu'une personne des RH est intervenue lors du choix de la personne recrutée, même si compte tenu des effectifs, la différence n'est pas statistiquement significative. Une telle intervention concerne 30 % des recrutements de femmes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane contre 25 % de l'ensemble des recrutements (tableau A9).

²⁷ Son implication lors du tri des candidatures ou pendant les entretiens individuels est également défavorable aux hommes de l'autre groupe minoritaire mais cette situation est très peu fréquente et ne concerne que 3 % des recrutements de ces candidats (Tableau A9).

Tableau 9. **Fonction et rôle des personnes intervenant dans le processus d'embauche selon l'origine supposée des candidat·es retenus *in fine***

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Implication d'une personne des RH...						
Dans le choix de la personne recrutée	0,01	-0,01	0,02	-0,04 *	0,01	0,00
Lors du tri des candidatures ou des entretiens	-0,01	0,02 *	-0,03	-0,08 ***	0,02	0,07 ***
Aucune	0,00	0,02	-0,01	-0,05 **	0,02	0,02
<i>Absence de service RH ou de personnel RH (réf.)</i>						
Implication du futur responsable hiérarchique (1)...						
Dans le choix de la personne recrutée	0,01	0,00	0,01	0,00	-0,02	0,01
Lors du tri des candidatures ou des entretiens	0,02	-0,03 *	0,03	-0,02	0,00	0,00
<i>Aucune (réf.)</i>						
Implication du chef d'établissement...						
Dans le choix de la personne recrutée	-0,01 *	0,00	0,00	0,01	-0,01	0,02
Lors du tri des candidatures ou des entretiens	0,00	0,02	0,06	0,00	-0,03	-0,05 **
<i>Aucune (réf.)</i>						

(1) sur le champ des recrutements ayant impliqué plus d'une personne.

Note : ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. L'effet marginal est calculé pour chaque variable prise séparément. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : l'implication du chef d'établissement dans le choix de la personne recrutée diminue de 1 point de pourcentage la probabilité que la personne recrutée soit une candidate dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane. Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

7. La probabilité de recruter un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane varie-t-elle selon les critères de recrutement des employeurs ?

Les données de l'enquête Ofer 2016 permettent d'analyser dans quelle mesure les critères déterminants lors de l'embauche varient selon les caractéristiques des postes à pourvoir, telles que le métier associé (Lhommeau et Rémy, 2022a) ou le niveau de qualification du poste (Larquier et Marchal, 2020), mais aussi selon les caractéristiques du/de la candidat·e recruté·e *in fine* telles que son âge (Lhommeau et Rémy, 2022b) ou son sexe (Lhommeau et Rémy, 2021). Dans l'enquête, après avoir décrit les différentes étapes de l'embauche, les recruteurs étaient interrogés sur les principaux critères utilisés pour sélectionner le ou les candidat·es retenus *in fine* et pouvaient en citer spontanément jusqu'à trois²⁸. Plus précisément, la question posée est la suivante : « finalement, pour sélectionner le ou les candidat·es, quels ont été vos principaux critères ? ». Les critères, très diversifiés à première vue, se révèlent néanmoins plutôt convergents une fois regroupés selon leur proximité sémantique : « expérience », « motivation », « compétence » et « disponibilité » sont ainsi chacun mentionnés dans 16 % à 26 % des embauches. Ces données sur les attentes des recruteurs sont particulièrement intéressantes puisqu'elles pourraient être révélatrices de leurs éventuels stéréotypes. Or, ces stéréotypes sont l'un des premiers vecteurs de la discrimination à l'embauche (Bertrand et Duflo, 2017). Les critères retenus correspondent-ils à certains présupposés qui peuvent être mis en lien avec les discriminations à l'embauche ? La réponse à cette question n'est pas évidente : les critères mis en avant par les recruteurs sont par nature positifs, alors que la discrimination relève de stéréotypes négatifs. Toutefois, l'association des critères déterminants pour les recruteurs et de l'identité du travailleur recruté *in fine*

²⁸ L'enquête Ofer 2016 diffère de l'enquête précédente de 2005 dans laquelle l'employeur devait choisir parmi une liste fermée de critères (Garner et Lutini, 2006, Larquier et Marchal, 2012). En 2005, les critères les plus souvent cités par les recruteurs étaient la « motivation », la « personnalité », la « présentation, l'apparence et le soin général » et l'« expérience ».

est riche d'enseignements, notamment au regard des critères les moins souvent cités lors de l'embauche de candidat·es des groupes minoritaires.

Si l'on en juge par le nombre moyen de critères cités, les recruteurs apparaissent un peu plus exigeants à l'égard des candidates que des candidats quelle que soit l'origine de ces derniers, ce résultat se maintient à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables (Tableau 10). Dans le reste de la section, seuls les recrutements des candidat·es dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane et du groupe majoritaire sont analysés de manière approfondie.

Tableau 10. Nombre de critères cités selon l'origine supposée des candidat·es retenues *in fine*

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nombre de critères cités							
1	16	25	19*	25	19	28*	22
2	25	29	29	31	34	29	30
3	59*	46	52*	44	47	43	48
Nombre moyen de critères	0,01***	0,00	0,02***	-0,01*	0,00	-0,01**	

Notes : pour le nombre moyen de critères cités, le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : lorsqu'une candidate dont l'identité suggère une origine arabo-musulmane a été recrutée, les recruteurs ont cité 3 critères dans 59 % des cas. La mention d'un critère supplémentaire augmente d'1 point de pourcentage la probabilité qu'une candidate d'origine supposée arabo-musulmane soit recrutée.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Afin de comparer les critères de recrutement retenus selon l'origine supposée, les recrutements féminins et masculins sont distingués pour limiter l'influence du métier dans les critères de sélection. En effet, la ségrégation professionnelle sexuée reste importante en France même si elle a diminué au cours de la période récente²⁹ (Briard, 2019). Les critères retenus lors de la sélection finale étant le reflet des qualités supposées des candidat·es mais aussi des préférences du recruteur et des attendus du poste proposé (Lhommeau et Rémy, 2021), les différences observées entre recrutements masculins et féminins pourraient en partie être dues aux métiers exercés. Même si l'analyse séparée des recrutements féminins et masculins limite cette source de différence entre les critères, les métiers exercés peuvent également différer entre candidats (candidates) du groupe majoritaire et candidats (candidates) d'origine supposée arabo-musulmane. Une analyse toutes choses égales par ailleurs permettra ainsi d'identifier si des différences de critères subsistent selon l'origine supposée du ou de la candidat·e finalement recruté·e. Un autre motif d'une étude séparée des recrutements féminins et masculins est que les stéréotypes des recruteurs sont susceptibles de varier fortement selon le sexe des candidat·es (Chaintreuil et Epiphane, 2013), tout comme leurs critères de recrutement (Lhommeau et Rémy, 2021).

En classant les critères détaillés selon leur fréquence relative dans les recrutements d'une personne de dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane plutôt que dans ceux du groupe majoritaire et en les regroupant par proximité sémantique, 21 thèmes de sélection³⁰ se dégagent : 11 sont plus souvent associés aux recrutements féminins (Tableau 11) et 10, aux recrutements masculins (Tableau 12).

²⁹ Ainsi, sur la période 2013-2016, 38 % des salariés travaillent dans un métier à prédominance masculine, 44 % dans un métier à prédominance féminine et seulement 18 % dans un métier « mixte ».

³⁰ Ces thèmes sont signalés en italique pour les distinguer des critères de sélection ayant permis de les constituer. Ils sont constitués par proximité sémantique à partir des critères plus souvent cités dans les recrutements des femmes (hommes) d'origine supposée arabo-musulmane au vu de leur nom-prénom que des femmes (hommes) du groupe majoritaire d'une part et ceux plus souvent cités dans les recrutements des femmes (hommes) du groupe majoritaire que des femmes (hommes) dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane d'autre part.

Tableau 11. Thèmes de sélection jouant un rôle sur la probabilité de recruter une candidate dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane plutôt qu'une candidate du groupe majoritaire

Thèmes de sélection	Critères	Femmes		(1)/(2)	Effet brut	Effet net
		d'origine supposée arabo-musulmane (1)	du groupe majoritaire (2)			
Plus souvent cités^a dans le recrutement d'une femme de religion supposée musulmane que d'une femme du groupe majoritaire						
<i>Sérieux</i>	Sérieux, rigueur, ponctualité, courage, réactivité, polyvalence.	16,4	8,0	2,0	2,6 ***	2,9 ***
<i>Compétences techniques</i>	Compétences techniques, compétences de base ^b langue ^b .	15,3	8,5	1,8	2,2 **	2,2 ***
<i>Attitude/Communication</i>	Communication, contact, expression, attitude, intégration, respect, honnêteté.	10,9	6,4	1,7	1,9 ***	2,0 ***
<i>Expérience similaire</i>	Connaissance similaire, expérience similaire, durée de l'expérience, expérience spécifique.	11,3	6,8	1,6	2,0 *	1,7 *
<i>Ressenti</i>	Ressenti, envie, intérêt, mode de sélection, recommandation.	11,2	8,2	1,4	1,4	1,6 *
<i>Disponibilité</i>	Disponibilité, état-civil ^c et nature du contrat ^c .	20,1	16,6	1,2	1,5 **	1,4 *
Moins souvent cités^a dans le recrutement d'une femme de religion supposée musulmane que d'une femme du groupe majoritaire						
<i>Qualité du travail</i>	Capacité physique, travailleur, habileté, autonomie, rapidité, assiduité, volonté, propreté.	2,0	5,9	0,3	0,3 ***	0,3 ***
<i>Adéquation/Acceptation</i>	Profil adéquat, opérationnel, compétences similaires, CV, disponibilité immédiate, disponibilité horaire, acceptation, organisation, aptitude.	4,8	10,0	0,5	0,5 **	0,5 **
<i>Qualification</i>	Qualification, formation, carte professionnelle ^d connaissance, connaissance spécifique, connaissance d'un public, (permis de) conduire, intelligence.	6,6	11,6	0,6	0,6 *	0,6 *
<i>Aucun</i>	Aucun	0,7	1,1	0,6	0,8	0,6
<i>Relationnel</i>	Ecoute, humain, compréhension, confiance, professionnalisme, discrétion.	3,1	4,8	0,6	0,7	0,8

^a Pour les thèmes discriminants de l'embauche d'une femme d'origine supposée arabo-musulmane, chaque critère doit être cité au moins 1,2 fois plus souvent parmi leurs recrutements que parmi ceux des femmes du groupe majoritaire. Pour les thèmes discriminants de l'embauche d'une femme supposée du groupe majoritaire, chaque critère doit être 0,8 fois moins souvent cité ou moins parmi les recrutements des femmes d'origine supposée arabo-musulmane que parmi ceux des femmes du groupe majoritaire. ^b Le critère « compétences de base » comprend la connaissance du français et le fait de savoir lire, écrire et compter. Le critère « langue » porte sur la connaissance d'une langue étrangère. ^c Ces deux critères sont regroupés dans la *disponibilité*, qui correspond alors au fait d'avoir le statut adapté pour occuper le poste à pourvoir (par exemple, être éligible au type de contrat aidé proposé ou être étudiant). Le critère « état-civil » regroupe des caractéristiques sociodémographiques du/de la candidat-e (jeune, femme, nationalité, statut familial...). ^d Le critère « carte professionnelle » renvoie aux « agréments », « habilitations », « certificat », nécessaires pour exercer des métiers réglementés. Dans le thème *Disponibilité*, le recruteur ne qualifie pas le critère « disponibilité », alors que dans le thème *Adéquation/acceptation*, il évoque des critères plus précis : « disponibilité immédiate » – c'est-à-dire être disponible rapidement pour prendre le poste – et « disponibilité horaire ».

Note : modélisation logistique de la probabilité de recruter une femme supposée de confession musulmane plutôt qu'une femme du groupe majoritaire sur le poste considéré. L'effet brut correspond au risque relatif associé au thème dans un modèle ne comportant que les thèmes de sélection. Pour l'effet net, sont ajoutés dans le modèle les variables du Tableau 2. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 %.

Lecture : lorsqu'une candidate dont l'identité laisse supposer une origine arabo-musulmane a été recrutée, les critères relevant du *sérieux* sont cités 2 fois plus souvent par les employeurs lors de la sélection finale (dans 16,4 % des cas, contre 8 % pour les candidates du groupe majoritaire). Pour un recrutement féminin donné, la mention par le recruteur d'un critère associé au *sérieux* multiplie par 2,6 les chances qu'il retienne une candidate supposée de confession musulmane plutôt qu'une candidate du groupe majoritaire dans le modèle simple (« effet brut »). À autres caractéristiques identiques, ces chances sont 2,9 fois plus élevées (« effet net »).

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude restreint aux recrutements des femmes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane et du groupe majoritaire.

Les recruteurs ayant retenu des candidates dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane accordent davantage d'importance que leurs homologues ayant recruté une candidate du

groupe majoritaire, à l'*expérience similaire* (expérience et connaissances similaires³¹, durée de l'expérience, expérience spécifique) dont elle disposent, gage de leur opérationnalité sur le poste, ainsi qu'aux *compétences techniques* concrètes qu'elles devront déployer (compétences techniques, de base (savoir lire, écrire et compter), connaissance des langues étrangères), appréciées notamment lors des tests qu'elles ont été plus nombreuses à passer (Tableau 11). Les femmes du groupe majoritaire sont davantage attendues sur leur *qualification* en général (qualification, formation, connaissance, intelligence) et leurs connaissances ou savoir-faire plus spécifiques (savoir « conduire », disposer d'une « carte professionnelle », avoir la connaissance de certains publics, etc.). Plus que leur expérience, c'est leur *adéquation* au poste et leur *acceptation* des conditions proposées qui sont valorisées, ces dernières étant appréciées entre autres par leur « profil adéquat », leur « aptitude », leur « disponibilité horaire » ou « immédiate » ou encore leur « organisation ». Pour le recrutement des candidates supposées de confession musulmane, la *disponibilité* en général, tout comme « l'état-civil » (l'âge, la nationalité...) ou le « type de contrat » (l'éligibilité à un contrat donné comme l'apprentissage, le statut de travailleur handicapé...) interviennent plus souvent dans le choix final.

Les qualités personnelles des candidates ne sont pas pour autant oubliées même si celles mises en avant varient selon leur origine supposée. Les recruteurs d'une femme du groupe majoritaire valorisent davantage le *relationnel* des candidates, apprécié par leurs qualités d'écoute, humaines, de compréhension, de confiance, de discrétion, etc., qualités appréciées lors d'entretiens individuels plus fréquents pour ces candidates, tandis que ceux ayant embauché une femme d'origine supposée arabo-musulmane privilégient leurs capacités en termes de *communication* et leur *attitude* : le sens du « contact », la capacité à « communiquer » et à s' « intégrer », le « respect » ou encore l' « honnêteté » sont alors particulièrement recherchés. L'attitude face au travail est également importante pour tous les recruteurs. Les employeurs dont le choix s'est porté sur une candidate supposée arabo-musulmane privilégient leur *sérieux* apprécié également par leur « rigueur », leur « courage »³² et leur « ponctualité » mais aussi leur « réactivité » et leur « polyvalence », tandis que ceux ayant retenu une candidate du groupe majoritaire valorisent la *qualité de leur travail* (« autonomie », « rapidité », « habileté », « propreté ») également appréciée par leur endurance en la matière (« capacité physique », « travailleuse », « assiduité » et « volonté »), même si ce thème est globalement peu souvent mentionné pour les recrutements féminins par rapport aux recrutements masculins. Le *ressenti* du recruteur notamment concernant l'« envie » ou l'« intérêt » des candidates et les informations complémentaires apportées par les entretiens et les éventuelles recommandations interviennent également plus fréquemment lors de la sélection des candidates supposées d'origine arabo-musulmane. *A contrario*, les employeurs ayant recruté une femme du groupe majoritaire déclarent un peu plus souvent que les autres n'avoir « aucun » critère³³.

De leur côté, les recruteurs d'un candidat d'origine supposée arabo-musulmane semblent plus souvent attendre de ces derniers de l'*expérience* et une certaine *disponibilité* en général, ces dernières étant rarement qualifiées (Tableau 12). L'*adéquation au poste/disponibilité* n'est pas pour autant oubliée par les employeurs dont le choix s'est porté sur un homme du groupe majoritaire – même si elle est globalement moins souvent mentionnée lors de leurs embauches que l'*expérience* et la *disponibilité* attendues des hommes présumés de confession musulmane. Elle est appréciée par des critères plus précis que l'*expérience* et la *disponibilité* des candidats précédents : « expérience similaire », « durée de l'expérience », « opérationnel », « disponibilité immédiate », « mobilité », etc. La *formation* joue un rôle important lors de la sélection des candidats supposés arabo-musulmans qu'elle soit générale (« formation », « études », « qualification », « parcours »), spécifique (« carte professionnelle ») ou de « base » (savoir lire, écrire et compter). Cette importance de la *formation* peut surprendre dans la mesure

³¹ « Similaire » au sens où l'expérience et la connaissance sont associées aux termes « même secteur », « domaine similaire », « poste comparable » sans que le domaine exact de cette expérience ou de cette connaissance ne soit spécifique.

³² Le « courage » des femmes maghrébines faisait également partie des stéréotypes positifs évoqués par les managers dans l'étude d'IMS-Entreprendre pour la cité (2014).

³³ Ce dernier est retenu lorsque le recruteur a indiqué « aucun », « pas de choix », « manque de candidats ».

où, d'après Ofer 2016, leurs recruteurs sont plus nombreux à ne pas avoir d'attentes en matière de diplôme que ceux ayant embauché un homme du groupe majoritaire (43 % contre 34 %), toutefois, cette différence disparaît à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables (colonne « effet net » du Tableau 12). De plus, les recruteurs de ces candidats sont davantage prêts à compenser une expérience insuffisante par un niveau de diplôme plus élevé confirmant le poids qu'ils accordent à la *formation*. La recherche de la compétence chez les hommes du groupe majoritaire s'apprécie davantage par le thème de la *connaissance* : connaissance « similaire » ou non, « scolarité », « (permis de) conduire ». La connaissance du candidat et le ressenti du recruteur lors de la sélection jouent également un rôle privilégié à travers le thème de la *recommandation* pour les candidats du groupe majoritaire : les critères « candidat connu », « recommandation », « ressenti », « mode de sélection » mais aussi « aucun » sont plus souvent cités lors de l'embauche d'un homme du groupe majoritaire. Ce rôle de la *recommandation* est cohérent avec un accès à l'emploi *via* le réseau de relations plus fréquent pour le groupe majoritaire que pour les travailleurs immigrés d'origine maghrébine et d'autres pays d'Afrique (Valat, 2016) et comparable avec celui des descendants d'immigrés de ces groupes (Brinbaum, 2018, Valat, 2016). De plus, dans l'enquête Ofer, le rôle des réseaux semble plus important parmi les employeurs ayant recruté un candidat du groupe majoritaire que parmi ceux ayant embauché un candidat d'origine supposée arabo-musulmane (cf. section 3).

Tableau 12. Thèmes de sélection jouant un rôle sur la probabilité de recruter un candidat d'origine supposée arabo-musulmane plutôt qu'un candidat du groupe majoritaire

Thèmes de sélection	Critères	Hommes		(1)/(2)	Effet brut	Effet net
		d'origine supposée arabo-musulmane (1)	du groupe majoritaire (2)			
Plus souvent cités dans le recrutement d'un homme de religion supposée musulmane que d'un homme du groupe majoritaire						
<i>Relationnel</i>	Ecoute, compréhension, humain, accueil, discrétion, confiance, honnêteté et respect.	9,1	4,2	2,2	2,4 ***	2,2 ***
<i>Formation</i>	Formation, études, qualification, compétences de base, carte professionnelle, intelligence et parcours.	13,2	7,2	1,8	1,8 **	1,9 ***
<i>Qualité du travail</i>	Rapidité, polyvalence, capacité physique, habileté, savoir-faire, travailleur, sérieux, autonomie, courage, ponctualité et assiduité.	18,0	12,0	1,5	1,7 ***	1,3 *
<i>Expérience</i>	Expérience	26,7	22,6	1,2	1,3	1,3
<i>Disponibilité</i>	Disponibilité, disponibilité horaire et état-civil.	17,1	14,1	1,2	1,3	1,1
Moins souvent cités dans le recrutement d'un homme de religion supposée musulmane que d'un homme du groupe majoritaire						
<i>Potentiel</i>	Potentiel, projet, apprendre, intégration, responsabilité, valeurs et charisme.	1,7	5,1	0,3	0,3 ***	0,4 ***
<i>Adéquation au poste/Disponibilité</i>	Expérience similaire, expérience spécifique, durée de l'expérience, opérationnel, organisation, CV, disponibilité immédiate, mobilité et nature du contrat.	3,3	7,1	0,5	0,5 ***	0,4 ***
<i>Connaissance</i>	Connaissance, scolarité, connaissances similaires et (permis de) conduire.	5,2	8,2	0,6	0,6 **	0,6 *
<i>Recommandation</i>	Ressenti, candidat connu, mode de sélection, recommandation et aucun.	6,8	10,9	0,6	0,6 **	0,6 *
<i>Savoir-être</i>	Relationnel, savoir-être, compétences softs, communication, expression, attitude, politesse, amabilité et contact.	10,9	16,6	0,7	0,6 **	0,7 *

Note : Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 %. ^a Le critère « études » est plus précis que le critère « scolarité » puisqu'il correspond fréquemment au « niveau d'études » du/de la candidat-e tandis que le second fait souvent référence à ses notes ou à son cursus scolaire en général.

Lecture : lorsqu'un candidat d'origine supposée arabo-musulmane d'après ses nom et prénom a été recruté, les critères relevant du *relationnel* sont cités 2,2 fois plus souvent par les employeurs lors de la sélection finale (dans 9,1 % des cas contre 4,2 % pour les candidats du groupe majoritaire). Pour un recrutement masculin donné, la mention par le recruteur d'un critère associé au *relationnel* multiplie par 2,4 les chances qu'il retienne un candidat supposé de confession musulmane plutôt qu'un candidat

du groupe majoritaire dans le modèle simple (« effet brut »). À autres caractéristiques données, ces chances sont 2,2 fois plus élevées (« effet net »).

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude restreint aux recrutements des hommes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane et du groupe majoritaire.

Un thème distinctif de la sélection des candidats du groupe majoritaire est celui de leur *potentiel*, leur capacité à s'intégrer et à évoluer dans l'entreprise étant particulièrement valorisée et appréciée par leurs « projet », « valeurs », volonté d'« apprendre », souhait d'« intégration »³⁴, etc. *A contrario*, c'est plutôt la *qualité immédiate du travail* des candidats supposés arabo-musulman d'après leur nom et prénom et leur engagement qui sont recherchés : les critères « travailleur », « sérieux », « courage » ou encore « assiduité » sont ainsi plus fréquemment cités comme déterminants lors de la sélection. Les *softs skills* occupent également une large part parmi les thèmes de sélection. Les candidats d'origine supposée arabo-musulmane sont *a priori* davantage attendus sur leur *relationnel* et moins sur leur *savoir-être* mesuré à l'aune de leur aptitude à communiquer, leur attitude ou encore leurs compétences *soft* (par exemple, leur curiosité, leur créativité, ou encore leur spontanéité). L'effet défavorable des attentes en termes de savoir-être des recruteurs sur l'embauche de ces candidats recoupe les résultats de travaux déjà cités (IMS Entreprendre pour la cité, 2014), même si cet élément n'est pas le plus influent toutes choses égales par ailleurs.

À caractéristiques comparables du poste et de l'employeur, certains thèmes de sélection restent significativement différents entre les candidat·es. Les écarts en la matière ne tiennent donc pas à la spécificité des postes occupés par les candidat·es dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane par rapport à ceux du groupe majoritaire (Tableaux 11 et 12, colonne « effet net »). Toutes choses égales par ailleurs, seuls les thèmes du *relationnel*, de la *formation* et plus marginalement de la *qualité du travail* restent favorables à l'embauche de candidats supposés arabo-musulmans. Leur *disponibilité* et leur *expérience* ne les distinguent plus des autres candidats. A l'inverse, deux thèmes de sélection jouent significativement négativement sur l'embauche de ces candidats (au seuil de 5 %) : le *potentiel* et l'*adéquation au poste/disponibilité*.

Du côté des recrutements féminins, la probabilité de recruter une candidate dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane plutôt qu'une candidate du groupe majoritaire est toujours accrue lorsque l'employeur attache de l'importance au *sérieux*, aux *compétences techniques* ainsi qu'à *l'attitude et la communication*. La *disponibilité*, le fait d'avoir une *expérience similaire* ou encore le *ressenti* jouent un rôle plus marginal (effets significatifs au seuil de 10 %). Les thèmes de sélection de la *qualité du travail*, de l'*adéquation au poste / acceptation* et, dans une moindre mesure, de la *qualification* continuent à favoriser les embauches des candidates du groupe majoritaire. Des différences en termes de critères de sélection semblent ainsi subsister entre les différentes catégories de candidats, même en tenant compte des caractéristiques des postes et des établissements dans lesquels ils sont recrutés ainsi que des types de métiers exercés.

8. Conclusion

Cette étude s'intéresse à la façon dont sont recrutés les travailleurs dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane en France. Elle diffère du cadre d'analyse des discriminations à l'embauche qui touchent particulièrement ces travailleurs. Si plusieurs *testings* mettent en évidence un niveau élevé de discrimination à l'embauche à leur égard (Adida *et al.*, 2010, Pierné, 2013, Valfort, 2015, 2017), ils ne les identifient que parmi les offres d'emploi diffusées par le biais d'annonces et lors d'une des premières étapes du recrutement qu'est la convocation à un entretien d'embauche. Ils n'éclairent pas sur les chances d'être recrutés des travailleurs dont les nom et prénom suggèrent une

³⁴ La « responsabilité » ou le « charisme » de ces candidats est également plus souvent cité, faisant écho aux qualités de leadership plus souvent évoquées par les managers pour qualifier les personnes du groupe majoritaire dans l'étude d'IMS-Entreprendre pour la cité (2014).

origine arabo-musulmane à l'issue de la convocation à l'entretien d'embauche ou lorsque les candidat·es sont recherchés par un autre biais que les annonces. Pour mener à bien cette étude, les données de l'enquête Ofer 2016 sont mobilisées car elles décrivent de manière détaillée le processus d'embauche et permettent de contrôler d'un grand nombre de variables de contexte.

Un premier résultat important de cette étude est que la probabilité d'embauche d'un candidat dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane varie peu selon les canaux de recherche et de recrutement utilisés par les recruteurs : le seul fait saillant est que cette probabilité est légèrement réduite lorsque ces derniers recherchent des candidats *via* les annonces. Pour ces candidats, il est donc très probable que la reproduction des *testings* avec d'autres méthodes de recherche de candidats (intermédiaires, réseaux de relation, etc.) conduirait à des résultats assez proches. Néanmoins, il n'en est pas de même pour leurs homologues féminines. Ces dernières ont moins de chances d'être recrutées *via* les relations, les intermédiaires autres que le SPE ou encore l'examen de candidatures spontanées que par le biais d'annonces et les résultats des *testings* étendus à ces méthodes pourraient différer des *testings* existants. Mais ces résultats sur les canaux de recherche et de recrutement doivent être interprétés avec précaution. En effet, le choix des canaux de recherche et le canal de recrutement sont susceptibles d'être endogènes (Bergeat et Rémy, 2019, Rémy et Simonnet, 2020). Bien que l'on tienne compte d'un grand nombre de variables de contrôle, il est possible que des caractéristiques inobservables influencent simultanément le choix de ces canaux et l'origine du travailleur finalement recruté, biaisant dès lors les résultats obtenus. Pour confirmer les résultats présentés ici, il serait intéressant de mener des travaux complémentaires permettant de tenir compte de l'endogénéité des canaux de recherche et de recrutement.

Un deuxième résultat important de cette étude est que les recruteurs collectant et disposant de davantage d'informations sur les candidat·es, *via* un grand nombre de pièces demandées (permis de conduire, certificats administratifs, etc.) ou des mises en situation, ont un peu plus de chances de recruter un homme dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane. Ce résultat pourrait être interprété par le biais de la théorie des discriminations implicites, selon laquelle les discriminations sont en grande partie liées aux stéréotypes des recruteurs. L'acquisition d'informations sur les qualités des candidat·es au cours du processus de recrutement tendrait mécaniquement à amoindrir ces stéréotypes. De même, leurs homologues féminines sont plus souvent recrutées lorsque les employeurs font passer différents types de tests. Les mises en situation et les tests, en mettant les candidat·es sur un pied d'égalité, permettent aux recruteurs d'évaluer les candidat·es de manière plus objective, réduisant l'emprise des stéréotypes. Néanmoins, comme dans le cas des canaux et même si l'on contrôle d'un grand nombre de variables, il est tout à fait envisageable que des caractéristiques inobservables biaisent les résultats obtenus. Cela serait le cas, par exemple, si les employeurs exigeant davantage d'informations étaient également plus méfiants et donc davantage susceptibles de discriminer sur des critères tels que l'origine supposée. Dans ce cas, les résultats présentés sous-estimeraient l'effet positif des informations supplémentaires sur l'embauche des candidat·es dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane. A l'inverse, les employeurs exigeants en termes d'information pourraient prêter une plus grande attention aux caractéristiques productives qu'aux caractéristiques non productives telles que l'origine supposée. Ces résultats surestimeraient alors l'effet des informations supplémentaires. Néanmoins, la prise en compte de certaines variables de contrôles (métier associé au poste, canaux de recherche de candidat·es, caractéristiques de l'établissement, présence d'un service RH, etc.) permet sans doute de contrôler en partie ces différentes sources de biais.

L'analyse des caractéristiques individuelles et de la fonction des recruteurs aboutit également à plusieurs résultats intéressants. Si, parmi la ou les personne·s en charge du recrutement, une personne porte des nom et prénom laissant supposer une origine arabo-musulmane, la probabilité d'être recruté·es des candidat·es de ce groupe augmente. Ce résultat peut s'interpréter de deux manières. Le recruteur en question a plus d'affinités avec les personnes qui lui ressemblent et exprime sa préférence en ce sens, un résultat déjà observé par Edo *et al.* (2019). Si plusieurs personnes participent au recrutement, les

stéréotypes des autres recruteurs sont atténués par le fait qu'ils comptent parmi eux, une personne de même origine supposée que le ou la candidat·e, une explication étayée par les travaux de Brauer et Er-rafiy (2011) ou d'IMS-Entreprendre pour la cité (2014). De plus, il apparaît que les hommes ayant un nom et prénom laissant supposer une origine arabo-musulmane sont plus souvent recrutés lorsqu'une personne de RH participe au premier tri des candidatures mais moins souvent lorsque le futur supérieur hiérarchique y contribue, des résultats cohérents avec ceux de Berson *et al.* (2020).

Enfin, un des apports de ce travail est l'étude du lien entre l'origine de la personne recrutée et les critères de sélection finaux des recruteurs pour le poste en question. *A priori*, aucun travail quantitatif n'a jusqu'ici été mené sur cette question. Les stéréotypes des recruteurs sont pourtant l'une des principales sources de discrimination et donc un enjeu central de l'accès à l'emploi des travailleurs dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane. Du côté des recrutements féminins, lorsque l'on contrôle d'un grand nombre de caractéristiques du contexte du recrutement, les candidates d'origine supposée arabo-musulmane sont plus souvent embauchées lorsque les employeurs sont sensibles aux *compétences techniques* mais aussi à certaines *soft skills* regroupées dans les thèmes de sélection du *sérieux* ou de l'*attitude* et de la *communication*. Elles sont moins souvent recrutées par les recruteurs favorisant la *qualification* en général ou l'*adéquation* immédiate au poste. Du côté des recrutements masculins, la *qualité du travail*, la *formation* et le *relationnel* semblent être des atouts pour les candidats d'origine supposée arabo-musulmane. Mais ils sont moins souvent embauchés lorsque le recruteur met l'accent sur le *potentiel*, l'*adéquation au poste/la disponibilité* et, dans une moindre mesure, le *savoir-être* ou la connaissance du candidat à travers les *recommandations*.

Références

- Abdulkarim A. (1996), « Processus migratoire et tendances actuelle de l'immigration libanaise en France », *Espace, Populations et Sociétés*, 1996-2-2, p.475-483.
- Adida C., Laitin D., Valfort M.A. (2010), « Identifying Barriers to Muslim Integration in France », *PNAS*, 107 (52), p. 384-390.
- Argenti, P., Druckenmiller, B. (2004), "Reputation and the Corporate Brand", *Corp Reputation Rev*, Vol.6, p.368–374.
- Athari E., Brinbaum Y., Lê J. (2019), « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », in *Insee références*, 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), p. 467-500.
- Bailly O., Durand-Barthe P. (2018), « De la complexité de la gouvernance de groupe », *Revue d'Economie Financière*, 130(2), p.245-258.
- Beauchemin C., Ichou M., Simon P. et l'équipe de l'enquête TeO2 (2022), « Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations mais les inégalités sociales persistent », *Population et Société*, n°602, p. 1-4.
- Behaghel L., Crépon B., Le Barbanchon T. (2015), "Unintended Effects of Anonymous Résumés", *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(3), p. 1-27.
- Bergeat M., Rémy V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares Analyses* n°064.
- Bergeat M., Fondeur Y., Minni C., Rémy V. (2018), « Mobiliser Internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ? », *Dares Analyses* n°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), p. 717-749.

- Bergh D. (1995), "Size and relatedness of units sold: An agency theory and resource-based perspective", *Strategic Management Journal*, 16(3), p.221-239.
- Berson C. (2013), « *Testing* : les difficultés de l'interprétation des discriminations à l'embauche », *Travail et Emploi*, n° 135, p. 27-40.
- Berson C., Laouenan M., Valat E. (2020), "Outsourcing recruitment as a solution to prevent discrimination: A correspondence study", *Labour Economics*, 64, 101838.
- Bertrand M., Duflo E. (2017), "Field Experiments on Discrimination", in Abhijit Banerjee and Esther Duflo eds., *Handbook of Field Experiments*, North Holland, 2017, 1, p. 309-393.
- Brauer, M., Er-rafiy, A. (2011), "Increasing perceived variability reduces prejudice and discrimination", *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(5), p.871-881.
- Briard K. (2019), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Document d'études* n° 234, Dares, juillet.
- 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*, n°141.
- Brinbaum Y., Rieucan G. (2012), « Comment les jeunes issus de l'immigration cherchent-ils et trouvent-ils leur emploi ? », *Connaissance de l'emploi* n°99.
- Bursztyjn L., Chaney, T., Hassan, T. A., Rao, A. (2021), « The Immigrant next door: long-term contact, generosity, and prejudice », *NBER Working Paper* n°28448, February.
- Cédier E., Feroni F., Garner H. (2008), « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(s) : une enquête nationale par tests de discrimination ou *testing* », *Première Synthèse Dares*, n° 06.3, février.
- Chaintreuil L., Epiphane D. (2013), « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s », *Bref du Cereq* n° 315.
- Chamkhi, A., Lainé, F., Lim, Y.-M., Matus, M., Prokovas, N. (2018), « Comment les employeurs sélectionnent les candidats qu'ils retiennent dans leur recrutement ? », *Éclairages et synthèses* n° 43, Pôle Emploi.
- Chamkhi, A., Lainé, F. (2021), « Qualités attendues des candidats et modes de sélection au moment du recrutement. Les enseignements de l'enquête Compétences attendues au moment du recrutement. », *Céreq Échanges* n°16, p. 713-731.
- Dares, IPP, ISM-Corum (2021a), « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par *testing* ? », *Dares Analyses* n°67.
- Dares, IPP, ISM-Corum (2021b), « Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine ? », *Dares Analyses* n°21.
- Demoli Y. (2014), « Les femmes prennent le volant. Diffusion du permis et usage de l'automobile auprès des femmes au cours du XX^e siècle », *Travail, genre et sociétés*, 2014/2 (n°32), p. 119-140.
- Desjonquères A. (2021), « Quels sont les métiers qui emploient le plus de jeunes à la sortie de leurs études ? », *Dares Analyses* n°64.
- Desjonquères A., Niang M., Okba M. (2021), « Les métiers des immigrés », *Document d'études de la Dares* n°254.
- 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, p. 187-215.

- 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*, n° 464-465-466, p. 157-172.
- 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, p.349-376.
- Felouzis G. (2003), "La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences", *Revue Française de Sociologie*, 44(3), p.413-447.
- Fondeur Y. (2014), "La "professionalisation du recrutement" au prisme des dispositifs de sélection," *Revue Française d'Économie*, 14, p.135-153.
- Froni F., Cédiey E. (2008), "Résultats du *testing* sollicité par le groupe Casino", ISM-CORUM.
- 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* n° 076.
- Garner, H., Lutinié, B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Dares, Premières Synthèses* n° 48.1.
- Hoffman M. (2017), « The value of hiring through employee referrals in developed countries », IZA-WoL, n°369.
- IMS-Entreprendre pour La cité (2014), « Stéréotypes sur les origines : comprendre et agir dans l'entreprise », Paris, IMS-Entreprendre pour la Cité.
- Insee (2022), « L'essentiel sur... l'Île-de-France », janvier 2022.
- Insee (2020), *France, Portrait Social*, édition 2020.
- Insee (2012), « Immigrés et descendants d'immigrés en France », *Insee Références*, édition 2012.
- 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*, p. 47-77. Toulouse : Octarès.
- Larquier, G. de, Marchal, E. (2020), « Des compétences aux qualités professionnelles. Les repères de la sélection des candidats à l'emploi et leur évaluation », *Travail et Emploi*, 163, p. 5-44.
- Larquier, G. de, Rieucou, G. (2015), « Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics : quelle information et quels appariements sur le marché du travail français », 70(3), p. 486-509.
- Lê J., Simon P., Coulmont B. (2022), « La diversité des origines et la mixité des unions progressent au fil des générations », *Insee Première*, n°1910.
- Lhommeau B., Meurs D., Primon J-L. (2010), « Temps de travail et salaire », Ch.9 in « Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations en France », *Document d'études* n°168, Ined.
- 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* n°21.
- Lhommeau B., Rémy V. (2022a), "Candidate Selection Criteria: A Summary of the Recruitment Process", *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, 534-35, p. 61-81.
- Lhommeau B., Rémy V. (2022b), « Comment les employeurs recrutent-ils un jeune candidat ? », *Dares Analyses* n°10.
- Marchal E. (2019), « Itinéraires instables et exposition à la discrimination », *Les cahiers de la LCD*, 10(2), p. 23-42.

- Meurs D. (2017), « Le chômage des immigrés : quelle est la part des discriminations ? », *Population et Sociétés*, n°546.
- Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2006), « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, 2006/5-6, 61, p.763-801.
- Meurs D., Valat E. (2019), “A Better Job Thanks to Personal Networks for Migrants? An Evaluation for Migrants who Arrived in France before Age 18”, *Applied Economics*, 51(47), p.5144-5159.
- Montgomery, J. D. (1991) “Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis”, *The American Economic Review*, 81(5), p. 1408-1418.
- Morgan R., Lundine, J., Irwin, B. et Grépin, K. A. (2019), « Gendered geography: an analysis of authors in The Lancet Global Health », *Lancet Glob Health*, 7(12), e1619-e1620.
- Neumark D. (2018), “Experimental Research on Labor Market Discrimination”, *Journal of Economic Literature*, 56(3), p. 799-866.
- ONISR, 2019, *La sécurité routière en France - bilan 2019*.
- Pan Ké Shon J-L, Verdugo G. (2015), “Forty years of immigrant segregation in France, 1968–2007. How different is the new immigration?”, *Urban Studies*, 52(5), p. 823-840.
- Petit, P. (2007), “The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector”, *Labour Economics*, 14(3), p.371-391.
- Petit P., Duguet E., L’Horty Y. (2015), « Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France », *Economie et Prévision*, n°206-207, p.55-69.
- Petit P., Duguet E., L’Horty Y., Du Parquet L., Sari F. (2013), « Discriminations à l’embauche : les effets du genre et de l’origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.
- 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), p. 1-15.
- Rémy V., Simonnet V. (2020), « Le recours à Internet améliore-t-il les procédures de recrutement des entreprises ? », *Document d’études* n°236, Dares, janvier.
- Rémy V., Simonnet V. (2022), « Les efforts de recrutement des employeurs améliorent-ils les appariements sur le marché du travail ? », *Document d’études* n°259, Dares, juin.
- Ukrayinchuk N., Chojnick X. (2020), « Le rôle du capital humain prémigratoire dans l’intégration économique des immigrés en France : Compétences métier vs compétences transversales », *Population*, 75(2), p.325-357.
- Valat E. (2016), “Inégalités d’accès à l’emploi selon l’origine immigrée et réseaux de relations : que nous enseignent les recherches récentes ?”, *Revue d’Economie Politique*, 126(2), p. 213-256.
- Valfort M.A. (2017), « La religion, facteur de discrimination à l’embauche en France ? », *Revue économique*, 68(5), p. 895-907.
- Valfort M.A. (2015), « Discrimination religieuse à l’embauche : une réalité », Institut Montaigne, Octobre 2015.

Encadré 1 : Des postes moins pérennes et/ou aux conditions de travail moins favorables ?

Parmi les personnes recrutées en CDD, les femmes dont les nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane ont moins de chances d'être présentes dans l'établissement à la date de l'enquête (elles sont 50 % dans ce cas contre 66 % pour l'ensemble des recrutements, Tableau A) comme de voir leur contrat transformé en CDI par la suite (19 % contre 27 %, Tableau A), même si cette dernière différence disparaît à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables (Tableau B). Ces résultats pourraient traduire la réticence de certains employeurs à s'engager dans une relation de long terme avec ces salariées mais également la décision de ces dernières de ne pas rester compte tenu de conditions d'emploi et de travail difficiles.

Cette dernière hypothèse est en partie confortée par la probabilité accrue de démission des candidates d'origine supposée arabo-musulmane, et ce quelle que soit la nature de leur contrat – dans 17 % des cas contre 8 % pour l'ensemble des candidat·es (Tableau A) –, cette différence persistant à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables (Tableau B). Par ailleurs, au cours du processus de recrutement et lorsque ce dernier a suscité plus d'une candidature, les désistements de candidats jugés intéressants sont plus fréquents lorsqu'un·e candidat·e dont l'identité suggère une origine arabo-musulmane a été embauché·e. Cette situation survient dans respectivement 43 % et 38 % de leurs recrutements (Tableau A) contre au plus 30 % des recrutements d'autres catégories de candidat·es. Ces écarts restent significatifs toutes choses égales par ailleurs¹ (Tableau B), reflétant potentiellement des conditions de travail et d'emploi moins favorables sur ces postes. Ces conditions pourraient également conduire le·s candidat·es à davantage de tentatives pour en négocier de meilleures. Si la part des recrutements concernés par ces négociations diffère peu selon les catégories de candidat·es recruté·es *in fine* (Tableau B), ce n'est pas le cas du sujet de ces négociations. Ainsi, les conditions de travail sont significativement plus souvent discutées par des candidat·es jugé·es intéressants lorsqu'une candidate supposée de confession musulmane a été recrutée – dans 8 % des cas contre 4 % en moyenne – y compris à autres caractéristiques comparables².

Tableau A. Désistement, négociation des conditions d'emploi et situation à la date de l'enquête selon l'origine supposée du/de la candidat·e retenu·e *in fine*

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Au cours du recrutement							
Un ou des candidats jugés intéressants...							
... ont cherché à négocier d'autres conditions d'emploi (1)	13	15	12	12	15	14	13
... ont tenté de négocier les conditions de travail proposées (2)	8	7	4	3	6	3	4
... se sont désistés (3)	43*	38*	27	25	30	26	28
Situation à la date de l'enquête							
Parmi l'ensemble des personnes recrutées							
A démissionné	17*	11	8	7	8	7	8
Parmi les personnes recrutées en CDD							
Encore dans l'établissement	50*	56*	71	69	65	66	66
Transformation du CDD en CDI déjà réalisée ou envisagée	19	28	25	30	23	33	27

(1) Ces négociations ont porté sur la rémunération, la nature du contrat de travail ou sa durée, les conditions de travail ou les avantages annexes (avantages sociaux, en nature, etc.).

(2) Il peut s'agir des horaires, des jours de travail, de la clause de mobilité, du temps de travail, etc.

(3) Parmi les recrutements pour lesquels le recruteur a examiné plus d'une candidature.

Note : * les différences sont significatives au seuil de 5% par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : parmi les recrutements de candidates dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane, 13 % ont donné lieu à une négociation sur les conditions d'emploi de la part d'un ou de plusieurs candidats jugés intéressants. Parmi ces recrutements, ceux pour lesquels plus d'une candidature a été examinée ont donné lieu au désistement de candidat·es intéressant·es dans 43 % des cas. A la date de l'enquête, 17 % des candidates d'origine supposée arabo-musulmane ont démissionné. Parmi celles recrutées en CDD, 50 % sont encore dans l'établissement à la date de l'enquête et pour 19 % d'entre elles, l'employeur envisage ou a déjà transformé leur contrat en CDI.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Tableau B – Désistement, négociation des conditions d'emploi et situation à la date de l'enquête selon l'origine supposée du/de la candidat·e retenu·e *in fine* (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Au cours du recrutement						
Un ou des candidats jugés intéressants...						
... ont cherché à négocier d'autres conditions d'emploi (1)	-0,01	0,00	0,00	0,02	-0,02	-0,01
... ont tenté de négocier les conditions de travail proposées (2)	0,02 *	0,02	0,02	-0,06 **	0,04 *	-0,02
... se sont désistés (3)	0,03 ***	0,02 **	0,02	-0,03 *	0,01	-0,02
Situation à la date de l'enquête						
Parmi l'ensemble des personnes recrutées						
A démissionné	0,03 ***	0,01	0,01	-0,01	0,00	-0,04 **
Parmi les personnes recrutées en CDD						
Encore dans l'établissement	-0,03 ***	-0,01	-0,01	0,00	0,01	-0,01
Transformation du CDD en CDI déjà réalisée ou envisagée	-0,02	0,00	0,00	0,01	0,00	0,04 ***

Note : ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. L'effet marginal est calculé pour chaque variable prise séparément. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : le fait que des candidat·es jugé·es intéressant·es se soient désisté·es augmente de 3 points de pourcentage la probabilité qu'une femme dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane ait été finalement recrutée.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

¹ Ces désistements pourraient également traduire une plus grande tension sur les métiers concernés, les candidat·es se tournant vers d'autres postes. Cette hypothèse semble plausible pour les candidats masculins dont l'identité laisse supposer une origine arabo-musulmane recrutés sur des métiers plus tendus mais pas pour leurs homologues féminines qui sont embauchées sur des métiers moins tendus. De plus, la plus grande propension des candidats à se désister sur ces postes persiste lors des estimations qui intègrent la tension parmi les variables de contrôle (Tableau B).

² C'est également le cas lorsque le recruteur a embauché une candidate de l'autre groupe minoritaire. *A contrario*, ces négociations sur les conditions de travail sont significativement moins fréquentes lorsqu'un candidat du groupe majoritaire a finalement été recruté.

Annexes

Tableau A1. **Caractéristiques des établissements, des postes et contexte du marché du travail selon l'origine supposée du ou de la candidat·e recruté·e**

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Champ de l'étude	Ofert 2016
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Taille de l'établissement								
Moins de 10 salariés	32	35	34	32	34	31	33	33
De 10 à 49 salariés	29	28	30	35	30	37	32	32
De 50 à 199 salariés	19	16	20	18	18	16	18	18
200 salariés ou plus	20	21	17	15	18	15	17	17
Catégorie juridique de l'entreprise								
Association, fondation, syndicat	13	6	13	7	13	6	9	9
Entreprise individuelle et autre	3	4	9	6	8	5	7	7
Secteur public	15	5	11	4	8	6	8	8
Société	69	85	67	83	71	83	76	76
Ancienneté de l'établissement inférieure à 5 ans								
	34	50	31	36	37	42	36	36
Fait partie d'un groupe								
	36	35	40	43	37	37	39	39
Etablissement appartenant à l'aire urbaine de Paris								
	42	50	25	24	40	37	32	31
Présence d'un service des ressources humaines								
	49	48	47	45	48	44	46	46
Plusieurs postes de même type à pourvoir								
	44	39	29	30	32	32	32	32
Le poste correspond...								
... à un nouveau poste	46	55	44	53	48	55	50	50
... au remplacement d'un salarié momentanément absent	16	10	15	8	16	7	11	11
... au remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste	38	34	41	39	36	38	39	39
Type de contrat								
CDD de 1 à 3 mois	20	20	14	12	16	16	15	15
CDD de 3 mois ou plus	40	26	40	38	40	35	38	38
CDI	40	53	45	49	44	50	47	47
Contrat à temps partiel								
	47	32	40	19	45	23	32	32
Contrat assorti d'une aide financière								
	12	10	17	20	16	18	17	18
Tension sur le métier (1)								
	1,2	1,4	1,4	1,5	1,3	1,4	1,4	1,4
Part des personnes de religion supposée musulmane sur le marché du travail local exprimée en déciles (2)								
1 ^{er} décile	1	2	5	6	2	2	4	4
2 ^e décile	1	1	7	7	5	3	5	5
3 ^e décile	3	2	5	5	3	2	4	4
4 ^e décile	2	1	6	7	4	4	5	5
5 ^e décile	7	3	8	7	6	5	7	7
6 ^e décile	11	4	10	8	6	10	8	8
7 ^e décile	5	8	11	8	10	6	9	9
8 ^e décile	9	9	11	13	12	13	12	12
9 ^e décile	21	20	20	19	17	17	19	19
10 ^e décile	41	50	18	21	35	37	28	28
Nombre d'observations	373	623	2 309	2 568	1 181	1 269	8 323	8 510

(1) Rapport entre le nombre total d'emplois vacants (soit le nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi divisé par la part de Pôle emploi dans les embauches, elle-même calculée à partir d'Ofert 2016) et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C à la même période. (2) Cette part est calculée à partir de l'enquête Emploi sur les années 2013 à 2015 et regroupée en déciles. Elle correspond à la part des immigrés et descendants d'immigrés originaires des pays suivants : Turquie, Algérie, Tunisie, Maroc et autres pays d'Afrique et actifs sur le marché local, ce dernier étant défini par le croisement entre le département et la catégorie socioprofessionnelle agrégée.

Lecture : parmi les recrutements de femmes dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane, 32 % ont eu lieu dans un établissement de moins de 10 salariés.

Source et champ : Dares, enquête Ofert 2016, champ d'étude.

Tableau A2. Motifs de recours au CDD plutôt qu'au CDI selon l'origine supposée du/de la candidat·e recruté·e (effets marginaux)

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Nombre moyen de motifs cités	0,00	0,01 **	0,00	-0,01	-0,01	0,00
Besoin limité dans le temps	-0,01	0,00	0,03	-0,03	0,01	0,01
Habitude d'utiliser le CDD pour ce type de poste	0,01	0,00	0,04 **	-0,02	0,01	-0,03 **
Limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,01	0,00
Evaluer les compétences de la personne	0,00	-0,01	-0,01	0,01	-0,02	0,03 **
Eviter la réglementation associée au CDI	0,01	0,04 ***	-0,02	0,01	-0,03 *	0,00

Note : Sur le champ des employeurs recrutant en CDD et en mesure de réaliser un arbitrage entre CDD et CDI, c'est-à-dire ne recrutant pas en CDD d'usage ou sur un poste de contractuel de la fonction publique (soit 93 % des recrutements en CDD). Ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude restreint aux recrutements en CDD.

Tableau A3. Canaux mobilisés pour rechercher des candidat·es selon l'origine supposée de la personne recrutée

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nombre moyen de canaux activés	3,6*	3,1	3,2	3,1	3,1	3,0	3,1
Canaux mobilisés							
Annonces	54*	41	48	44	48	40**	45
Candidatures spontanées	78*	64	70	67	69	64	68
Bases de CV (1)	51*	45	42	40	44	39	42
Relations	51	55	48	54	50	55	52
Rappels d'anciens salariés (2)	36*	27	23	21	24	24	23
Intermédiaires publics (3)	44	32	40	33	37	31	36
Autres intermédiaires (4)	31	29	34	40*	31	34	35
Salons et autres canaux	19	14	12	13	10	11	12
Canaux activés séquentiellement (5)	25	28	20	22	19	24	22

(1) Bases de CV internes (candidatures reçues sur un précédent poste ou base de profils constituée par l'établissement) ou externes. (2) Cas où l'établissement a recontacté une ou plusieurs personnes ayant déjà travaillé pour lui en tant que salarié, stagiaire, intérimaire ou prestataire. (3) Pôle emploi, missions locales et autres intermédiaires du SPE. (4) Apec, organismes professionnels ou groupements d'employeurs, écoles, universités et centres de formation, cabinets de recrutements, agences d'intérim ou agences d'emploi, opérateurs privés de placement et autres organismes. (5) Parmi les recruteurs ayant activé plus d'un canal de recherche de candidat·es.

Note : ** (*) les différences sont significatives au seuil de 5 % (10 %) par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : le nombre moyen de canaux activés est de 3,6 pour les recrutements de femmes dont l'identité suggère une origine arabo-musulmane. Dans 54 % de ces embauches, l'établissement a eu recours aux annonces pour rechercher des candidat·es.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Tableau A4. Canal ayant permis d'identifier le/la candidat·e recruté·e *in fine*

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Canal ayant conduit au recrutement							
Annonces (1)	24	13	18	14	18	13	16
Candidatures spontanées	20	18	22	21	23	19	21
Bases de CV	4	5	3	4	3	3	3
Relations	22	34*	23*	28	26	34*	27
Rappels d'anciens salariés	4	7	3	5	4	5	5
Intermédiaires publics	16	12	17*	11	15	9*	13
Autres intermédiaires	9*	10*	14	18	12	17	15

(1) Y compris la participation à des salons et autres canaux qui ont permis à moins de 1 % des recrutements d'aboutir.

Note : sur le champ des recruteurs en mesure de citer leur canal de recrutement, soit 96 % des recruteurs. * Les différences sont significatives au seuil de 5 % par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : les annonces ont conduit à l'identification de la personne recrutée dans 24 % des recrutements de femmes dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude, restreint aux établissements connaissant leur canal de recrutement.

Tableau A5. Pièces demandées et nombre moyen de candidatures examinées selon l'origine supposée des candidat·es finalement recruté·es

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nombre moyen de pièces demandées (1)	4,7	5,0*	4,7	4,7	4,5	4,7	4,7
Un CV	92	82*	91	89	90	84*	89
Une lettre de motivation	66	44*	71*	58	63	50*	61
Des certificats ou d'autres documents administratifs (2)	51	60*	40	41	46	47	44
Une copie de leur diplôme ou une attestation de formation	36	37	39	37	35	36	37
Leur permis de conduire	16*	41*	20*	32*	17*	31*	26
Une photo d'identité	25	35*	23	26	24	30	26
Un autre document ou une autre information	14	14	12	8*	10	9	10
Nombre moyen de candidatures examinées (3)	16,2*	10,0	13,1	10,6	15,3*	9,8*	12,1

(1) Le nombre moyen de pièces demandées intègre en plus des pièces ci-dessous les demandes de nom et adresse, d'un dossier de candidature rempli, de références ou recommandations et de prétentions salariales ou de niveau de salaire. (2) Pièce d'identité, RIB, titre de séjour, attestation de carte vitale, certificat médical, etc. (3) Sur le champ des employeurs en mesure de dénombrer le nombre de candidatures examinées, soit 99 % des recrutements.

Notes : les pièces ont pu être demandées à certains ou à l'ensemble des candidat·es. Ne sont présentées ici que les pièces qui jouent un rôle significatif sur la probabilité de recruter un·e candidat·e du groupe majoritaire et/ou d'origine supposée arabo-musulmane. * Les différences sont significatives au seuil de 5 % par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : le nombre moyen de pièces demandées est de 4,7 pour les recrutements de femmes dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane. Dans 92 % de ces embauches, l'établissement demande un CV à au moins un·e candidat·e.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Tableau A6. Méthodes de sélection selon l'origine supposée des candidat·es retenu·es *in fine*

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nombre moyen de méthodes de sélection utilisées (1)	2,3	2,4	2,1	2,0	2,2	2,1	2,1
Entretiens individuels	89	83*	91	87	90	87	88
Entretiens téléphoniques	33	30	31	29	33	27	30
Mises en situation	37	45*	35	34	39	39	37
<i>dont mises à l'essai</i>	19	31*	22	25	24	28	24
<i>dont tests reproduisant des situations de travail</i>	25	24	21	17*	24	18	20
Autres types de tests	38*	33	27	26	30	30	28
<i>dont tests sur les compétences de base</i>	25	22	16	16	18	19	18
<i>dont tests de connaissance et d'intelligence</i>	16	17	13	12	13	13	13
<i>dont tests de personnalité</i>	10	9	7	6	5	5	7
<i>dont tests de langues étrangères</i>	5	10	5	4	8	6	6

Notes : les méthodes de sélection ont pu être mobilisées pour certains ou l'ensemble des candidat·es. Parmi les méthodes de sélection considérées, sont également présentes les épreuves de groupe et les analyses graphologiques, marginales mais incluses dans le calcul du nombre moyen de méthodes. * Les différences sont significatives au seuil de 5 % par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : le nombre moyen de méthodes de sélection mobilisées est de 2,3 pour les recrutements de femmes dont le nom et prénom suggèrent une origine arabo-musulmane. Dans 89 % de ces embauches, l'établissement fait passer des entretiens individuels à au moins un·e candidat·e.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Tableau A7. Caractéristiques du recruteur et nombre de personnes prenant part au processus d'embauche selon l'origine supposée des candidat·es retenu·es *in fine*

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nombre de personnes impliquées dans le recrutement							
Une	46*	38	33	33	37	33	34
Deux	35	35	36	33	32	33	34
Trois ou plus	19*	27	32	34	31	34	32
Origine du recruteur							
D'origine supposée arabo-musulmane	20*	26*	6	6	6	8	9
Du groupe majoritaire	49*	43*	70*	70*	65	60	65
Autre	30	31	25	24	29	32*	27
Le recruteur est une femme	62	46*	62	55	65*	51*	58

Note : * Les différences sont significatives au seuil de 5 % par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : une seule personne est impliquée dans 46 % des embauches de femmes dont l'identité suggère une origine arabo-musulmane. Dans 20 % de ces embauches, le recruteur est de même origine supposée au regard de ses nom et prénom.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Tableau A8. **Caractéristiques du recruteur selon l'origine supposée des candidat·es retenu·es *in fine* et le nombre de personnes prenant part au processus d'embauche**

	De religion supposée musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Parmi les recrutements impliquant une seule personne							
Origine du recruteur							
D'origine supposée arabo-musulmane	0,10 ***	0,15 ***	-0,08 **	-0,10 **	-0,07 ***	0,00	
Autre	0,04 ***	0,02	-0,03	-0,05 **	-0,02	0,04 **	
<i>Du groupe majoritaire (réf.)</i>							
Le recruteur est une femme	0,03 **	-0,02 *	0,06 ***	-0,05 ***	0,02	-0,03 **	
Parmi les recrutements impliquant plus d'une personne							
Origine du recruteur							
D'origine supposée arabo-musulmane	0,03	0,09 ***	-0,01	-0,06 *	-0,03	-0,02	
Autre	0,00	0,03 **	-0,01	-0,05 ***	0,01	0,02	
<i>Du groupe majoritaire (réf.)</i>							
Le recruteur est une femme	0,00	-0,02 **	-0,01	0,01	0,04 ***	-0,03 **	

Note : ne sont présentés que les résultats concernant les effets marginaux des variables du tableau sur la probabilité que la personne recrutée appartienne à une catégorie donnée. Le modèle estimé est un probit multinomial comprenant les variables du Tableau 2 comme variables de contrôle. Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***.

Lecture : le fait que le recruteur soit d'origine supposée arabo-musulmane au regard de ses nom et prénom plutôt que du groupe majoritaire augmente de 15 points de pourcentage la probabilité que la personne recrutée soit un candidat d'origine supposée arabo-musulmane d'après ses nom et prénom, lorsqu'une seule personne est impliquée dans le recrutement. Lorsque plus d'une personne intervient dans le processus d'embauche, cette probabilité augmente de 9 points de pourcentage.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.

Tableau A9. **Fonction et rôle des personnes intervenant dans le processus d'embauche selon l'origine supposée des candidat·es retenu·es *in fine***

	D'origine supposée arabo-musulmane		Du groupe majoritaire		Autre		Ensemble
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Implication d'une personne des RH...							
dans le choix de la personne recrutée	30	20	26	26	25	21	25
lors du tri des candidatures ou des entretiens	11	18	13	13	15	19*	14
aucune	14	14	13	10	13	11	12
absence de service RH ou de personnel RH	44	48	48	51	47	49	49
Implication du futur responsable hiérarchique (1)...							
dans le choix de la personne recrutée	58	61	55	56	54	57	56
lors du tri des candidatures ou des entretiens	14	7	14	11	13	12	12
aucune	28	32	31	33	33	31	32
Implication du chef d'établissement...							
dans le choix de la personne recrutée	56*	61	67	68	63	69	66
lors du tri des candidatures ou des entretiens	5	6	5	4	3	3	4
aucune	39*	34	29	28	34	28	30

(1) sur le champ des recrutements ayant impliqué plus d'une personne.

Note : * Les différences sont significatives au seuil de 5 % par rapport à la situation de référence, soit l'ensemble des recrutements.

Lecture : une personne des ressources humaines a participé au choix de la personne recrutée dans 30 % des embauches ayant concerné une candidate dont les nom et prénom laissent supposer une origine arabo-musulmane.

Source et champ : Dares, enquête Ofer 2016, champ d'étude.