

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, août 2009, numéro

68 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

L'APPORT DU *TESTING* À LA MESURE DES DISCRIMINATIONS

Emmanuel Duguet
Yannick L'Horty
Pascale Petit

Université d'Évry-EPEE, CEE et Tepp-CNRS

Les inégalités constatées sur le marché du travail sont en partie dues à des comportements discriminatoires à l'encontre, par exemple, des femmes ou des personnes d'origine étrangère. Ces comportements peuvent s'exercer dans l'accès à l'emploi, à la formation, aux promotions ou au niveau des salaires, et se cumuler : une discrimination salariale modérée peut s'accompagner d'une forte discrimination à l'embauche.

Le *testing*, qui consiste à envoyer, en réponse à une même offre d'emploi, deux candidatures en tous points équivalentes – à l'exception de la variable à tester – est une méthode particulièrement adaptée pour déterminer s'il y a discrimination à l'embauche, notamment à partir de caractéristiques ethniques. Mais elle n'est pas pertinente pour mesurer les discriminations salariales. De plus, elle ne peut, en pratique, s'appliquer qu'à un échantillon réduit et à certaines professions.

Les inégalités constatées sur le marché du travail en termes de chômage et de salaire sont en partie dues à des comportements discriminatoires à l'encontre de groupes démographiques spécifiques (femmes, personnes d'origine étrangère, etc.). Afin de mesurer ces discriminations, les économistes ont développé à partir des années soixante-dix un

certain nombre de méthodes empiriques. Pour des raisons de disponibilité des données, les premières études portant sur les écarts de salaire entre groupes démographiques s'appuient sur des sources administratives ou des enquêtes. Mais elles ne permettent d'identifier que le genre et la nationalité des individus comptabilisés, plus rarement l'origine de leurs parents.

DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : DÉFINITION ET ÉVALUATION

Encadré 1

Selon Heckman (1998), une situation de discrimination apparaît sur le marché du travail lorsqu'un employeur ne réserve pas les mêmes attributs (accès à l'emploi, niveau de salaire, accès aux formations, aux promotions, etc.) à deux salariés pourvus de caractéristiques productives identiques et d'une caractéristique non productive différente (sexe, origine, etc.).

De nombreux travaux ont été réalisés en France pour évaluer la discrimination salariale. Les résultats varient selon les pays considérés, les sources de données et les méthodes économétriques utilisées. En France, la discrimination salariale à l'encontre des femmes est de l'ordre de 3 à 10 % (Crépon *et al.*, 2001 ; Meurs, Ponthieux, 2006 ; Petit, 2006). Par contre, elle apparaît non significative à l'encontre des Français dont les parents sont de nationalité marocaine, algérienne ou tunisienne (Aeberhart, Pouget, 2006).

Plusieurs *testings* ont également été conduits pour rendre compte de la discrimination à l'embauche selon le sexe et l'origine. Tous mettent en évidence une discrimination significative. Certains d'entre eux ont été menés par Géode dans le but de mettre en évidence les effets croisés et cumulatifs de plusieurs caractéristiques individuelles (*cf.* tableau). Par exemple, la discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes Bac+2 dans le secteur financier s'avère plus fortement sensible à leur probabilité de maternité qu'à leur charge familiale.

Cela a incité une partie des spécialistes à compléter ces sources par des informations de nature ethnique. D'autres chercheurs ont tenté de recueillir eux-mêmes des données incluant les éléments ethniques manquants, en recourant à des *testings*. Cette méthode de collecte consiste à envoyer, en réponse aux mêmes offres d'emploi, des paires de CV équivalents en tous points, à l'exception de la variable que l'on veut tester. Ces choix posent la question suivante : faut-il ajouter des informations ethniques dans les fichiers traditionnels ou peut-on se contenter des données de *testing* ? En fait, les deux types de données ne servent pas à mesurer les mêmes formes de discrimination : alors que les enquêtes permettent essentiellement d'évaluer la discrimination salariale, le *testing* est limité à la mesure de la discrimination à l'embauche.

● Discrimination à l'embauche ou discrimination salariale ?

Mesurer les discriminations (*cf.* encadré 1 pour la définition) est un exercice complexe qui suppose de mobiliser des méthodes statistiques pertinentes sur des données adaptées. S'agissant de celles observées sur le marché du travail, les économistes peuvent mobiliser, de façon complémentaire, les enquêtes statistiques ou les sources administratives d'une part, et les données issues d'expériences contrôlées, d'autre part.

La discrimination s'exerce dans plusieurs domaines qui peuvent se cumuler : accès à l'emploi, niveau des salaires, accès aux formations, aux promotions, etc. Et l'évaluation des inégalités salariales ne suffit pas à rendre compte de toute l'ampleur de la discrimination qui prévaut sur le marché du travail. Plusieurs travaux sur données françaises montrent en effet qu'une grande partie des inégalités salariales selon le sexe, ou l'origine, s'explique *objectivement* par une différence des postes occupés dans les entreprises. Or, les caractéristiques individuelles, telles que le diplôme ou l'expérience, ne parviennent pas à justifier totalement cette inégale répartition des postes entre les groupes démographiques (Aeberhardt, Pouget, 2009 ; Meurs, Ponthieux, 2006 ; Petit, 2006). Se pose alors la question de l'existence d'une discrimination dans l'accès aux emplois.

Une discrimination salariale modérée peut s'accompagner d'une forte discrimination à l'embauche, plus difficilement détectable.

Il est donc nécessaire d'examiner si, d'une part, à poste égal, les salariés perçoivent la même rémunération, indépendamment de leur sexe ou de leur origine (évaluation de la discrimination salariale) et si, d'autre part, à qualification égale, ils accèdent aux mêmes emplois, quand ils font acte de candidature (évaluation de la discrimination à l'embauche).

● Des données qui permettent d'évaluer la discrimination salariale...

Les données d'enquêtes (*Emploi ou Enquête sur la structure des salaires* de l'Insee) ou administratives (*Déclarations annuelles des données sociales*) permettent d'évaluer la discrimination salariale, pourvu qu'elles fournissent suffisamment d'informations sur les caractéristiques des individus, les emplois qu'ils occupent et les entreprises dans lesquelles ils travaillent. Lorsque l'on dispose de surcroît d'un grand nombre d'observations, à l'instar de ces sources statistiques, il devient possible de comparer les salaires des individus.

Trois difficultés apparaissent cependant. Premièrement, évaluer la discrimination salariale suppose que le statisticien soit en mesure d'identifier et de distinguer les individus en fonction de la variable discriminante. Tel est le cas du sexe, renseigné de manière fiable dans les bases de données. En revanche, l'origine ethnique ne peut être approchée que par la nationalité de l'individu et, dans de rares bases de données, par le pays de naissance de ses parents. Ces informations sont très insuffisantes pour rendre compte de la discrimination salariale liée à la couleur de peau. Deuxièmement, évaluer la discrimination salariale suppose de comparer les rémunérations d'individus ayant la même productivité. Si la théorie économique fournit un grand nombre de déterminants de la productivité individuelle (diplôme, expérience, etc.), il n'existe pas de base de données fournissant de manière précise l'ensemble de ces caractéristiques. Le risque est alors d'assimiler une discrimination salariale à un écart de salaire résultant de différences de caractéristiques productives inobservables par le statisticien. Troisièmement, les salariés qui pensent ne pas obtenir d'augmentation de salaire en raison de leur genre ou de leur origine ethnique présenteront moins de demandes d'augmentation que les autres salariés. Il est vraisemblable que les études mesurent en fait la somme de cette autocensure et de la discrimination à proprement parler. Malgré leurs limites et à l'aide de méthodes économétriques appropriées, ces données restent le meilleur moyen de mesurer la discrimination salariale.

GÉODE

Encadré 2

Le Groupe pour l'évaluation des origines des discriminations à l'embauche (Géode) réunit des chercheurs et universitaires issus des institutions membres de la fédération de recherche *Tepp* (FR CNRS n° 3126). Ces chercheurs appartiennent au CEE, à l'Université d'Evry (laboratoire EPEE), à l'Université de Paris-Est (laboratoires Erudite et OEP), à l'Université du Maine (laboratoire GAINS). Géode est un programme du groupe de recherche *Celeste*, qui consiste à réaliser des opérations de *testing* afin d'étudier les discriminations à l'embauche selon l'origine, le sexe, le lieu de résidence (discrimination territoriale) ou encore les moyens de transports. Ses travaux font l'objet de conventions avec le Centre d'analyse stratégique (Cas) et l'Agence nationale pour la cohésion sociale (Acsé). Trois *testings* sont en voie d'achèvement d'ici fin septembre 2009. Ils portent sur les discriminations à l'embauche selon l'origine, la localisation, le genre et la mobilité affichée des candidats.

Année	Problématique du <i>testing</i>	Profession(s) testée(s)	Partenaire institutionnel
2002	Effets croisés du sexe et de la situation familiale (25 ans, célibataire, sans enfant ; 37 ans, marié, 3 enfants) 6 CV envoyés sur chaque offre d'emploi (Duguet, Petit [2005])	- Comptables dans le secteur financier - Commerciaux dans le secteur financier (2 niveaux de qualification : Bac et BTS) 162 offres d'emploi testées	Université Paris I
2006	Effets croisés de l'origine (consonance française ou marocaine du prénom et/ou du nom) et du lieu de résidence (une commune réputée favorisée ou défavorisée) 8 CV envoyés sur chaque offre d'emploi (Duguet, Léandri, L'Horty, Petit [2007])	- Serveurs (2 niveaux de qualification : BEP et Bac Pro) - Comptables (2 niveaux de qualification : Bac et BTS) 264 offres d'emploi testées	Centre d'analyse stratégique (Cas)
2009	Effets croisés du sexe, de l'origine (française ou marocaine) et du lieu de résidence (dans une commune réputée défavorisée ayant connu des émeutes urbaines, une commune réputée défavorisée, une commune réputée favorisée) 12 CV envoyés sur chaque offre d'emploi (À paraître)	Informaticiens Bac+5 307 offres d'emploi testées	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acse)
2009	Effets croisés du sexe et de la mobilité (titulaire du permis moto ou usager des transports en commun) 4 CV envoyés sur chaque offre d'emploi (À paraître)	Contrôleurs de gestion Bac+5 300 offres d'emploi testées	
2009	Effets croisés du sexe et de l'origine (consonance française, marocaine, sénégalaise, vietnamienne du prénom et du nom) 8 CV envoyés sur chaque offre d'emploi (À paraître)	Informaticiens Bac+5 303 offres d'emploi testées	

Pour autant, elles ne sauraient être mobilisées pour rendre compte de la discrimination à l'embauche, car elles ne donnent à observer que le résultat du processus de recrutement. On examine les caractéristiques du salarié occupant l'emploi, sans avoir d'information sur les autres candidats qui ont postulé pour le même emploi. Ainsi, on peut comparer la proportion relative de femmes ou de salariés d'origine étrangère dans les différents types d'emploi ou encore examiner si certains possèdent des caractéristiques leur donnant *a priori* accès à des postes plus rémunérés. Mais, on est incapable de distinguer si cette répartition des salariés résulte d'une réelle mise à l'écart ou d'une autocensure de postulants qui croient à une discrimination à leur rencontre (biais de sélection). On ne peut pas non plus se fonder sur les déclarations des salariés ou des employeurs. En effet, un candidat ne connaît pas ses concurrents, et rares sont les cas où ceux-ci ont exactement les mêmes caractéristiques que lui, à l'exception du sexe ou de l'origine. Il convient donc de distinguer la discrimination ressentie de la discrimination effective. De même, la discrimination étant illégale, rares sont les recruteurs qui admettraient la pratiquer.

● ... mais pas la discrimination à l'embauche

Pour toutes ces raisons, les données expérimentales (cf. encadré 2 et tableau) sont les mieux adaptées à l'évaluation de la discrimination à l'embauche, car elles sont dépourvues de biais d'auto-sélection et garantissent des candidats possédant les mêmes caractéristiques (en particulier celles inobservables par les statisticiens dans les données d'enquête). Pour rendre compte de la discrimination à l'embauche, la méthode dite de *testing* peut être mobilisée (Riach, Rich, 2002 ; Petit, 2003). Les chercheurs y ont recours depuis une trentaine d'années (cf. encadré 1). En France, elle n'a été reconnue recevable en justice que le 11 juin 2002 par la Cour de Cassation.

Le *testing* est une expérience contrôlée, sur échantillon réduit, qui peut prendre deux formes : un test d'accès aux entretiens d'embauche et, accessoirement, un test d'accès à l'emploi (ou audit par couples). Dans le premier cas, on « fabrique » de toute pièce les deux candidatures écrites (CV et lettre de motivation) d'un couple de postulants. Les deux candidatures sont en tous points équivalentes, à l'exception d'une caractéristique

a priori non productive (le sexe ou l'origine, cf. encadré 1). Les candidats affichent les mêmes diplômes, obtenus les mêmes années, la même expérience d'un point de vue quantitatif et qualitatif, ils habitent des quartiers géographiquement et socio-économiquement proches, pratiquent les mêmes loisirs, ont la même situation familiale, le même âge, etc. Le sexe et l'origine apparaissent à travers le choix des prénoms et des noms de famille. Une différenciation à la marge apparaît à travers la présentation, la police d'écriture, le nom des entreprises dans lesquelles les candidats ont préalablement travaillé. Les candidatures sont expertisées par des professionnels du secteur pour garantir leur crédibilité et similarité. Elles sont simultanément envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi dans les mêmes

entreprises. Les CV sont régulièrement permutés entre les deux candidats pour s'assurer qu'un support particulier n'affecte pas les chances de succès d'un candidat particulier. On examine ensuite, à l'aide de méthodes statistiques appropriées, si les deux candidats ont un accès comparable aux entretiens d'embauche. On considère généralement la première invitation à un entretien comme la mesure de référence.

Peu utilisée, la seconde étape du *testing*, l'audit par couples, consiste à envoyer de faux candidats (étudiants, acteurs professionnels) aux entretiens pour examiner si, *in fine*, ils ont un accès comparable à l'emploi. Cette seconde étape pose toutefois des problèmes méthodologiques. Les résultats sont moins fiables, car des biais liés à l'apparence et la personnalité des candidats, à leur capacité à répondre à des questions pointues lors de l'entretien, ainsi qu'à leurs motivations, apparaissent et ne peuvent être contrôlés par les statisticiens. Le recours à un test d'accès aux entretiens d'embauche, dans lequel les candidatures sont dépourvues de photographie, est donc préférable, d'autant que la méthode permet également un accroissement de la taille de l'échantillon des entreprises testées, puisque la collecte des données se trouve nettement moins coûteuse. La fiabilité des résultats en est, là encore, améliorée. Il peut être reproché à ce test de ne fournir qu'un indicateur imparfait de l'accès à l'emploi, car l'obtention d'un rendez-vous avec le recruteur ne garantit pas l'obtention de l'emploi. Toutefois, recevoir un candidat génère un coût pour l'employeur et on peut supposer que celui-ci n'organise un entretien que s'il a un jugement positif sur le candidat et si ce dernier a des chances d'obtenir l'emploi *in fine*. Effectivement, dans la plupart des études d'audit par couples, la discrimination apparaît dès l'accès aux entretiens d'embauche (Kenney, Wissoker, 1994 ; Neumark *et al.* 1996 ; BIT, 2007)¹. Les résultats issus de la seconde phase du *testing* apportent donc peu d'informations supplémentaires.

1. Par exemple, les résultats du *testing* de Kenney et Wissoker (1994) aux États-Unis mettent en avant l'existence d'une discrimination significative à l'encontre des candidats hispaniques. Cette conclusion est moins robuste lorsque les tests portent sur les résultats relatifs à l'obtention de l'emploi après l'entretien des deux candidats. La discrimination semble donc se situer au niveau de l'attribution des entretiens. L'intérêt de la seconde phase du *testing* de Neumark *et al.* (1996) est de mettre en évidence une discrimination à l'encontre des femmes dans les restaurants pratiquant des prix élevés. Or, ce résultat apparaît dès le test de correspondance (première phase).

● Une méthode qui comporte des limites

Première limite, un *testing* est une **opération de recherche à la fois lourde et fragile**. Conduire une expérience contrôlée requiert une logistique d'envergure et une grande rigueur dans toutes les étapes du protocole, de la fabrication des candidatures à la collecte des réponses des recruteurs et la construction de la base de données. La moindre erreur introduit des biais qui fausseront la mesure de la discrimination à l'embauche. L'envoi des candidatures en réponse à des offres d'emploi doit se faire sur période courte (deux à trois mois) pour garantir que la tension sur le marché du travail reste la même. Le nombre d'offres d'emploi disponibles pendant cette durée étant limité, la taille de l'échantillon s'en trouvera relativement réduite (quelques centaines d'observations), au regard des bases de données d'enquête ou de données administratives (quelques dizaines ou centaines de milliers d'observations). Un traitement statistique approprié est donc nécessaire afin de fournir des résultats statistiquement significatifs, la simple interprétation d'écart de moyennes étant incorrecte bien que répandue. En particulier, il convient d'examiner à l'aide d'une régression si la discrimination à l'embauche dépend du CV utilisé, des caractéristiques du poste offert ou des caractéristiques de l'entreprise.

Seconde limite, **les résultats d'un *testing* ne sont pas immédiatement généralisables**. Les données recueillies sont expérimentales. Elles indiquent de façon fiable l'ampleur de la discrimination à l'embauche à un moment donné du temps, dans le champ couvert par l'expérience, à savoir une profession particulière dans un contexte géographique donné². C'est pourquoi les résultats d'un *testing* particulier ne peuvent, en aucun cas, fournir un indicateur synthétique de l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail. La méthode ne permettant pas de constituer un échantillon représentatif de l'ensemble du marché du travail, il est fallacieux de tenter d'agréger les résultats au niveau d'un secteur d'activité, d'une région, voire même d'un pays. Toute agrégation et toute comparaison sectorielle, régionale, voire internationale, s'avère très discutable si elle s'appuie sur plusieurs professions dans des proportions variables. Ne fournissant pas d'indicateur synthétique de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail, cette méthode rend seulement compte de celle qui prévaut à un moment donné pour une profession particulière dans un espace géographique donné. Pour avoir une vision d'ensemble, il est nécessaire de répéter les opérations de *testing* et d'examiner des professions différentes.

Outil puissant à utiliser avec de multiples précautions méthodologiques, le *testing* est une méthode fiable, apte à prouver l'existence ou l'absence d'une discrimination à l'embauche et à mettre en évidence les déterminants de cette discrimination.

2. Des fondements théoriques plaident également en faveur d'une distinction par métiers. Par exemple, si on considère le secteur de l'hôtellerie-restauration, une discrimination à l'embauche dans la profession de serveurs peut renvoyer à une discrimination statistique (i.e. aux croyances des employeurs indépendamment de leurs préférences), une discrimination liée aux préférences des employeurs, des autres salariés, mais également de la clientèle. Ce dernier facteur ne contribuera pas à expliquer une discrimination à l'embauche dans la profession de cuisinier.

Il est le préalable à la mise en œuvre de politiques de lutte ciblées contre les discriminations. Pour autant, ces opérations de mesure ne sauraient constituer de substituts aux études sur enquêtes ou sources administratives évaluant les discriminations salariales.

RÉFÉRENCES

Aeberhardt R, J. Pouget, 2009, *National origin wage differentials in France: Evidence on full-time male workers from a matched employer-employee dataset*, version révisée du document de travail du Crest 2007-36 (www.crest.fr).

BIT, 2007, « Les discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France : une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau international du travail », *Miméo*.

Crepon B, Deniau N, S. Perez-Duarte, 2001, *Wages, Productivity and Worker Characteristics: A French Perspective*, Crest-Insee, (www.ensae.fr).

Duguet E., P. Petit, 2005, « Hiring discrimination in the French financial sector: An econometric analysis on field experiment data », *Annales d'Economie et de Statistique*, 78, pp. 79-102.

Duguet E., N. Léandri, Y. L'Horty, P. Petit, 2007, « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », *Centre d'analyse stratégique*, Rapports et Documents (www.strategie.gouv.fr).

Kenney G. M., D. A. Wissoker, 1994, "An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers", *American Economic Review*, 84 (3), pp. 674-683.

Meurs D., S. Ponthieux, 2006. « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Economie et Statistique*, 398-399, pp. 99-129.

Neumark D., Bank R., K. Van Nort, 1996, "Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study", *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), pp. 915-941.

Neumark D., 2008, « La discrimination à l'emploi des seniors aux États-Unis », *Connaissance de l'emploi*, n° 53, avril.

Petit P., 2003, « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue Française d'Économie*, 17 (3), pp. 55-87.

Petit, P., 2006. « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières Synthèses*, Dares, (22.1).

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Pierre Ralle - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat - Conception technique et visuelle : Fabien Anelli

Imprimerie : Louis-Jean C.P.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 354 - août 2009 - ISSN : 1776-3356