

# Discrimination à l'embauche : les caractéristiques du poste à pourvoir important-elles ?

Émilie Arnoult\*, Véronique Rémy\*\*

À partir des données d'un *testing* portant sur douze métiers dans l'ensemble de la France métropolitaine, enrichies du contenu des offres d'emploi testées, nous montrons que les écarts de traitement lors de l'embauche entre les candidatures d'origine supposée maghrébine et française varient selon les caractéristiques du poste à pourvoir (type et durée de contrat, expérience et diplôme demandés, mention ou non du niveau de salaire offert, etc.). Nous constatons notamment que, toutes choses égales par ailleurs, le traitement préférentiel des candidatures à consonance française est plus fréquent en cas d'embauches en CDD court qu'en CDI, et l'est moins pour celles en CDD long. La non-mention du niveau de salaire dans l'offre d'emploi et des exigences plus élevées en matière de diplôme réduisent le risque que ces candidatures soient favorisées.

Les résultats des *testings* mesurant les discriminations à l'embauche selon l'origine ethnique sont consensuels, en France comme ailleurs : les personnes issues des minorités ethniques sont moins souvent recontactées par les recruteurs que celles issues de la population majoritaire (NEUMARK, 2018 ; QUILLIAN *et al.*, 2019<sup>1</sup>). Même si de récents travaux ont mis en évidence une tendance à la baisse de ces discriminations en

---

\* Au moment de la rédaction de cet article, Mission animation de la recherche, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail et des Solidarités ; CEET-Cnam ; emi.arnoult@gmail.com.

\*\* Mission animation de la recherche, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail et des Solidarités ; veronique.remy@travail.gouv.fr.

Nous tenons à remercier Emmanuel Valat pour ses remarques stimulantes et constructives ainsi que Victor Barry pour son aide précieuse dans la recherche des Siret et l'enrichissement des données des établissements testés. Merci également aux rapporteur-rices anonymes ainsi qu'à Sylvie Blasco, Quentin Lacaze et Géraldine Rieudeau pour leur relecture attentive et pertinente.

Article soumis le 17 juin 2024 et accepté le 16 juillet 2025.

1. À partir de leur méta-analyse d'une centaine de *testings* menés dans neuf pays d'Europe et aux États-Unis, Lincoln QUILLIAN et ses coauteur-rices constatent que la France fait partie des pays qui discriminent le plus selon l'origine, suivie de la Suède.

France (QUILLIAN, LEE, 2023), leur niveau reste élevé. Il est néanmoins susceptible de varier fortement selon le contexte et l'organisation du recrutement, les caractéristiques du poste à pourvoir, des candidat·es et de l'employeur·se. Plusieurs *testings* réalisés en Allemagne, en Suède et au Canada mettent ainsi en évidence une discrimination décroissante avec la taille de l'entreprise (CARLSSON, ROTH, 2007 ; KAAS, MANGER, 2012 ; BANERJEE *et al.*, 2018). Sur données françaises, les comportements discriminatoires seraient plus rares lorsque les recrutements sont réalisés de manière centralisée par un service dédié aux ressources humaines plutôt qu'au niveau de l'établissement (BERSON *et al.*, 2020). Les recruteur·ses auraient par ailleurs tendance à recruter les candidat·es qui leur ressemblent (ÉDO *et al.*, 2019). Plusieurs *testings* ont introduit dans les curriculum vitæ (CV) des informations véhiculant des signaux favorables sur la productivité des candidat·es : une récompense à un concours d'excellence professionnelle ou une mention à un diplôme (FREMIGACCI *et al.*, 2015 ; VALFORT, 2017), un signal de maîtrise de la langue (ÉDO *et al.*, 2019), une plus grande expérience professionnelle (BAERT *et al.*, 2017), le fait d'être en emploi plutôt qu'au chômage (PIERNÉ, 2018), etc. Ces différents signaux semblent efficaces pour réduire la propension à discriminer des recruteur·ses.

En revanche, le lien entre caractéristiques des postes à pourvoir et propension à discriminer n'a été que peu étudié dans la littérature. Marianne BERTRAND et Sendhil MULLAINATHAN (2004) ont constaté que certaines caractéristiques des offres d'emploi (demande d'un certain niveau d'expérience ou de diplôme, compétences spécifiques requises – organisationnelles, en communication, en informatique) ne modifiaient pas la propension à discriminer les candidats afro-américains. De même, en Autriche, Doris WEICHSELBAUMER (2017) a analysé les effets de plusieurs caractéristiques des offres d'emploi (niveau de salaire, mention de contacts avec une équipe et/ou des client·es, demandes de compétences, d'expérience spécifiques, ou de maîtrise de la langue) sur le différentiel de taux de rappel entre les candidat·es supposé·es originaires de Serbie, de Turquie, de Chine et du Nigeria et celles et ceux supposé·es sans ascendance migratoire. Elle conclut que ces caractéristiques n'expliquent qu'une faible part des écarts de taux de rappel entre les candidat·es et que, lorsqu'elles jouent, leur rôle dépend du métier considéré. Ainsi, si l'offre d'un salaire plus élevé que dans les autres offres s'accompagne d'une moindre discrimination pour les emplois de secrétaires et de comptables, elle a l'effet inverse pour les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. De leur côté, Louis LIPPENS et ses coauteur·rices (2023a) se sont intéressé·es à l'effet potentiel d'une seule caractéristique du poste, le type de contrat (contrat à durée déterminée [CDD] ou contrat à durée indéterminée [CDI]), parallèlement à de nombreuses autres variables relatives au métier (tension, contact avec le public et/ou d'autres employés), à la candidature (sexe, expérience, diplôme, statut d'emploi), à l'organisation (taille, à but lucratif ou non, diversité de l'équipe managériale) ou à son secteur d'activité (taux d'emplois vacants, part des salarié·es d'origine étrangère, etc.). Introduites simultanément, rares sont les variables infléchissant significativement le risque discriminatoire à l'égard des candidat·es d'origine supposée étrangère en Belgique. En particulier, la propension à discriminer des recruteur·ses ne varie pas

selon le type de contrat, un résultat conforme à celui obtenu par Anthony ÉDO et ses coauteur·rices (2019) et Marie-Anne VALFORT (2020) sur le marché du travail français.

Notre étude propose de compléter les résultats de ces travaux en explorant des caractéristiques des postes à pourvoir jusqu'à présent peu étudiées, mais potentiellement liées aux comportements discriminatoires des employeur·ses. Nous chercherons notamment à répondre aux questions suivantes : des recrutements dans l'urgence, en emploi temporaire ou à temps partiel sont-ils associés à une discrimination selon l'origine de moindre ampleur ? Des exigences plus grandes en matière d'expérience ou de diplôme favorisent-elles une égalité de traitement entre les candidat·es ?

Pour apporter des éléments de réponses à ces questions, nous nous appuyons sur un *testing* réalisé entre décembre 2019 et avril 2021 par le Centre d'observation et de recherche sur l'urbain et ses mutations de l'Inter service migrants (ISM Corum) et l'Institut des politiques publiques (IPP) sous l'égide de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ayant déjà fait l'objet de premières publications (ARNOULT *et al.*, 2021a, 2021b). D'après leurs résultats, un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine maghrébine doit, en moyenne, répondre à 1,5 fois plus d'offres d'emploi pour avoir les mêmes chances d'être recontacté·e par un·e recruteur·se qu'un·e candidat·e dont les nom et prénom suggèrent une origine française, les écarts de traitement concernant aussi bien les femmes que les hommes. Ce ratio de rappel, soit le taux de rappel des candidat·es dont les nom et prénom suggèrent une origine française rapporté à celui des candidat·es dont les nom et prénom suggèrent une origine maghrébine, se situe dans la tranche inférieure de ceux mesurés par les autres *testings* français sur les populations de mêmes origines – autrement dit, la discrimination mesurée dans le cadre de ce *testing* est, en moyenne, plus limitée. Ces ratios de rappel varient par ailleurs fortement selon les métiers et périmètres géographiques retenus (DUGUET *et al.*, 2010 ; BERSON, 2013 ; ÉDO, JACQUEMET, 2013 ; PIERNÉ, 2013 ; FORONI *et al.*, 2016).

Au-delà de son ampleur (2 400 offres testées sur l'ensemble du territoire métropolitain) et de sa durée (plus d'un an), ce *testing* permet de mesurer la discrimination liée à l'origine et au sexe pour de nombreux métiers, différant entre autres selon leur niveau de qualification. L'originalité de cet article repose sur la mise en relation entre le contenu des offres d'emploi ayant servi à la réalisation du *testing* et les comportements discriminatoires des recruteur·ses. Pour chaque offre, un ensemble de caractéristiques des postes à pourvoir ont ainsi été identifiées : type et durée du contrat proposé, temps de travail, niveau de salaire offert, exigences en matière d'expérience et de diplôme et urgence du recrutement.

Notre article est ainsi structuré : la première partie détaille les effets attendus des caractéristiques des offres d'emploi sur les comportements discriminatoires. La deuxième partie présente le protocole du *testing*, la construction des variables et quelques statistiques descriptives. La troisième partie décrit les différents modèles estimés. Dans la quatrième partie, nous étudions si la probabilité que le ou la recruteur·se favorise les candidatures d'origine supposée française est liée à certaines caractéristiques des offres, à autres caractéristiques données.

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

La théorie économique introduit trois types de discriminations : par goût (BECKER, 1971), statistique (ARROW, 1972 ; PHELPS, 1972) et implicite (BERTRAND *et al.*, 2005). Le premier type implique que les employeur·ses préféreraient recruter des personnes qui font partie du même groupe qu'eux et auront une désutilité à employer des personnes d'un autre groupe, en l'occurrence, celles du ou des groupes minoritaires. Cette désutilité peut être liée à leurs propres préférences, à celles de leurs salarié·es et/ou de leurs client·es. La discrimination statistique repose sur le fait qu'au moment du recrutement, les employeur·ses disposent d'une information imparfaite sur les caractéristiques des candidat·es permettant d'inférer leur productivité sur le poste. Compte tenu du coût de l'acquisition de l'information, ils préféreraient s'appuyer sur des signaux facilement observables, tels que le sexe ou l'origine des candidat·es, et recruteraient en priorité des personnes appartenant au groupe auquel ils attribuent la productivité la plus élevée, qui peut différer selon le type de poste qu'ils ont à pourvoir. Cette productivité anticipée dépend des croyances du recruteur ou de la recruteuse à l'égard des compétences du groupe minoritaire. Les biais implicites des recruteur·ses constituent une troisième source potentielle de discrimination, leur comportement discriminatoire étant ici inconscient plutôt que conscient. De tels biais sont plus susceptibles de jouer lorsque la personne qui recrute dispose de peu de temps pour examiner les candidatures et/ou en l'absence de procédures d'évaluation formalisées (NEUMARK, 2018).

La littérature met en évidence l'importance des discriminations à l'égard des personnes d'origine supposée maghrébine en France comme dans d'autres pays d'Europe, notamment *via* le plus faible taux de rappel de leurs candidatures mesuré par la méthode des *testings* (DUGUET *et al.*, 2010 ; BERSON, 2013 ; ÉDO, JACQUEMET, 2013 ; PIERNÉ, 2013 ; FORONI *et al.*, 2016 ; BAERT, 2018 ; QUILLIAN *et al.*, 2019 ; LIPPENS *et al.*, 2023b ; QUILLIAN, LEE, 2023). Cependant, le contexte du recrutement pourrait parfois importer davantage que les stéréotypes ou les attitudes négatives des recruteur·ses à l'encontre des candidat·es d'origine étrangère. En interrogeant une partie des recruteur·ses après la réalisation d'une opération de *testing*, Arfinn H. MIDTBØEN (2015) montre, par exemple, que la réception d'un faible nombre de candidatures ou la formalisation de la procédure de recrutement comme le fait que la profession nécessite un diplôme spécifique (infirmier·ère, professeur·e) réduisent les comportements discriminatoires.

Lors de la sélection des candidatures, l'ampleur du risque discriminatoire peut, entre autres, s'expliquer par deux effets susceptibles de jouer différemment selon les caractéristiques des offres d'emploi considérées :

- un effet « effort de recrutement », qui dépend du temps et des moyens affectés à l'embauche par la personne qui recrute (méthode de sélection des CV, entretiens et tests ultérieurs prévus pour les candidat·es retenu·es, formations

envisagées pour les personnes recrutées, etc.)<sup>2</sup>. Lorsque les moyens affectés à l'embauche augmentent, les recruteur·ses acquièrent davantage d'informations sur les candidat·es et se laissent moins guider par leurs éventuels stéréotypes ou biais implicites, réduisant ainsi le risque d'une discrimination statistique. Les candidat·es ayant un nom à consonance étrangère semblent, en effet, avoir davantage de chances d'être évalué·es défavorablement lorsque l'évaluation a été réalisée rapidement (FISKE, 1998, citée par MIDTBØEN, 2015 ; ABEL, BURGER, 2023). De leur côté, Véronique RÉMY et Emmanuel VALAT (2026) constatent que les candidats auxquels est attribuée une origine arabo-musulmane ont plus de chances d'être recrutés lorsque le ou la recruteur·se demande davantage de pièces. Cette probabilité est aussi accrue pour les candidat·es de cette origine supposée, quel que soit leur sexe, si l'employeur·se met en œuvre différents types de tests pour évaluer leurs compétences ;

- un effet « degré d'exigence », lié à la nature et à l'intensité des exigences des recruteur·ses à l'égard des compétences des candidat·es (diplôme, expérience, *soft skills*, compétences spécifiques, observables ou non dans un CV). Lorsque ce « degré d'exigence » est faible, le risque de se tromper dans le choix d'un·e candidat·e est réduit. Le poids des stéréotypes des personnes qui recrutent peut alors être moindre, tout comme la discrimination statistique susceptible d'en résulter. Lorsque ce « degré d'exigence » est élevé, deux situations doivent être distinguées selon que les compétences attendues sont plus ou moins faciles à identifier. Lorsque ces fortes exigences portent sur des compétences précises, facilement objectivables et identifiables sur un CV, telles que le niveau de diplôme ou l'expérience, la propension à discriminer les candidat·es serait moindre. En effet, la détention de ces compétences enverrait un signal positif sur leur productivité future sur le poste et limiterait le rôle joué par les éventuels stéréotypes ou biais implicites du ou de la recruteur·se lors de la sélection. Dans la seconde situation, lorsque les compétences exigées sont difficilement identifiables, le risque discriminatoire serait accru. En effet, si les stéréotypes de la personne qui recrute envers le groupe minoritaire sont négatifs et qu'elle ne peut aisément disposer d'informations sur les compétences des candidat·es, elle pourrait traiter moins favorablement les candidatures issues de ce groupe. Pour résumer, le risque d'une discrimination statistique est moindre si l'effet « degré d'exigence » est faible ou s'il est fort et porte des compétences aisément vérifiables. *A contrario*, ce risque est plus élevé si l'effet « degré d'exigence » est fort et porte sur des compétences difficiles à évaluer.

---

2. Les *testings*, mesurant les comportements discriminatoires à la première étape du recrutement (la convocation à l'entretien d'embauche), ces efforts n'ont pas nécessairement encore tous été mis en œuvre à cette étape. Cependant, les employeur·ses, anticipant qu'ils vont réaliser un certain nombre de tests et d'entretiens par la suite pour évaluer les candidat·es, sont susceptibles de se montrer plus ouverts lors de cette première étape et de retenir un plus grand nombre de candidatures.

Quels effets peut-on attendre des différentes durées de contrats en matière de discrimination ? L'effet « effort de recrutement » pourrait croître avec cette durée. Plusieurs travaux ont ainsi constaté que les recruteur·ses affectaient davantage de temps et de moyens à la recherche et à la sélection de candidat·es pour une embauche en CDI que pour une embauche en CDD (GARNER, LUTINIER, 2006 ; BESSY, MARCHAL, 2009 ; DE LARQUIER, MARCHAL, 2012 ; BERGEAT, RÉMY, 2019). De son côté, V. RÉMY (2019) a observé que les employeur·ses recrutant en contrats très courts (1 mois ou moins) consacraient peu de temps à la recherche et à la sélection de candidat·es, confortant l'hypothèse d'un effet « effort de recrutement » croissant avec la durée du contrat. Si ces efforts de recrutement permettent d'acquérir des informations pertinentes sur la productivité des candidat·es, le risque discriminatoire pourrait diminuer avec l'allongement de la durée du contrat. Par ailleurs, la période d'essai, croissante avec la durée du contrat, viendrait renforcer cet effet « effort de recrutement ». L'employeur·se pourrait se montrer plus ouvert·e dans sa sélection de candidat·es, car une période d'essai plus longue laisse davantage de temps pour apprécier la productivité de la personne recrutée et mettre fin à la relation d'emploi si nécessaire<sup>3</sup>. *A contrario*, l'effet « degré d'exigence » pourrait jouer en sens inverse : les personnes qui embauchent en CDD court pourraient avoir moins d'exigences que celles embauchant en CDD long, elles-mêmes en ayant moins que celles qui recrutent en CDI, et se montrer plus ouvertes dans leurs choix de candidat·es. En effet, le caractère limité dans le temps de la relation d'emploi diminue le risque associé à une mauvaise embauche. L'ampleur respective de ces deux effets de sens opposé est susceptible de varier selon la durée du CDD. À notre connaissance, aucun *testing* ne s'est intéressé spécifiquement à l'effet de la durée du contrat. Ceux existants ne portent que sur l'effet du type de contrat et concluent que la propension à discriminer n'est pas significativement affectée par le fait de proposer un poste en CDD plutôt qu'en CDI (ÉDO *et al.*, 2019 ; VALFORT, 2020). Néanmoins, ce résultat pourrait masquer une propension à discriminer variable selon la durée des CDD, ce que nous testerons dans la suite de cet article.

Proposer un poste à temps partiel plutôt qu'à temps plein pourrait également modifier la propension à discriminer. Dans la littérature, l'effet de cette caractéristique du poste n'a été étudiée qu'au regard de la discrimination selon le sexe. Ainsi, Sascha O. BECKER et ses coautrices (2019) constatent que les employeur·ses recrutant à temps partiel discriminent davantage certaines catégories de femmes (au vu de leur situation matrimoniale et de l'âge de leurs enfants) tandis que ceux et celles recrutant à temps plein ne font pas de différences selon la situation familiale. Transposé à l'origine, cela impliquerait que les recruteur·ses pourraient davantage discriminer sur un poste à temps partiel que sur un poste à temps plein. Un tel résultat pourrait s'expliquer par un effet « effort de recrutement » plus faible pour pourvoir les postes à temps partiel. En effet, ce type de poste peut paraître moins stratégique pour l'établissement qu'un

---

3. En effet, l'appariement est un bien d'expérimentation (JOVANOVIĆ, 1979) dont la qualité s'apprécie après l'embauche.

poste à temps plein lorsque les deux types de postes coexistent. Les employeur·ses consacraient dès lors moins de moyens à la recherche et à la sélection de candidat·es et se laisseraient davantage guider par leurs stéréotypes ou leurs biais implicites. Néanmoins, l'effet « degré d'exigence » pourrait jouer en sens inverse. Si les personnes à temps partiel sont affectées à des postes moins stratégiques pour lesquels les conséquences d'un mauvais choix de candidat·e sont moindres, les personnes qui recrutent auront probablement moins d'attentes et seront plus ouvertes dans leur sélection, leurs éventuels stéréotypes jouant moins. Les travaux de V. RÉMY et Véronique SIMONNET (2024) confirment nos hypothèses en matière d'effets « effort de recrutement » et « degré d'exigence ». Les autrices observent en effet que les employeur·ses recrutant à temps partiel ont plus de chances de faire partie des personnes qui affectent peu de moyens à l'embauche et sont moins exigeantes en matière de diplôme. Au vu de ces hypothèses, l'effet attendu du temps de travail sur la discrimination est indéterminé.

Les comportements discriminatoires sont également susceptibles de varier selon l'urgence de l'embauche<sup>4</sup>. À notre connaissance, aucun *testing* ne s'est directement penché sur cette dimension du contexte du recrutement. Lorsque le recrutement doit être mené à bien dans un court délai, l'effet « degré d'exigence » pourrait réduire la propension à discriminer. En effet, les personnes qui recrutent pourraient avoir moins d'attentes et/ou être prêtes à davantage de concessions sur les caractéristiques des candidat·es, voire retiendraient la première candidature reçue<sup>5</sup>, cela limitant l'influence de leurs éventuels stéréotypes. L'étude de Vera BREŇČIČ et John B. NORRIS (2009) conforte cette intuition. En analysant les offres du site Monster.com, les auteur·rices constatent que les employeur·ses devant pourvoir leur poste rapidement spécifient moins de critères dans leurs annonces et suppriment ces dernières plus rapidement du site que les employeur·ses non soumis à cette contrainte. Inversement, pris·es par l'urgence du recrutement, ils et elles pourraient aussi se laisser guider par leurs stéréotypes, n'ayant pas suffisamment de temps à consacrer à la sélection des candidat·es. L'effet « effort de recrutement » jouerait ainsi négativement sur l'équité du recrutement. La relation entre l'urgence de l'embauche et la propension à discriminer dépend de la résultante de ces deux effets.

La propension à discriminer pourrait aussi varier selon le niveau de salaire proposé, une dimension peu étudiée dans la littérature – à l'exception de l'étude de D. WEICHELBAUMER (2017) précédemment mentionnée. En effet, le niveau de salaire est souvent manquant dans les offres d'emploi en ligne (BREŇČIČ, 2012 ; BANFI, VILLENA-ROLDÁN, 2019 ; MARINESCU, WOLTHOFF, 2020) et notre *testing* n'y fait pas exception : le salaire est absent dans plus d'un tiers des offres d'emploi testées, voire dans la moitié dans le cas des emplois qualifiés (tableau A1 en annexe). Nous nous intéressons donc ici à la mention ou non du salaire dans l'offre plutôt qu'à son niveau.

---

4. Le texte des annonces est analysé pour identifier l'urgence du recrutement (cf. *infra*).

5. D'après l'enquête *Offres d'emploi et de recrutements (Ofer)* 2016, l'examen d'une seule candidature est plus fréquent en cas de recrutement urgent (dans 36 % des cas contre 26 % lorsque la personne dispose de plus d'une semaine pour recruter).

À ce sujet, Stefano BANFI et Benjamín VILLENA-ROLDÁN (2019) interprètent l’affichage plus rare du salaire pour les postes qualifiés comme un signal de l’ouverture à la négociation sur des postes où les candidatures sont fortement différenciées. Dans notre cadre, la non-mention du salaire pourrait ainsi être associée à un effet « effort de recrutement » plus important. Les employeur·ses ouvert·es à la négociation salariale affectent probablement davantage de moyens au recrutement pour identifier le ou la meilleur·e candidat·e. Lors de la sélection des candidatures, ils sont alors plus susceptibles de se baser sur les informations renseignées dans le CV et/ou collectées ultérieurement au cours d’entretiens ou de tests que sur leurs stéréotypes. La non-mention du salaire dans l’offre d’emploi pourrait ainsi être associée à une moindre propension à discriminer.

Certains *testings* permettent d’identifier l’effet de l’expérience professionnelle des candidat·es, mais pas celui de l’expérience demandée par les recruteur·ses<sup>6</sup>, même si les deux sont étroitement liées, les candidatures envoyées dans le cadre des *testings* devant correspondre aux demandes en la matière pour être susceptibles d’être retenues. Une plus grande expérience témoignant de la capacité du ou de la candidat·e à s’intégrer dans un environnement professionnel et du fait que ses compétences ont été testées et validées par d’autres employeur·ses (DUBERNET, 1996), on pourrait s’attendre à ce que les comportements discriminatoires diminuent avec l’expérience des candidat·es. C’est ce que mettent en évidence les *testings* réalisés à ce jour (BAERT *et al.*, 2017<sup>7</sup> ; PIERNÉ, 2018 ; ARNOULT, RÉMY, 2023). Ici, l’effet que nous cherchons à identifier est celui d’une expérience exigée dans l’offre, qui soit supérieure à celle demandée en moyenne pour ce métier et non celui de l’expérience du ou de la candidat·e. Les fortes exigences du ou de la recruteur·se portent ici sur un élément précis et aisément identifiable sur un CV<sup>8</sup>. Dans ce cadre, l’effet « degré d’exigence » pourrait jouer favorablement et réduire le risque discriminatoire pour les candidat·es y répondant. En effet, leur plus grande expérience envoie un signal positif sur leur productivité future sur le poste et limite la place des stéréotypes ou des biais implicites dans le choix du ou de la recruteur·se.

Il pourrait en être de même lorsque les exigences en matière de diplôme sont plus élevées que celles généralement attendues à métier donné. L’effet « degré d’exigence » jouerait à nouveau favorablement, le diplôme étant une compétence aisément vérifiable sur le CV. Les recruteur·ses pourraient alors considérer que les candidat·es répondant à ces exigences envoient un signal suffisamment positif sur leur productivité – du moins au regard des critères qui leur importent pour embaucher – et le risque discriminatoire serait réduit. De plus, dans le cas d’exigences élevées, ces recruteur·ses font un choix

---

6. À l’exception notable de M. BERTRAND et S. MULLAINATHAN (2004), qui constatent que le niveau d’expérience demandé par le recruteur n’a pas d’effet sur la propension à discriminer.

7. Les auteur·rices constatent ainsi qu’en Belgique, une expérience de vingt ans permet d’annuler le risque discriminatoire subi par les candidat·es d’origine étrangère.

8. L’expérience dans le métier est d’ailleurs l’élément du CV le plus souvent regardé en priorité par les employeur·ses (CHAMKHI *et al.*, 2018).

parmi un nombre plus limité de candidat·es, car il est plus difficile de remplir les conditions demandées. La concurrence entre les candidat·es en est ainsi réduite tout comme la possibilité de discriminer. Si, à notre connaissance, aucun *testing* n'a étudié l'effet de telles exigences de la part des recruteur·ses<sup>9</sup>, certains permettent d'analyser l'effet de la détention par les candidat·es de compétences allant au-delà des compétences attendues sur le poste. Florent FREMIGACCI et ses coauteur·rices (2015) mettent ainsi en évidence qu'en France, une récompense à un concours de meilleur apprenti augmente les chances de rappel des jeunes candidats d'origine maghrébine. De son côté, toujours en France, Marie-Anne VALFORT (2017) constate que la détention d'un profil « exceptionnel » (diplôme obtenu avec mention, maîtrise de plusieurs logiciels, etc.) ne favorise que les candidates de confession musulmane et pas leurs homologues masculins. On peut néanmoins s'attendre à ce que l'effet favorable d'exigences accrues en matière de diplôme sur le taux de rappel des candidat·es minoritaires soit un peu moins fort que celui du profil « exceptionnel » du candidat ou de la candidate.

## Présentation du *testing*

### Protocole expérimental

Une campagne de *testing* a été réalisée sous l'égide de la Dares entre décembre 2019 et avril 2021<sup>10</sup> par l'ISM Corum et l'IPP, qui visait à obtenir une mesure globale des discriminations selon le sexe et l'origine ethnique, française ou maghrébine<sup>11</sup>. Ce *testing* est de plus grande ampleur que ceux usuellement réalisés en France : il concerne l'ensemble du territoire métropolitain, porte sur un grand nombre de métiers et a été collecté sur une période plus étendue. Quatre candidatures (sexe × origine) ont été envoyées en réponse à chacune des 2 400 offres d'emploi testées. Une liste de 24 prénoms a été constituée à partir de l'enquête *Trajectoires et origines (TeO)* de l'Institut national d'études démographiques (Ined) et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) de 2009. Les quatre noms de famille utilisés répondent à trois critères : ils suggèrent une origine ethnique aisément identifiable, leur prononciation est suffisamment distincte pour être facilement reconnus dans les messages vocaux et les deux patronymes français retenus sont répandus dans l'ensemble de la France métropolitaine.

---

9. La seule exception est l'étude de M. BERTRAND et S. MULLAINATHAN (2004) qui se sont intéressés à l'effet du niveau de diplôme demandé et ont constaté qu'il ne semblait pas influencer sur le moindre taux de rappel des candidat·es afro-américain·es aux États-Unis. Néanmoins, ils n'ont pu tester l'influence du diplôme que sur un champ restreint, puisque celui-ci n'est spécifié que dans 10 % des offres testées.

10. La collecte des données a été suspendue entre le 16 mars 2020 et le 1<sup>er</sup> juillet 2020, du fait de la crise sanitaire ; les écarts de taux de réponse selon l'origine sont d'ampleur comparable avant et après cette période (tableau A2 en annexe).

11. Pour plus de détails sur le protocole expérimental, le rapport de restitution est disponible sur le site de la Dares (BREDA *et al.*, 2022). <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-discrimination-lembauche-selon-le-sexe>

Les quatre candidatures envoyées en réponse à une offre d'emploi ont la même expérience professionnelle. Deux niveaux d'expérience sont testés par métier : « peu expérimenté » (4 à 6 ans d'expérience, correspondant à un âge de 23 à 30 ans) ou « expérimenté » (14 à 16 ans d'expérience, candidat-es âgé-es de 33 à 40 ans) pour les métiers peu qualifiés ou qualifiés sans fonctions d'encadrement, et « expérimenté » ou « très expérimenté » (29 à 31 ans d'expérience, candidat-es âgé-es de 48 à 55 ans) pour les métiers qualifiés avec fonctions d'encadrement. L'apparence et le contenu des CV et lettres de motivation construits pour chaque croisement entre métier et niveau d'expérience ont systématiquement été permutés. Les adresses de résidence des candidat-es sont attribuées en fonction de la localisation de l'établissement auquel ils et elles postulent.

Ce *testing* couvre douze métiers qui se distinguent par leur niveau de qualification, la tension associée et leur degré de mixité (féminisé, mixte ou masculinisé) : commis/aide de cuisine, employé-e administratif-ve, monteur-se-câbleur-se en électricité, préparateur-riche de commande, employé-e commercial-e en magasin, développeur-se informatique, chargé-e de recrutement<sup>12</sup>, ingénieur-e commercial-e en informatique, contrôleur-se de gestion, ingénieur-e de production, directeur-riche de magasin et directeur-riche de restaurant. Vingt-six pour cent des offres d'emploi testées sont issues du site de Pôle emploi (aujourd'hui France Travail), les autres offres proviennent d'un agrégateur d'offres d'emploi (Indeed, 33 %) ou de sites spécialisés dans l'embauche des cadres (Apec, 38 %, Cadreo, 1 %, Cadremploi, 1 %) ou dans les métiers de la restauration (Lhotellerie-restauration, 1 %). Cette diversité permet d'améliorer leur représentativité puisque, même si Pôle emploi est le premier site mobilisé pour diffuser une annonce, il n'est utilisé que dans 60 % des embauches ayant donné lieu à la publication d'une annonce – seul ou en parallèle d'autres sites – d'après l'enquête *Ofer* 2016 (BERGEAT *et al.*, 2018). Ont été systématiquement écartées les offres requérant des compétences spécifiques non présentes dans les CV fictifs, celles gérées par des intermédiaires de l'emploi, celles impliquant une candidature par téléphone ou en personne ou celles provenant d'un établissement apparaissant parmi les expériences professionnelles décrites dans les CV. De plus, chaque établissement n'a été testé qu'une seule fois par métier pour limiter le risque de détection. De ce fait, malgré la multiplicité des sites internet sur lesquels les offres ont été collectées, le protocole garantit que chaque offre d'emploi n'a été testée qu'une seule fois. Le nombre d'offres d'emploi testées quotidiennement par métier a été limité afin de mesurer les éventuelles discriminations sur une année complète et d'éviter les effets de saisonnalité.

---

12. Cette catégorie regroupe également le métier de directeur-riche des ressources humaines pour lequel les offres postées étaient trop peu nombreuses pour faire l'objet d'une analyse spécifique. Ce métier est juste isolé dans la partie économétrique incluant treize effets fixes métiers au lieu de douze.

## Contenu des offres d'emploi

Le contenu des offres d'emploi testées a été récupéré *via* la base Jocas<sup>13</sup> (*Job offers collection and analysis system*) de la Dares. Pour chaque offre, nous avons identifié les caractéristiques suivantes : le type et la durée du contrat (CDD de 3 mois ou moins, de plus de 3 mois à 6 mois, de plus de 6 mois, durée non précisée et CDI), le temps de travail associé au poste (temps partiel, temps complet ou non précisé), la mention ou non du salaire, l'urgence du recrutement<sup>14</sup>, le diplôme et l'expérience demandés. Les deux dernières caractéristiques ont été retraitées pour qualifier le niveau d'exigence du ou de la recruteur-se en la matière. La variable résumant les exigences à l'égard du diplôme est obtenue en situant le niveau de diplôme demandé dans une offre donnée par rapport au niveau médian demandé dans les offres d'emploi testées pour ce métier. Cette variable prend ainsi trois modalités : niveau attendu supérieur au niveau médian pour ce métier, inférieur ou égal à ce niveau médian, ou non précisé. L'expérience professionnelle étant continue, la variable associée est retraitée différemment. Un niveau d'expérience médian est calculé pour chaque croisement métier et niveau d'expérience des candidatures testées (« peu expérimentées », « expérimentées », ou « très expérimentées »). La variable résumant les exigences en matière d'expérience professionnelle vaut 1 si l'expérience attendue est supérieure de plus d'un écart-type à l'expérience médiane ainsi définie, et 0 sinon.

Par ailleurs, des recherches manuelles et des appariements avec les bases recensant les établissements actifs au moment du *testing* ont été réalisés afin de retrouver les identifiants (Siret) des employeurs ayant posté les offres d'emploi du *testing*. La taille de l'établissement recruteur et le caractère mono ou multi-établissements de l'entreprise dont il fait partie ont été récupérés pour 1 941 offres sur les 2 400 offres testées, soit un peu plus de 80 % de l'ensemble.

Les caractéristiques des offres d'emploi varient fortement en fonction des métiers (tableau A1 en annexe). Par exemple, les CDD sont plus fréquents parmi les postes les moins qualifiés, et de plus courte durée (moins de 6 mois), la part de CDD longs étant plus élevée parmi les postes qualifiés. Le niveau de diplôme attendu est moins souvent spécifié pour les métiers peu qualifiés (ce niveau est manquant dans près des trois quarts des offres testées) que pour les métiers qualifiés (manquant dans un tiers des cas).

---

13. Cette base de données, constituée par *webscraping*, recense et structure le contenu des offres d'emploi en ligne publiées sur une quinzaine de sites (voir DE MARICOURT, NIANG, 2022). Les informations sur les offres d'emploi non disponibles dans cette base ont été saisies et structurées manuellement.

14. Cette urgence est identifiée par les termes « urgent », « urgence », « rapidement », « immédiatement », « immédiat », « au plus vite », « sans tarder », « sans délai », « dès que possible », « aussi vite que possible », « à pourvoir de suite », « à pourvoir dès maintenant », « à pourvoir à partir de » et « prise de poste ».

## Mesure du risque discriminatoire au niveau de chaque offre d'emploi

Le statut de la réponse de la personne qui recrute (positive ou négative) est défini par la première réponse informative reçue par le ou la candidat·e. Un rappel – ou réponse positive – traduit un intérêt pour la candidature : appel sans message, appel ou courriel de demande d'informations supplémentaires et/ou proposant explicitement un entretien d'embauche<sup>15</sup>. Une réponse négative correspond à un refus explicite de la candidature. Enfin, une réponse est qualifiée de non informative lorsque seul un accusé de réception a été reçu ou que la candidature est restée sans réponse. En moyenne, 28 % des candidatures ont reçu une réponse positive (tableau A2 en annexe), mais les chances que le ou la candidat·e soit recontacté·e varient en fonction de son sexe et de son origine supposée.

Pour 48 % des 2 400 offres testées, au moins une des candidatures envoyées a reçu une réponse positive, ce qui traduit leur qualité ainsi que la relative tension sur les métiers retenus dans le *testing* (tableau 1). Au total, 69 % des recruteur·ses ont

TABLEAU 1 – Traitement des candidatures selon leur origine supposée

En % et en unités

		Proportion des offres testées (%)	Nombre d'offres testées
<b>Égalité de traitement entre les candidatures à consonance française (CF) et maghrébine (CM)</b>			
Aucun rappel		52	1 254
Rappel des quatre candidatures		11	262
Rappel de deux candidatures	1 CF + 1 CM	6	149
<b>Candidature(s) à consonance française favorisée(s)</b>			
Rappel de trois candidatures	2 CF + 1 CM	6	157
Rappel de deux candidatures	2 CF	6	143
Rappel d'une candidature	1 CF	11	257
<b>Candidature(s) à consonance maghrébine favorisée(s)</b>			
Rappel de trois candidatures	2 CM + 1 CF	3	69
Rappel de deux candidatures	2 CM	1	17
Rappel d'une candidature	1 CM	4	92
<b>Ensemble</b>		<b>100</b>	<b>2 400</b>

*Lecture* : pour 149 offres d'emploi parmi les 2 400 testées (soit 6 % d'entre elles), les recruteur·ses ont rappelé deux candidatures : une à consonance française (CF) et une à consonance maghrébine (CM).

*Champ* : 2 400 offres d'emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

*Source* : *testing* Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.

15. Il est parfois difficile, en particulier dans les messages vocaux, de distinguer la prise de contact pour demander des informations complémentaires de la convocation à un entretien.

traité les candidatures de la même manière au regard de leur origine supposée<sup>16</sup>, 52 % n'en rappelant aucune, 11 % les rappelant toutes et 6 % une de chaque origine. La variable captant l'intérêt plus marqué pour la candidature à consonance française, ici retenue comme mesure du risque discriminatoire à l'encontre des candidat·es d'origine supposée maghrébine, vaut 1 lorsque les candidatures à consonance française ont plus souvent fait l'objet d'un rappel que les candidatures à consonance maghrébine (23 % des offres testées). Elle vaut 0 lorsque le ou la recruteur·se a été indifférent·e entre les deux types de candidatures ou n'a rappelé aucun·e candidat·e (69 % des offres), ou lorsqu'il ou elle a plus souvent rappelé un·e candidat·e d'origine supposée maghrébine que d'origine supposée française (8 %). Cette mesure, déjà mobilisée par Clémence BERSON et ses coauteur·rices (2020), fait implicitement l'hypothèse que les discriminations à l'encontre des candidat·es d'origine supposée maghrébine sont présentes quelle que soit la caractéristique considérée, une hypothèse vérifiée au vu des premières analyses menées sur ce *testing* (ARNOULT *et al.*, 2021b). De plus, elle est calculée au niveau de l'offre et non de la candidature, tout comme une grande partie des variables d'intérêt retenues ici. Cela permet de simplifier la spécification des modèles estimés, en évitant le recours à des variables d'interaction, tout comme l'interprétation de leurs résultats.

La part des offres où les candidatures à consonance française ont été favorisées varie selon les caractéristiques des offres d'emploi (tableau 2). Elle est significativement plus élevée parmi les embauches en CDD courts (de 3 à 6 mois) qu'en CDI et significativement plus faible parmi celles en CDD longs (de plus de 6 mois). La non-mention du salaire semble aller de pair avec un moindre risque discriminatoire à l'égard des candidat·es d'origine supposée maghrébine, mais cela pourrait néanmoins ne refléter que le degré de qualification du poste. En effet, le niveau de salaire est plus souvent manquant parmi les postes qualifiés (tableau A1 en annexe), pour lesquels ce risque discriminatoire est moindre (tableau A3 en annexe). Les recruteur·ses plus exigeant·es à l'égard du diplôme que le ou la recruteur·se médian·e favorisent significativement moins les candidatures à consonance française que les autres. Il en est de même lorsque le recrutement a lieu dans l'urgence, même si la différence n'est pas significative. À l'inverse, la part des offres pour lesquelles les candidatures à consonance française ont reçu un traitement plus favorable ne diffère pas significativement selon que la personne qui recrute est plus ou moins exigeante en matière d'expérience ou que le poste est à temps complet ou à temps partiel.

---

16. Comme le rappellent Nicolas JACQUEMET et Constantine YANNELIS (2012), l'égalité de traitement entre les candidatures ne doit pas être interprétée comme une non-discrimination de la part des recruteur·ses, mais comme le fait qu'il s'agit d'établissements pour lesquels l'expérimentation n'a pas mis en évidence de comportement discriminant.

TABLEAU 2 – Part des offres où les candidatures à consonance française ont été favorisées selon les caractéristiques des offres d’emploi

En %

Caractéristiques des offres d’emploi	Candidature(s) à consonance française favorisée(s) (%)	Effectifs (en % des offres testées)
<b>Type et durée de contrat</b>		
CDD ≤ 3 mois	26	7
CDD > 3 et ≤ 6 mois	31***	9
CDD > 6 mois	14*	4
CDD, durée non précisée	26	5
<i>CDI</i>	22	75
<b>Temps de travail</b>		
Partiel	24	6
Non précisé	20	8
<i>Complet</i>	23	86
<b>Niveau de salaire</b>		
Non renseigné	20***	37
<i>Renseigné</i>	25	63
<b>Urgent</b>		
Oui	20	9
<i>Non</i>	24	91
<b>Niveau de diplôme attendu</b>		
Non précisé	24	50
> Niveau médian du métier	17*	6
≤ Niveau médian du métier	23	44
<b>Expérience attendue</b>		
> Niveau médian du métier	22	14
≤ Niveau médian du métier	23	86
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Note : les astérisques (\*\*\*, \*\*, \*) représentent les différences significatives par rapport à la situation de référence (*en italique*), aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

Lecture : pour 31 % des offres d’emploi proposant un CDD de 3 à 6 mois, le traitement d’une ou des deux candidature(s) à consonance française a été plus favorable. Cette part est de 22 % parmi celles proposant un CDI. Cet écart de 9 points est significatif au seuil de 1 %. Les CDD de 3 à 6 mois représentent 9 % des offres testées.

Champ : 2 400 offres d’emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

Source : testing Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.

## Modèles estimés

Afin de déterminer l’effet propre de chaque caractéristique des offres d’emploi sur le risque discriminatoire, nous estimons plusieurs modèles probit qui diffèrent selon les variables de contrôle introduites. Soit  $CF_{fav_j}^*$  la probabilité que la ou les candidature(s) à consonance française ai(en)t reçu un traitement plus favorable de la part du ou de la recruteur-se – en étant plus souvent rappelée(s) – que celle(s) d’origine supposée maghrébine, pour une offre d’emploi  $j$  donnée :

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

$$\text{où } CF_{fav_j}^* = X_j\alpha + Cont_j\beta + Z_j\eta + \varepsilon_j$$

$CF_{fav_j}$  est une variable dichotomique qui vaut 1 si la ou les candidature(s) à consonance française a (ont) fait l'objet de davantage de rappels que celle(s) à consonance maghrébine pour l'offre d'emploi  $j$ , et 0 sinon.

$X_j$  correspond à un vecteur de caractéristiques de l'offre d'emploi incluant la durée du contrat, le temps de travail, la mention ou non du salaire, le caractère urgent ou non du recrutement ainsi que les exigences en matière de niveau de diplôme et d'expérience.

$Cont_j$  correspond à une matrice de variables caractérisant le contexte de la recherche de candidat·es. Elle comprend le trimestre au cours duquel l'offre a été postée afin de tenir compte de la saisonnalité des recrutements<sup>17</sup>, le site internet sur lequel l'offre a été publiée pour prendre en compte les spécificités de chaque site<sup>18</sup>, ainsi que la région dans laquelle est localisé l'établissement ayant posté l'offre<sup>19</sup> et la part des personnes immigrées résidant dans la zone d'emploi pour tenir compte du marché du travail local. Cette dernière est calculée à partir des données du recensement de la population de 2020 (Insee). Deux variables supplémentaires caractérisant le protocole sont introduites : l'ordre d'envoi des candidatures et le type de signal introduit dans les candidatures adressées à l'offre d'emploi considérée. La première vaut 1 si l'une des deux candidatures à consonance française a été envoyée en premier et 0 sinon. La seconde permet de tenir compte des éventuels écarts de traitement des candidatures entre les offres d'emploi qui seraient liés à la présence de « signaux » dans les CV. En effet, le protocole du *testing* prévoyait de faire apparaître, dans une partie des candidatures envoyées, la situation familiale des candidat·es ainsi qu'une éventuelle période d'inactivité dans leur trajectoire professionnelle. Bien que ces signaux aient été équitablement répartis entre les profils de candidat·es et que la part des candidatures rappelées selon le sexe et l'origine ne varie globalement pas en fonction des signaux (BREDA *et al.*, 2022), le fait que leur combinaison diffère selon les offres d'emploi pourrait influencer sur le risque discriminatoire. Cette variable « nature des signaux envoyés » prend trois modalités au niveau de l'offre d'emploi : aucun signal dans les quatre candidatures, quatre signaux sur la situation familiale (chaque candidature comporte l'un des signaux suivants : « marié·e », « marié·e, 2 enfants », « célibataire », « célibataire, 2 enfants ») et quatre signaux croisant ou non la situation familiale et la trajectoire professionnelle (chaque candidature inclut l'un des signaux suivants : aucun signal, « marié·e, 2 enfants », une période d'inactivité, « marié·e, 2 enfants » + une période d'inactivité).

---

17. Quatre périodes sont distinguées : décembre 2019-mars 2020 (avant la suspension du *testing*), juillet-septembre 2020, octobre-décembre 2020 et janvier-avril 2021. Dans le tableau A4 en annexe, les modèles sont estimés sur deux sous-périodes : pré-Covid-19 (décembre 2019-mars 2020) et post-Covid-19 (les trois trimestres restants).

18. Le mode de réception et de tri des candidatures, les outils de sélection des candidatures, etc., sont susceptibles de varier d'un site internet à l'autre et peuvent influencer les comportements d'embauche des recruteur·ses. Les différents sites, précédemment cités, sont ceux de l'Aphec, de Pôle emploi, d'Indeed, de Cadreo, de Cadremploi et de Lhotellerie-restauration.

19. Compte tenu du nombre d'offres d'emploi testées, les régions Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur ont été regroupées.

La matrice  $Z_j$  varie selon les estimations. Dans le premier modèle estimé (« modèle 1 » du tableau 3), elle n'est pas incluse. Dans le deuxième modèle (« modèle 2 »), la matrice est constituée d'effets fixes métiers correspondant aux différents métiers testés, treize métiers étant distingués dans l'analyse économétrique<sup>20</sup>. Cette spécification permet de vérifier que les résultats obtenus à partir du modèle 1 ne sont pas liés à l'inégale répartition des caractéristiques des offres d'emploi étudiées entre les métiers. Cela reviendrait à attribuer à tort à ces caractéristiques l'effet sous-jacent du métier, le risque discriminatoire variant fortement entre les métiers (tableau A3 en annexe). Dans le troisième modèle (« modèle 3 »), les indicatrices de « métier » sont remplacées par des indicatrices « métier  $\times$  expérience ». Deux niveaux d'expérience ayant été testés pour chaque métier, cette variable pourrait modifier les résultats obtenus puisque le niveau d'expérience affecte le contenu des candidatures (intitulés de diplômes et expériences passées). Enfin, le quatrième et dernier modèle (« modèle 4 ») comprend, en plus des effets fixes « métier », une variable de taille de l'établissement<sup>21</sup> et une variable dichotomique caractérisant l'appartenance ou non à une entreprise multi-établissements. En effet, de précédents travaux ont mis en évidence que le risque discriminatoire était susceptible de varier selon ces dimensions (CARLSSON, ROTH, 2007 ; KAAS, MANGER, 2012 ; BANERJEE *et al.*, 2018). La partie suivante détaille les résultats de l'estimation de ces quatre modèles sur l'ensemble des offres testées.

Les modèles 1 et 2 sont ensuite estimés sur des sous-champs et des sous-catégories afin d'observer si l'effet des caractéristiques des offres varie selon le niveau de qualification des postes et selon le sexe des candidat-es. Dans le premier cas, les offres d'emploi sont distinguées selon qu'elles concernent un métier peu qualifié (960 offres) ou un métier qualifié (1 440 offres). Dans le second cas, les estimations portent sur l'ensemble des offres d'emploi, mais distinguent le traitement des candidatures féminines de celui des candidatures masculines. En d'autres termes, la variable captant l'intérêt plus marqué de la personne qui recrute pour la candidature féminine à consonance française vaut 1 si, pour une offre  $j$ , la candidate d'origine supposée française a été rappelée alors que celle supposée d'origine maghrébine ne l'a pas été. Elle vaut 0 lorsque les deux candidatures ont été traitées de façon similaire ou lorsque le ou la recruteur-se n'a rappelé que la candidate d'origine supposée maghrébine. La variable est construite de façon symétrique parmi les candidatures masculines. En moyenne, la candidature féminine d'origine supposée française a reçu un traitement préférentiel dans 15 % des cas (17 % pour la candidature masculine de même origine supposée).

---

20. Les directeur-rices des ressources humaines et les chargé-es de recrutement sont distingué-es pour tenir compte de la spécificité de ces deux métiers.

21. La taille de l'établissement est définie en six tranches : moins de 10 salarié-es, de 10 à 19 salarié-es, de 20 à 49 salarié-es, de 50 à 99 salarié-es, 100 salarié-es et plus, et non disponible. Les établissements pour lesquels le caractère mono ou multi-établissement(s) n'est pas disponible ont été regroupés avec les établissements multi-établissements, les propensions à favoriser les candidatures à consonance française de ces deux catégories d'établissements étant plus proches.

## Résultats des estimations

### Sur le champ de l'ensemble des offres

Si de précédents *testings* ont conclu à une absence de lien entre comportements discriminatoires et type de contrat (ÉDO *et al.*, 2019 ; VALFORT, 2020 ; LIPPENS *et al.*, 2023a), les résultats de notre étude (tableau 3) montrent qu'il n'en est pas de même lorsque la durée de ce dernier est prise en compte. Quel que soit le modèle retenu, les recruteur·ses qui offrent un CDD de plus de 6 mois plutôt qu'un CDI ont significativement moins de chances de traiter plus favorablement les candidatures d'origine supposée française. *A contrario*, ceux qui proposent un CDD de 3 à 6 mois plutôt qu'un CDI ont davantage de risques de discriminer. Le moindre « effort de recrutement » pour les CDD de 3 à 6 mois semble ainsi l'emporter sur le plus faible « degré d'exigence » associé à ce type de contrat. En effet, lorsque le CDD est de courte durée, les moyens affectés à la sélection des candidatures et au processus d'embauche sont réduits, entraînant une plus forte propension à discriminer compte tenu de l'information limitée acquise sur les candidat·es. À l'inverse, pour les CDD de plus longue durée, c'est le moindre « degré d'exigence » par rapport aux CDI qui semble l'emporter. D'une part, la relation d'emploi étant limitée dans le temps, les personnes qui recrutent seraient plus ouvert·es à des profils divers. D'autre part, l'allongement de la période d'essai par rapport aux CDD courts pourrait laisser davantage de temps pour apprécier les compétences de la personne embauchée sur le poste et venir renforcer l'effet du moindre « degré d'exigence ». L'absence d'écart de propension à discriminer en fonction du type de contrat que l'on observe dans la littérature pourrait ainsi être liée à un effet de composition entre offres d'emploi en CDD courts, associées à une propension plus élevée à discriminer, et en CDD longs, associées à une propension plus faible.

En revanche, la propension à discriminer des recruteur·ses ne semble pas significativement corrélée au temps de travail proposé. Une interprétation possible est que l'effet « effort de recrutement » – se traduisant par un investissement plus limité dans la sélection des candidat·es pour un poste à temps partiel que pour un poste à temps complet et une propension à discriminer plus forte – serait juste compensé par l'effet « degré d'exigence » – les recruteur·ses ayant moins d'attentes et/ou étant davantage prêt·es à faire des concessions sur ces postes, moins stratégiques pour l'entreprise, et ayant dès lors une moindre propension à discriminer. Une interprétation alternative est que ni les efforts de recrutement, ni le « degré d'exigence » ne varient selon le temps de travail associé au poste. La propension à traiter plus favorablement les candidatures à consonance française ne semble pas non plus significativement liée à l'urgence de l'embauche. Néanmoins, cette absence de significativité pourrait être partiellement liée à la période particulière de mise en œuvre du *testing* : l'urgence du recrutement s'accompagne bien d'une moindre probabilité de favoriser les candidatures à consonance française sur la période pré-Covid-19 (tableau A4 en annexe). Durant la période pré-Covid-19, les moindres exigences et/ou les concessions que

les recruteur·ses devant embaucher dans des délais serrés étaient prêt·es à faire ont pu prendre le pas sur d'éventuels stéréotypes, dont le poids aurait pourtant pu être accru par le temps limité à consacrer à la sélection des candidat·es. Dans le contexte d'un recrutement urgent, la concurrence entre candidat·es est également réduite, tout comme la possibilité pour le ou la recruteur·se de discriminer. En effet, il peut moins se permettre d'attendre de nouvelles candidatures si celles reçues ne lui conviennent pas. En ce sens, on observe que l'urgence du recrutement va de pair avec un traitement plus favorable des candidatures à consonance maghrébine quelle que soit la période étudiée (tableau A5 en annexe).

La non-mention du salaire associé au poste réduit les chances de favoriser les candidatures suggérant une origine française<sup>22</sup>. L'hypothèse d'un effet « effort de recrutement » plus élevé lorsque le salaire n'est pas mentionné et conduisant à une moindre propension à discriminer semble bien vérifiée. Comme mentionné plus haut, cette non-mention du salaire traduirait la marge de négociation laissée aux candidat·es en la matière et l'utilisation de méthodes de sélection appropriées et coûteuses en temps et en ressources par l'employeur·se pour recruter au mieux.

Le risque discriminatoire est également réduit lorsque le niveau de diplôme demandé est plus élevé que celui attendu par le ou la recruteur·se médian·e. L'effet d'un plus fort « degré d'exigence » portant sur une compétence précise et facilement identifiable, en l'occurrence le niveau de diplôme, la propension des recruteur·ses à favoriser les candidatures à consonance française est réduite. Cette demande supplémentaire suffirait à les rassurer sur le fait que les postulant·es détiennent des compétences complémentaires (investissement, motivation), limitant ainsi l'influence de leurs éventuels stéréotypes lors de l'embauche. Ce résultat va dans le même sens que celui de F. FREMIGACCI et ses coauteur·rices (2015) qui ont constaté que les candidat·es minoritaires ayant un profil « exceptionnel » étaient plus souvent recontacté·es que les autres. Demander davantage d'expérience que ne le fait le ou la recruteur·se médian·e s'accompagne d'un traitement significativement moins favorable des candidatures à consonance française uniquement sur la période pré-Covid-19<sup>23</sup> (tableau A4 en annexe). La non-significativité de cette variable sur la seconde sous-période (et, par conséquent, sur l'ensemble de la période) peut être due à l'incertitude économique accrue, qui a pu limiter l'effet « degré d'exigence » associé à cette demande d'expérience supplémentaire et favorable à un traitement plus équitable des candidatures.

---

22. Si la non-mention du salaire semble bien réduire la discrimination à l'embauche, elle n'est pas nécessairement synonyme de non-discrimination. En effet, il peut exister une certaine discrimination salariale si le salaire négocié par les candidat·es d'origine supposée maghrébine est inférieur à celui négocié par leurs homologues d'origine supposée française. Néanmoins, l'existence de telles situations ne peut être vérifiée dans le cadre de notre étude.

23. Néanmoins, cette demande semble profiter aux candidatures d'origine supposée maghrébine sur l'ensemble de la période (tableau A5 en annexe).

TABLEAU 3 – Probabilité que la ou les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) (effets marginaux)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
<b>Type et durée de contrat</b>				
CDD ≤ 3 mois	0,02 (0,04)	0,01 (0,03)	0,00 (0,03)	0,01 (0,04)
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,08** (0,03)	0,08** (0,03)	0,07** (0,03)	0,07** (0,03)
CDD > 6 mois	-0,09** (0,04)	-0,09** (0,04)	-0,10*** (0,04)	-0,09** (0,04)
CDD, durée non précisée	0,03 (0,05)	0,03 (0,05)	0,03 (0,05)	0,02 (0,05)
<i>CDI (réf.)</i>				
<b>Temps de travail</b>				
Partiel	-0,02 (0,03)	0,01 (0,04)	0,01 (0,04)	0,01 (0,04)
Non précisé	0,00 (0,04)	0,00 (0,04)	-0,00 (0,04)	0,00 (0,04)
<i>Complet (réf.)</i>				
Niveau de salaire non précisé	-0,04** (0,02)	-0,04** (0,02)	-0,04* (0,02)	-0,04** (0,02)
<b>Niveau de diplôme attendu</b>				
Non précisé	-0,01 (0,02)	-0,02 (0,02)	-0,02 (0,02)	-0,02 (0,02)
> niveau médian du métier	-0,07** (0,03)	-0,09** (0,04)	-0,08** (0,04)	-0,09** (0,03)
<i>≤ niveau médian du métier (réf.)</i>				
Expérience attendue > expérience médiane du métier	-0,01 (0,03)	-0,01 (0,03)	-0,01 (0,03)	-0,01 (0,03)
Recrutement urgent	-0,05 (0,03)	-0,05 (0,03)	-0,05* (0,03)	-0,05 (0,03)
<b>Nombre d'observations</b>	<b>2400</b>	<b>2400</b>	<b>2400</b>	<b>2400</b>
<b>Variables de contrôle<sup>1</sup></b>	×	×	×	×
<b>Effets fixes métier</b>		×		×
<b>Effets fixes métier × expérience</b>			×	
<b>Caractéristiques de l'établissement<sup>2</sup></b>				×

1. Les variables de contrôle sont le trimestre de publication de l'offre, le site de diffusion de l'offre, la région, la part des immigrés dans la zone d'emploi, le fait que la candidature à consonance française ait été envoyée en premier et la nature des signaux introduits dans les candidatures.

2. Plus précisément, il s'agit de la taille de l'établissement et du fait que celui-ci appartienne à une entreprise mono ou multi-établissement(s).

Note : les modèles estimés sont des probit. Les seuils de significativité statistique à 10 %, 5 % et 1 % sont représentés respectivement par \*, \*\* et \*\*\*. Les nombres entre parenthèses représentent les écarts-types.

Lecture : la non-mention du niveau de salaire dans l'offre d'emploi réduit de 4 points de pourcentage la probabilité que la ou les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) (modèle 1).

Champ : 2400 offres d'emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

Source : testing Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.

## Sur les différents sous-échantillons

Les résultats obtenus diffèrent en fonction du sexe des candidat-es (tableau 4). Ainsi, la relation négative entre propension à discriminer et CDD long n'est significative que parmi les candidatures masculines. La croyance des employeur-ses selon laquelle les femmes sont plus susceptibles de quitter l'entreprise (NEUMARK, 2018) pourrait accroître la perception des risques associés à leur embauche et diminuer l'effet « effort de recrutement » favorable, notamment *via* la moindre incitation à proposer des formations pour compenser l'éventuel déficit de productivité des candidates d'origine supposée maghrébine. La non-mention du salaire dans l'offre d'emploi réduit plus significativement la probabilité de favoriser la candidature d'origine supposée française parmi les femmes que parmi les hommes (l'effet n'est significatif qu'au seuil de 12 % pour ces derniers). Il en est de même de l'exigence d'un niveau de diplôme supérieur à celui requis par le ou la recruteur-se médian-e. La recherche de compétences supplémentaires de la part de l'employeur-se semble ainsi davantage profiter aux candidates qu'aux candidats d'origine supposée maghrébine. Ce résultat va dans le même sens que ceux des *testings* analysant l'effet de la détention de telles compétences par les candidat-es. A. ÉDO et ses coauteur-rices (2019) ont ainsi observé que la détention de compétences particulières – en l'occurrence un signal de maîtrise de la langue – était plus favorable aux femmes qu'aux hommes en France. De même, M.-A. VALFORT (2017) a montré qu'en France, présenter un profil « exceptionnel » compensait le traitement défavorable subi par les femmes de religion supposée musulmane mais renforçait celui à l'encontre des hommes de même religion. Dans le même sens, Mahmood ARAI et ses coautrices (2016) ont constaté que, en Suède, une expérience professionnelle supplémentaire annulait la différence de traitement entre les femmes d'origine supposée arabe et celles du groupe majoritaire, alors que cette différence restait inchangée pour les hommes.

Les résultats diffèrent également selon le niveau de qualification du poste à pourvoir (tableau 4). La hausse du risque discriminatoire en cas de recours au CDD court plutôt qu'au CDI n'est significative que parmi les postes peu qualifiés. À l'inverse, la baisse de ce risque en cas de recours au CDD long plutôt qu'au CDI ne l'est que parmi les postes qualifiés. Pour pourvoir un poste peu qualifié en CDD court, les efforts que les personnes qui recrutent sont prêtes à consentir semblent encore plus réduits que pour un poste en CDD court quel qu'il soit, ce qui laisse plus de place à leurs éventuels stéréotypes. *A contrario*, dans le cas des postes qualifiés en CDD long, l'effet « effort de recrutement » semble encore plus élevé que pour les CDD longs dans leur ensemble. Les recruteur-ses seraient plus susceptibles de consacrer du temps à la sélection et d'envisager des formations d'adaptation au poste pour des postes jugés plus stratégiques pour l'entreprise. Les travaux de Michele PELLIZZARI (2011) confortent cette interprétation. L'auteur a en effet constaté que les employeur-ses investissaient davantage dans la recherche et la sélection des candidat-es lorsqu'ils recrutaient sur des postes qualifiés plutôt que peu qualifiés, les enjeux du recrutement étant susceptibles d'être plus importants.

TABLEAU 4 – Probabilité que la ou les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) selon le sexe des candidat-es et le niveau de qualification des postes (effets marginaux)

	Candidatures féminines		Candidatures masculines		Postes peu qualifiés		Postes qualifiés	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
<b>Type et durée de contrat</b>								
CDD ≤ 3 mois <sup>1</sup>	0,03 (0,03)	0,02 (0,03)	-0,02 (0,03)	-0,03 (0,03)	0,02 (0,04)	0,02 (0,04)		
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,06** (0,03)	0,07** (0,03)	0,05* (0,03)	0,05* (0,03)	0,06 (0,04)	0,08** (0,04)	0,07 (0,07)	0,06 (0,06)
CDD > 6 mois	-0,01 (0,04)	-0,01 (0,04)	-0,09*** (0,03)	-0,09*** (0,03)	-0,06 (0,06)	-0,04 (0,06)	-0,16*** (0,04)	-0,16*** (0,03)
CDD, durée non précisée <sup>1</sup>	0,02 (0,04)	0,03 (0,04)	0,06 (0,04)	0,05 (0,04)	0,03 (0,05)	0,04 (0,05)		
<i>CDI (réf.)</i>								
<b>Temps de travail</b>								
Partiel	-0,00 (0,03)	0,01 (0,03)	-0,05* (0,03)	-0,03 (0,03)	-0,05 (0,04)	-0,00 (0,04)		
Non précisé <sup>2</sup>	0,04 (0,04)	0,04 (0,04)	-0,04 (0,03)	-0,03 (0,03)	-0,04 (0,05)	-0,03 (0,05)	0,04 (0,06)	0,03 (0,06)
<i>Complet (réf.)</i>								
Niveau de salaire non précisé	-0,04** (0,02)	-0,04** (0,02)	-0,03* (0,02)	-0,03 (0,02)	0,01 (0,03)	0,01 (0,03)	-0,07*** (0,02)	-0,07*** (0,02)
<b>Niveau de diplôme attendu</b>								
Non précisé	0,00 (0,02)	0,00 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,02 (0,02)	-0,04 (0,04)	-0,03 (0,04)	-0,01 (0,02)	-0,02 (0,02)
> niveau médian du métier	-0,04 (0,03)	-0,05* (0,03)	-0,03 (0,03)	-0,04 (0,03)	-0,13** (0,06)	-0,12** (0,06)	-0,05 (0,05)	-0,06 (0,05)
<i>≤ niveau médian du métier (réf.)</i>								
Expérience attendue	-0,00 (0,02)	0,00 (0,02)	-0,02 (0,02)	-0,01 (0,02)	-0,06 (0,05)	-0,06 (0,05)	0,01 (0,03)	0,01 (0,03)
> expérience médiane du métier								
Recrutement urgent	-0,02 (0,03)	-0,02 (0,03)	0,00 (0,03)	-0,00 (0,03)	-0,05 (0,04)	-0,04 (0,04)	-0,06 (0,05)	-0,06 (0,05)
<b>Nombre d'observations</b>	<b>2400</b>	<b>2400</b>	<b>2400</b>	<b>2400</b>	<b>960</b>	<b>960</b>	<b>1419</b>	<b>1419</b>
<b>Variables de contrôle</b>	×	×	×	×	×	×	×	×
<b>Effets fixes métier</b>		×		×		×		×

1. Pour les postes qualifiés, les CDD dont la durée n'était pas précisée et ceux de 3 mois ou moins, trop peu nombreux, ont été exclus des estimations (21 offres concernées).

2. Pour les postes qualifiés, les offres d'emploi à temps partiel (7) ont été regroupées avec les offres d'emploi pour lesquelles le temps de travail n'est pas précisé, les propensions à favoriser les candidatures à consonance française associées étant plus proches.

Note : les modèles estimés sont des probit. Les seuils de significativité statistique à 10 %, 5 % et 1 % sont représentés respectivement par \*, \*\* et \*\*\*. Les nombres entre parenthèses représentent les écarts-types.

Lecture : proposer un CDD de 3 à 6 mois plutôt qu'un CDI augmente de 6 points de pourcentage la probabilité que la candidature à consonance française soit favorisée parmi les candidatures féminines (modèle 1).

Champ : 2400 offres d'emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

Source : testing Dares-IPP-ISM-Corum, 2019-2021.

La non-mention du salaire dans l'offre ne s'accompagne d'un risque discriminatoire significativement réduit que parmi les postes qualifiés. Pour ce type de poste, l'effet « effort de recrutement » est susceptible d'être plus élevé, les compétences recherchées étant encore plus spécifiques. De plus, le nombre de candidatures répondant aux exigences requises pourrait être plus limité, réduisant la possibilité d'adopter de tels comportements. À l'inverse, la demande d'un diplôme plus élevé que celui attendu par le ou la recruteur·se médian·e n'est assortie d'une baisse significative des chances de favoriser la candidature à consonance française que parmi les postes peu qualifiés. En effet, pour ce type de poste, les recruteur·ses consacrent probablement moins de temps à l'embauche et s'appuient sur des éléments aisément observables tels que le niveau de diplôme. Les gages apportés par la détention d'un diplôme supplémentaire à celui attendu en moyenne suffiraient à rassurer la personne qui recrute sur la productivité future du ou de la candidat·e.



Lors de l'étape de sélection, les candidatures fictives suggérant une origine française sont favorisées par les recruteur·ses, en moyenne, dans 23 % des cas, mais ce traitement préférentiel varie significativement selon les caractéristiques des offres d'emploi, y compris à métier donné. Nos résultats révèlent que l'absence de lien entre risque discriminatoire et type de contrat de travail observé dans la littérature pourrait être liée à la non-prise en compte de la durée des CDD. En effet, ce risque serait accru pour les CDD courts et réduit pour les CDD longs (de plus de 6 mois) par rapport aux CDI. La propension à favoriser les candidatures à consonance française semble également réduite lorsque les recruteur·ses formulent des exigences plus fortes que celles des autres – notamment en matière de diplôme –, ne mentionnent pas le salaire dans l'offre, ou cherchent à recruter rapidement (ce dernier résultat n'étant vérifié que sur la période pré-Covid-19). En revanche, cette propension ne semble pas varier selon le temps de travail associé au poste à pourvoir.

La variabilité du risque discriminatoire peut en partie s'expliquer par deux effets de sens contraire plus ou moins prégnants selon les caractéristiques des offres d'emploi considérées : le premier est lié à l'« effort de recrutement », qui dépend des moyens affectés à l'embauche par les recruteur·ses, et le second à leur « degré d'exigence », traduisant leurs plus ou moins grandes attentes et la spécificité des compétences attendues des candidat·es. Ces deux effets peuvent modifier la place prise par les éventuels stéréotypes ou les biais implicites des recruteur·ses dans la sélection des candidatures et de ce fait accroître ou réduire leur propension à discriminer. Ainsi, lorsque les recruteur·ses consacrent peu de temps et d'efforts à l'embauche (effet « effort de recrutement » faible), situation plus probable pour des postes en CDD court ou peu qualifiés, considérés comme moins stratégiques pour l'entreprise, le risque discriminatoire est accru. À l'inverse, proposer des CDD longs ou ne pas mentionner de niveau de salaire sur des postes qualifiés réduirait ce risque. Enfin, l'intersectionnalité entre les stéréotypes liés à l'origine et ceux liés au genre peut venir renforcer le

traitement plus favorable des candidatures à consonance française. Ainsi, une réduction du risque discriminatoire est observée parmi les candidatures féminines ciblant les offres qui présentent des exigences spécifiques et répondant *via* leur CV à ces attentes (effet « degré d'exigence » fort sur des compétences précises) ; cette réduction ne semble en revanche pas s'appliquer aux candidatures masculines ciblant ces mêmes offres. Ce résultat pourrait traduire une plus grande méfiance de certain·es recruteur·ses à l'égard des hommes d'origine supposée maghrébine, qu'un signal positif sur leur productivité ne permettrait pas de limiter.

Cet article permet d'étudier la variabilité de l'ampleur des discriminations à l'embauche selon les caractéristiques des postes sur lesquels les entreprises cherchent à recruter. Cependant, il occulte les différences qui pourraient être liées aux compétences attendues des candidat·es de la part des recruteur·ses, au-delà de l'expérience et du diplôme (motivation, dynamisme et autres *soft skills*, compétences techniques, disponibilité, etc.). Ces dimensions ont néanmoins été étudiées à partir de données d'enquête par V. RÉMY et E. VALAT (2026), qui ont notamment mis en évidence que les recruteur·ses valorisant le sérieux, la rigueur ou la ponctualité avaient davantage de chances de recruter des femmes d'origine supposée arabo-musulmane, tandis que ceux attachés aux compétences relationnelles avaient moins de chances de recruter des hommes de la même origine supposée.

## BIBLIOGRAPHIE

ABEL M., BURGER R. (2023), « Unpacking Name-Based Race Discrimination », *IZA Discussion Papers*, n° 16254, Institute of Labor Economics (IZA).

ARAI M., BURSELL M., NEKBY L. (2016), « The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Stereotypes of Men and Women with Arabic Names », *International Migration Review*, vol. 50, n° 2, p. 385-412.

ARNOULT É., RÉMY V. (2023), « Quelles caractéristiques des offres d'emploi et des métiers réduisent la discrimination à l'embauche selon l'origine ? », *Document d'études*, n° 271, Dares.

ARNOULT É., RUAULT M., VALAT E., VILLEDIEU P., BREDI T., JACQUEMET N., LAOUENAN M., RATHELOT R., SAFI M., SULTAN PARRAUD J., ALLEGRE A., BAGRAMOVA A., BOUVIER F., FORONI F., FTOH FENNANE S., HUET I., KOZMA B., MEDAGHRI-ALAOUI A., TEKLE E. (2021a), « Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine ? », *Dares Analyses*, n° 57.

ARNOULT É., RUAULT M., VALAT E., VILLEDIEU P., BREDI T., JACQUEMET N., LAOUENAN M., RATHELOT R., SAFI M., SULTAN PARRAUD J., ALLEGRE A., BAGRAMOVA A., BOUVIER F., FORONI F., FTOH FENNANE S., HUET I., KOZMA B., MEDAGHRI-ALAOUI A., TEKLE E. (2021b), « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par *testing* ? », *Dares Analyses*, n° 67.

ARROW K. (1972), « Models of Job Discrimination », in Pascal A. H. (ed.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Blue Ridge Summit, Lexington Books, p. 83-102.

- BAERT S. (2018), « Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) all Correspondence Experiments Since 2005 », in Gaddis S. M. (ed.), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Cham, Springer, p. 63-77.
- BAERT S., ALBANESE A., DU GARDEIN S., OVAERE J., STAPPERS J. (2017), « Does Work Experience Mitigate Discrimination? », *Economics Letters*, vol. 155, p. 35-38.
- BANERJEE R., REITZ J. G., OREOPOULOS P. (2018), « Do Large Employers Treat Racial Minorities More Fairly? An Analysis of Canadian Field Experiment Data », *Canadian Public Policy*, vol. 44, n° 1, p. 1-12.
- BANFI S., VILLENA-ROLDÁN B. (2019), « Do High-Wage Jobs Attract More Applicants? Directed Search Evidence from the Online Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 37, n° 3, p. 715-46.
- BECKER G. S. (1971 [1957]), *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- BECKER S. O., FERNANDES A., WEICHELBAUMER D. (2019), « Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment », *Labour Economics*, vol. 59, p. 139-152.
- BERGEAT M., FONDEUR Y., MINNI C., RÉMY V. (2018), « Mobiliser Internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ? », *Dares Analyses*, n° 32.
- 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 économique*, vol. 70, n° 5, p. 717-749.
- BERSON C. (2013), « Testing : la difficulté de l'interprétation de la discrimination 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*, vol. 64, 101838.
- BERTRAND M., CHUGH D., MULLAINATHAN S. (2005), « Implicit Discrimination », *American Economic Review*, vol. 95, n° 2, p. 94-98.
- BERTRAND M., MULLAINATHAN S. (2004), « Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, vol. 94, n° 4, p. 991-1013.
- BESSY C., MARCHAL E. (2009), « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. Enquête auprès des entreprises », *Revue française de socio-économie*, n° 3, p. 121-146.
- BREDA T., JACQUEMET N., LAOUENAN M., RATHELOT R., SAFI M., SULTAN PARRAUD J. (2022), « La discrimination à l'embauche selon le sexe », *Rapport d'études*, n° 23, Dares.
- BRENCIĆ V. (2012), « Wage Posting: Evidence from Job Ads », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, vol. 45, n° 4, p. 1529-1559.
- BRENCIĆ V., NORRIS J. B. (2009), « Employers' Online Search: An Empirical Analysis », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 48, n° 4, p. 684-709.

- CARLSSON M., ROOTH D.-O. (2007), « Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data », *Labour Economics*, vol. 14, n° 4, p. 716-729.
- 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.
- DUBERNET A.-C. (1996), « La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale », *Formation emploi*, n° 54, p. 3-14.
- DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P. (2010), « Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area », *Annals of Economics and Statistics*, n° 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*, vol. 17, p. 349-376.
- FISKE S. T. (1998), « Stereotyping, Prejudice, and Discrimination », in Gilbert D. T., Fiske S. T., Lindzey G. (eds), *The Handbook of Social Psychology*, New York, McGraw-Hill, p. 357-411.
- FORONI 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° 76.
- FREMIGACCI F., DU PARQUET L., PETIT P., PIERNÉ G. (2015), « Le mérite : un rempart contre les discriminations ? », *Revue française d'économie*, vol. 30, n° 1, p. 155-182.
- GARNER H., LUTINIER B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières Synthèses*, n° 48.1, Dares.
- JACQUEMET N., YANNELIS C. (2012), « Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market », *Labour Economics*, vol. 19, n° 6, p. 824-832.
- JOVANOVIC B. (1979), « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, part 1, p. 972-990.
- KAAS L., MANGER C. (2012), « Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment », *German Economic Review*, vol. 13, n° 1, p. 1-20.
- LARQUIER (DE) G., MARCHAL E. (2012), « La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises », in Eymard-Duvernay F. (dir.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès, p. 47-77.
- LIPPENS L., DALLE A., D'HONDT F., VERHAEGHE P.-P., BAERT S. (2023a), « Understanding Ethnic Hiring Discrimination: A Contextual Analysis of Experimental Evidence », *Labour Economics*, vol. 85, 102453.
- LIPPENS L., VERMEIREN S., BAERT S. (2023b), « The State of Hiring Discrimination: A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments », *European Economic Review* vol. 151, 104315.

- MARICOURT (DE) C., NIANG M. (2022), « Les offres d'emploi en ligne, nouvelle source de données sur le marché du travail : illustration sur l'année 2019 », *Document d'études*, n° 258, Dares.
- MARINESCU I., WOLTHOFF R. (2020), « Opening the Black Box of the Matching Function: The Power of Words », *Journal of Labor Economics*, vol. 38, n° 2, p. 535-568.
- MIDTBØEN A. H. (2015), « The Context of Employment Discrimination: Interpreting the Findings of a Field Experiment », *The British Journal of Sociology*, vol. 66, n° 1, p. 193-214.
- NEUMARK D. (2018), « Experimental Research on Labor Market Discrimination », *Journal of Economic Literature*, vol. 56, n° 3, p. 799-866.
- PELLIZZARI M. (2011), « Employers' Search and the Efficiency of Matching », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n° 1, p. 25-53.
- PHELPS E. S. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, p. 659-661.
- PIERNÉ G. (2013), « Hiring Discrimination Based on National Origin and Religious Closeness: Result from a Field Experiment in the Paris Area », *IZA Journal of Labor Economics* [en ligne], vol. 2, art. 4. <https://doi.org/10.1186/2193-8997-2-4>
- PIERNÉ G. (2018), « Hiring Discrimination, Ethnic Origin and Employment Status », *International Journal of Manpower*, vol. 39, n° 1, p. 152-165.
- QUILLIAN L., HEATH A., PAGER D., MIDTBØEN A. H., FLEISCHMANN F., HEXEL O. (2019), « Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring », *Sociological Science*, vol. 6, p. 467-496.
- QUILLIAN L., LEE J. J. (2023), « Trends in Racial and Ethnic Discrimination in Hiring in Six Western Countries », *Proceedings of the National Academy of Sciences* [en ligne], vol. 120, n° 6, e2212875120. <https://doi.org/10.1073/pnas.2212875120>
- RÉMY V. (2019), « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », *Dares Analyses*, n° 019.
- RÉMY V., SIMONNET V. (2024), « Les efforts de recrutement des employeurs améliorent-ils les appariements sur le marché du travail ? », *Revue économique*, vol. 75, n° 2, p. 32-72.
- RÉMY V., VALAT E. (2026), « Beyond Correspondence Studies: Are Candidates with Arab-Muslim Names Recruited Differently in France? », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 65, n° 1, p. 3-23.
- VALFORT M.-A. (2017), « La religion, facteur de discrimination à l'embauche en France ? », *Revue économique*, vol. 68, n° 5, p. 895-907.
- VALFORT M.-A. (2020), « Anti-Muslim Discrimination in France: Evidence from a Field Experiment », *World Development*, vol. 135, 105022.
- WEICHELBAUMER D. (2017), « Discrimination against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study », *German Economic Review*, vol. 18, n° 2, p. 237-265.

## ANNEXES

Tableau A1 – Caractéristiques des offres d'emploi selon les métiers

	Type et durée de contrat					Temps de travail			Salaire manquant	Diplôme attendu			Expérience attendue > médiane	Urgent
	≅ 3 mois	CDD 3-6 mois	CDD > 6 mois	CDD durée NP	CDI	Partiel	NP	Complet		NP	≧ méd.	≧ méd.		
<b>Métiers peu qualifiés</b>	17	18	5	11	49	15	8	77	23	73	7	20	10	14
Commis/aide de cuisine	15	13	6	7	58	10	5	85	20	68	0	32	9	13
Monteur-se-câbleur-se	12	11	2	4	72	0	11	89	30	51	20	29	13	8
Préparateur-riche de commande	23	25	6	20	26	2	7	92	28	74	10	16	9	20
Employé-e commercial-e de magasin	23	13	4	15	45	22	8	70	17	93	0	7	10	13
Employé-e administratif-ve	14	27	7	8	45	27	10	63	28	69	12	19	10	15
<b>Métiers qualifiés</b>	1	3	2	1	93	1	8	91	46	35	6	59	17	5
Chargé-e de recrutement	2	8	6	2	82	2	21	78	47	43	22	35	33	6
Contrôleur-se de gestion	2	6	5	1	86	1	4	95	53	24	0	76	13	6
Développeur-se	0	0	1	0	99	0	0	100	34	44	0	56	10	4
Ingénieur-e commercial-e en informatique	0	0	0	0	99	0	2	98	46	33	0	67	6	4
Ingénieur-e de production	0	3	2	0	96	0	0	100	58	6	0	94	27	5
Directeur-riche de restaurant	1	3	3	2	93	1	24	75	35	73	3	25	12	6
Directeur-riche de magasin	0	2	1	0	98	0	27	73	40	46	26	28	12	5
<b>Ensemble</b>	7	9	4	5	75	6	8	85	37	50	6	44	14	9

Lecture : 15 % des offres d'emploi testées pour le métier de commis/aide de cuisine proposent des postes en CDD de 3 mois ou moins.

Champ : 2400 offres d'emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

Source : *testing Dares-IPP-ISM* Corum, 2019-2021.

NP : non précisé(e); méd. : médiane.

**Tableau A2 – Taux de rappel moyens aux candidatures selon l’origine supposée des candidat·es et la date**

En %

	Ensemble des candidatures	Ensemble des candidatures à consonance...		Candidatures féminines à consonance...		Candidatures masculines à consonance...	
		française	maghrébine	française	maghrébine	française	maghrébine
<b>Ensemble</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>22</b>
<b>Par sous-période</b>							
Déc. 2019-mars 2020	33	39	26	40	27	38	26
Juil.-sept. 2020	28	33	23	32	25	34	21
Oct.-déc. 2020	25	29	20	29	21	30	19
Janv.-avril 2021	26	31	22	31	22	31	21

Lecture : 28 % de l’ensemble des candidatures envoyées ont donné lieu à un rappel de la part des recruteur·ses.

Champ : 9 600 candidatures (2 400 offres d’emploi × 4 candidatures), France métropolitaine.

Source : testing Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.

**Tableau A3 – Part des offres où la ou les candidature(s) à consonance française a (ont) été favorisée(s) selon le métier**

En %

	Candidature(s) à consonance française favorisée(s)
<b>Métiers peu qualifiés</b>	<b>27***</b>
Commis/aide de cuisine	32***
Monteur-se-câbleur-se	38***
Préparateur-riche de commande	26
Employé-e commercial-e de magasin	28**
Employé-e administratif-ve	16***
<b>Métiers qualifiés</b>	<b>21</b>
Chargé-e de recrutement	25
Contrôleur-se de gestion	19*
Développeur-se	21
Ingénieur-e commercial-e en informatique	28*
Ingénieur-e de production	16***
Directeur-trice de restaurant	13***
Directeur-trice de magasin	18
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>

Note : les astérisques (\*\*\*, \*\*, \*) représentent les différences significatives aux seuils respectifs de 1 %, 5 %, 10 % par rapport à la situation de référence. Pour un métier donné, il s’agit des offres d’emploi pour tous les autres métiers. Pour les métiers peu qualifiés, il s’agit des offres d’emploi pour les métiers qualifiés.

Lecture : pour 32 % des offres d’emploi proposant un poste de commis/aide de cuisine, le traitement d’une ou des deux candidature(s) à consonance française a été plus favorable. Cet écart par rapport aux autres offres d’emploi est significatif au seuil de 1 %.

Champ : 2 400 offres d’emploi sur douze métiers, France métropolitaine

Source : testing Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.

**Tableau A4 – Probabilité que la ou les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) par sous-période (effets marginaux)**

	T1 2020		T3-2020-T1-2021	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
<b>Type et durée de contrat</b>				
CDD ≤ 3 mois	0,06 (0,07)	0,01 (0,06)	-0,03 (0,04)	-0,03 (0,04)
CDD > 3 et ≤ 6 mois	0,11* (0,07)	0,06 (0,06)	0,04 (0,04)	0,07* (0,04)
CDD > 6 mois	-0,10 (0,07)	-0,15** (0,06)	-0,10** (0,04)	-0,08 (0,05)
CDD, durée non précisée <sup>1</sup>			0,04 (0,05)	0,05 (0,05)
<i>CDI (réf.)</i>				
<b>Temps de travail</b>				
Partiel	-0,04 (0,06)	-0,04 (0,06)	0,00 (0,05)	0,05 (0,05)
Non précisé <sup>2</sup>			-0,02 (0,04)	-0,02 (0,04)
<i>Complet (réf.)</i>				
<b>Niveau de salaire non précisé</b>	-0,05 (0,04)	-0,05 (0,04)	-0,03 (0,02)	-0,03 (0,02)
<b>Niveau de diplôme attendu</b>				
Non précisé	0,01 (0,04)	0,01 (0,04)	-0,02 (0,03)	-0,03 (0,03)
> niveau médian du métier	-0,07 (0,07)	-0,02 (0,08)	-0,06 (0,04)	-0,09** (0,04)
<i>≤ niveau médian du métier (réf.)</i>				
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>	-0,07 (0,05)	-0,08* (0,05)	0,01 (0,03)	0,02 (0,03)
<b>Recrutement urgent</b>	-0,15** (0,08)	-0,19** (0,08)	-0,02 (0,04)	-0,01 (0,04)
<b>Nombre d'observations</b>	<b>738</b>	<b>738</b>	<b>1542</b>	<b>1542</b>
<b>Variables de contrôle</b>	x	x	x	x
<b>Effets fixes métier</b>		x		x

1. Il n'y a aucune offre d'emploi pour des postes en CDD de durée non précisée au T1 2020.

2. Les offres d'emploi pour lesquelles le temps de travail n'est pas précisé ont été regroupées avec les offres d'emploi à temps partiel au T1 2020.

*Note* : les modèles estimés sont des probit. Les seuils de significativité statistique à 10 %, 5 % et 1 % sont représentés respectivement par \*, \*\* et \*\*\*. Les nombres entre parenthèses représentent les écarts-types. Les offres d'emploi pour un poste de préparateur-riche de commande (120) sont exclues des estimations car ce métier n'a été testé qu'à partir du T3 2020.

*Lecture* : le fait que la personne qui recrute doive le faire dans l'urgence réduit de 15 points de pourcentage la probabilité que la ou les candidature(s) à consonance française soi(en)t favorisée(s) au 1<sup>er</sup> trimestre 2020 d'après le modèle 1.

*Champ* : 2 400 offres d'emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

*Source* : testing Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.

**Tableau A5 – Probabilité que la ou les candidature(s) à consonance maghrébine soi(en)t favorisée(s) (effets marginaux)**

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 4
<b>Type et durée de contrat</b>			
CDD ≤ 3 mois	0,02 (0,03)	0,03 (0,03)	0,03 (0,03)
CDD > 3 et ≤ 6 mois	– 0,02 (0,02)	– 0,01 (0,02)	– 0,01 (0,02)
CDD > 6 mois	0,06 (0,04)	0,08* (0,04)	0,08* (0,04)
CDD, durée non précisée	– 0,01 (0,03)	– 0,01 (0,03)	– 0,01 (0,03)
<i>CDI (réf.)</i>			
<b>Temps de travail</b>			
Partiel	0,00 (0,03)	0,03 (0,03)	0,03 (0,03)
Non précisé	0,03 (0,03)	0,03 (0,03)	0,02 (0,03)
<i>Complet (réf.)</i>			
<b>Niveau de salaire non précisé</b>	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)
<b>Niveau de diplôme attendu</b>			
Non précisé	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	0,01 (0,01)
> niveau médian du métier	– 0,01 (0,02)	– 0,01 (0,02)	– 0,02 (0,02)
<i>≤ niveau médian du métier (réf.)</i>			
<b>Expérience attendue &gt; expérience médiane du métier</b>	0,03** (0,01)	0,03** (0,01)	0,03** (0,01)
<b>Recrutement urgent</b>	0,04** (0,02)	0,04** (0,02)	0,04** (0,02)
<b>Nombre d'observations</b>	<b>2 400</b>	<b>2 400</b>	<b>2 400</b>
<b>Variables de contrôle</b>	×	×	×
<b>Effets fixes métier</b>		×	×
<b>Caractéristiques de l'établissement</b>			×

*Note* : les modèles estimés sont des probit. Les seuils de significativité statistique à 10 %, 5 % et 1 % sont représentés respectivement par \*, \*\* et \*\*\*. Les nombres entre parenthèses représentent les écarts-types. Le modèle 3 n'a pu être estimé compte tenu du nombre réduit d'offres d'emploi associées à un traitement plus favorable des candidatures d'origine supposée maghrébine. Cet indicateur est construit de la même manière que l'indicateur d'un traitement plus favorable des candidatures à consonance française.

*Lecture* : le fait que le ou la recruteur-se doive recruter urgemment augmente de 4 points de pourcentage la probabilité que la ou les candidature(s) à consonance maghrébine soi(en)t favorisée(s) d'après le modèle 1.

*Champ* : 2 400 offres d'emploi sur douze métiers, France métropolitaine.

*Source* : testing Dares-IPP-ISM Corum, 2019-2021.