

*Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique :
Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine*

Avec Pascale PETIT et Mathieu BUNEL

INSEE – 24 mars 2017



Yannick L'HORTY
Université Paris-Est Marne la Vallée
Fédération TEPP-CNRS

Plan de la présentation

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing
Résultats
Conclusion et discussion

- Revue de la littérature
- Problématique
- Méthode du testing, portée et limites
- Protocole du testing
- Résultats
- Conclusion et discussion



Vaste littérature sur la discrimination sur le marché du travail

Vaste littérature sur les spécificités de l'emploi public

Mais... faible intersection entre ces deux domaines

Travaux sur la discrimination dans la Fonction Publique : comparaison des salaires, des promotions, des carrières selon le sexe ou l'origine (sur données françaises : Lanfranchi, Meurs et Narcy, 2009; Beffy et Kamionka, 2010; Berson, 2009). Existence d'écart inexplicables mais souvent plus faibles que dans le secteur privé.

Travaux identifiant une sous-représentation des immigrés ou descendants d'immigrés dans l'emploi public (sur données françaises : Pérès, 2004; Fougère et Pouget, 2003 et 2004; Pouget, 2005. Sur données américaines : Kim et Lewis, 1994), mais... ne constituent pas une « preuve » de discrimination.

Travaux de l'INED sur des champs variés (Eberhard, Héran, Meurs, Simon) : déroulement des carrières à la Ville de Nantes, au Ministère de l'Intérieur, accès aux concours des IRA, ressenti des agents de la Ville de Paris.

Problématique

Revue de la littérature

Problématique

Méthode du testing, portée et limites

Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

Toutefois, aucune étude visant à identifier des discriminations objectives dans l'accès à l'emploi public, alors que les discriminations à l'embauche sur plusieurs critères dans le secteur privé sont désormais bien documentées (Duguet et al 2005, 2010, 2011, 2014; Bunel et al 2013; Adida et al 2010, Berson 2011, Edo et Jacquemet 2014; Pierné 2013...).

Notre objectif : examiner s'il existe des discriminations à l'embauche dans la Fonction Publique, selon l'origine et la réputation du lieu de résidence du candidat.

Méthode utilisée : expérience contrôlée de *testing*



Les 5 étapes d'un testing

Revue de la littérature

Problématique

Méthode du testing, portée, limites

Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

Etape 1 : Sélection de quelques professions

Etape 2 : Construction de candidatures fictives (CV et lettres de motivation), parfaitement similaires, crédibles et pertinentes relatives à ces professions. Une seule distinction significative entre ces candidatures : l'origine ou la réputation du lieu de résidence.

Etape 3 : Réponse à de nombreuses offres d'emploi en envoyant les candidatures fictives (collecte des données).

Etape 4 : Collecte des retours des employeurs (invitation ou non à un entretien d'embauche), construction d'une base de données pour chaque profession testée.

Etape 5 : Traitements statistiques permettant d'examiner s'il existe une discrimination. Puisque seules l'origine et la réputation du lieu de résidence distinguaient ces candidatures aux mêmes offres d'emploi, tout écart significatif d'invitation à un entretien est imputable à une discrimination.



Portée et limites d'un testing

Revue de la littérature

Problématique

Méthode du testing, portée, limites

Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

Portée du testing

Mesure fine et précise des discriminations à l'embauche, en neutralisant toutes les autres raisons pouvant expliquer une inégale répartition des emplois (autocensure des candidats qui postulent sur des offres différentes, différences de compétences dans les candidatures constatées par l'employeur mais pas par le statisticien, etc.)

Limite du testing

Mise en œuvre particulièrement lourde, nécessitant des choix...

- quelques professions testées
- un profil particulier de candidat (âge, niveau de qualification, niveau d'expérience, etc.)
- quelques motifs de discrimination examinés parmi les 20 reconnus par le droit
- quelques mois de collecte des données

=> un testing fournit des preuves de l'existence de discriminations à l'embauche, mais il ne fournit pas une mesure représentative de ces discriminations.

Protocole du testing

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing
Résultats
Conclusion et discussion

Sélection de 3 professions en tension répondant à 3 critères

On examine...

- une profession de catégorie A, une profession de catégorie B, une profession de catégorie C.
- une profession administrative, une profession technique, une profession sanitaire/sociale.
- trois professions présentes à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé.
- des professions où les femmes ou les hommes sont surreprésentés.

Responsable administratif (catégorie A)
Technicien de maintenance (catégorie B)
Aide soignante (catégorie C)

Pour chaque profession, on construit de toutes pièces 3 candidatures fictives :

- Un candidat portant un prénom et un nom à consonance française et résidant dans un quartier neutre (candidat de référence).
- Un candidat portant un prénom et un nom à consonance maghrébine et résidant dans un quartier neutre.
- Un candidat portant un prénom et un nom à consonance française résidant dans un quartier politique de la ville (QPV).



Protocole du testing

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing
Résultats
Conclusion et discussion

L'origine et la réputation du lieu de résidence sont les seules différences significatives.

Les 3 candidatures sont similaires en termes de...

- *Âge* (entre 31 et 33 ans), *sexe* (responsables administratifs et techniciens de maintenance : hommes; aides soignantes : femmes), *mobilité, situation familiale, nationalité française*.
 - *Diplôme* (master CCA pour les responsables administratifs, DUT génie civil pour les techniciens, Diplôme d'Etat pour les aides soignantes), obtenu en province.
 - *Parcours* : débuté en province; actuellement en CDI dans une entreprise du secteur privé localisée dans le même département que l'annonce à laquelle ils répondent, où ils occupent tous les 3 les mêmes fonctions, mêmes expériences passées dans les même types d'établissements (dont au moins une expérience comme contractuel dans le public).
 - *Compétences professionnelles* (détaillées dans le CV), linguistiques, informatiques.
 - *Loisirs* (standards et impersonnels).
- Pas de photographie dans les CV

Chaque CV est accompagné d'une lettre de motivation succincte, sans élément distinctif.

Les éléments de différenciation portent sur la présentation des CV, la formulation des LM, les villes de province où les candidats ont débuté leur carrière, l'identité des précédents employeurs.

Permutation des supports de candidature entre les 3 candidats pendant le testing.



Protocole du testing

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites

Protocole du testing

Résultats
Conclusion et discussion

Lieux de résidence des 3 candidats fictifs dans le même département que celui de l'offre testée.

Exemples d'identités et de lieux de résidence :

Les 3 candidats fictifs postulant à un emploi de responsable administratif localisé dans Paris *intra muros* :

Nicolas Mercier – 22 rue Cail 75010 Paris

Julien Legrand – 115 boulevard Barbès 75018 Paris

Mehdi Benchargui – 38 rue Hector Malot 75012 Paris

Les 3 candidats fictifs postulant à un emploi de technicien de maintenance localisé dans le Rhône :

Guillaume Lambert – 39 rue Elie Rochette 69007 Lyon

Sébastien Blanc – Immeuble Le Lincoln (appt 172) 163 boulevard des Etats-Unis 69008 Lyon

Karim Mokraoui – 72 rue du Professeur Grignard 69007 Lyon

Les 3 candidates fictives postulant à un emploi d'aide soignante localisé dans le Val d'Oise :

Aurélie Moreau – 74 rue Pasteur 95220 Herblay

Céline Perrin – Carreaux 2, 21 rue Scribe 95400 Villiers le Bel

Yasmina Mehdaoui – 44 rue Victor Hugo 95250 Beauchamp



Protocole du testing

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites

Protocole du testing

Résultats
Conclusion et discussion

Champ retenu

- Secteur privé : emplois en CDD et en CDI
- Fonction publique : emplois de **contractuel** (pour les 3 professions, dans les 3 versants de la Fonction Publique) ; emplois de **titulaire** dans une collectivité territoriale pour les responsables administratifs (on mentionne dans ce cas dans les 3 CV la réussite au concours d'attaché territorial en 2015).

Envoi des candidatures

- Prospection quotidienne des sites Internet d'offres d'emploi.
- Candidatures par courriels (les 3 candidatures en réponse à une offre d'emploi sont envoyées le même jour, dans un ordre aléatoire) ou par courrier postal.

Collecte des réponses des recruteurs

(courriels ou appels téléphoniques)

- Une réponse « positive » si invitation formelle à un entretien ou demande de renseignements complémentaires sur la candidature.
- Une réponse « négative » si rejet formel ou absence de réponse.



Taille et composition de l'échantillon

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing
Résultats
Conclusion et discussion

Au total, 1086 offres d'emploi testées (chaque employeur testé au plus une fois), soit 3258 candidatures envoyées (3x1086) entre octobre 2015 et avril 2016.

Responsables administratifs dans la FPT: 65% d'emplois de titulaire et 35% d'emploi de contractuel.

Responsables administratifs : emplois localisés exclusivement en IDF (FP et privé).

Aides soignantes : IDF (privé), 50% en IDF et 50% en province pour la FPT et la FPH.

Techniciens de maintenance : entre 3 et 36% d'emplois localisés en province.

	Ensemble		Responsable administratif		Technicien de Maintenance		Aide soignante	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	1086		565	100%	297		224	100%
Secteur privé	644	59%	394	70%	109	37%	141	63%
Fonction publique	442	41%	171	30%	188	63%	83	37%
<i>Dont</i>								
FPE	71	16,06%	54	31,6%	17	9%	0	0%
FPH	91	20,59%	27	15,8%	22	11,7%	42	50,6%
FPT	280	63,35%	90	52,6%	149	79,3%	41	49,4%

Résultats

Sélectivité des employeurs

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

Sur l'ensemble des 1086 offres testées, 22% ont fait l'objet d'une réponse positive à au moins l'un des trois candidats fictifs. Cette proportion est toutefois variable selon la profession et le secteur:

- 1 offre sur 2 pour les aides soignantes.
- 1 offre sur 4 pour les techniciens et les responsables administratifs.
- Proportion plus forte dans la FP que dans le privé pour les responsables administratifs et les techniciens de maintenance. Proportion plus forte dans le privé pour les aides soignantes.

Parmi les employeurs qui ont contacté au moins un candidat fictif,

- Plus forte sélectivité des employeurs du privé pour les responsables administratifs (50% d'entre eux ne contactent qu'un seul des 3 candidats; contre 40 % dans la FP).
- Sélectivité similaire dans les deux autres professions (30% d'entre eux ne contacte qu'un seul des 3 candidats dans le privé et dans la FP).

Les employeurs sont donc sélectifs dans le privé et dans la FP : ils contactent rarement les 3 candidats fictifs. Les candidatures étant similaires à l'exception de l'origine et du lieu de résidence, ce choix devrait être aléatoire en l'absence de discrimination et globalement, sur un grand nombre d'offres, les trois candidats devraient avoir des taux d'accès comparables aux entretiens.

Résultats

Taux d'accès à un entretien d'embauche

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

On examine les taux d'accès à un entretien d'embauche des candidats fictifs.

- Globalement, les taux de succès des 3 aides soignantes sont les plus élevés.
- Les 3 candidats fictifs ont des taux de succès plus élevés dans la FP que dans le privé pour les responsables administratifs (simple au triple) et pour les techniciens de maintenance (simple au double). Comparable dans le privé et dans la FP pour les aides soignantes.

Au sein de chaque profession, dans chaque secteur, les chances de succès des 3 candidats fictifs sur les mêmes offres sont-elles comparables ? si non, existence d'une discrimination.



Résultats

Taux d'accès à un entretien d'embauche

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

	Responsable administratif	Technicien de Maintenance	Aide soignante
Ensemble			
Candidat d'origine française (référence)	14,34 ^{***}	17,85 ^{***}	40,63 ^{***}
Candidat d'origine française vivant en QPV	12,39 ^{***}	18,18 ^{***}	36,16 ^{***}
Candidat d'origine maghrébine	11,15 ^{***}	12,79 ^{***}	25,89 ^{***}
Secteur privé			
Candidat d'origine française (référence)	7,61 ^{***}	11,01 ^{***}	41,13 ^{***}
Candidat d'origine française vivant en QPV	8,12 ^{***}	11,93 ^{***}	39,01 ^{***}
Candidat d'origine maghrébine	6,60 ^{***}	7,34 ^{***}	24,82 ^{***}
Fonction Publique			
Candidat d'origine française (référence)	29,82 ^{***}	21,81 ^{***}	39,76 ^{***}
Candidat d'origine française vivant en QPV	22,22 ^{***}	21,81 ^{***}	31,33 ^{***}
Candidat d'origine maghrébine	21,64 ^{***}	15,96 ^{***}	27,71 ^{***}

Résultats

Discriminations dans l'accès à la FP

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

On compare les taux d'accès aux entretiens sur les mêmes offres des deux candidats potentiellement discriminés relativement au candidat de référence.

Mise en évidence de **discriminations liées à l'origine** dans la FP pour les 3 professions (écart entre 6 et 12 points de %). Dans le privé, cette discrimination n'est significative que pour les aides soignantes où elle apparaît plus marquée que dans la FP.

Mise en évidence de **discriminations liées à la réputation du lieu de résidence** dans la FP pour les 2 des 3 professions (responsables administratifs et aides soignantes; écart de l'ordre de 8 points de %). Dans le privé, cette discrimination n'est pas significative dans ces 3 professions.

Résultats

Discriminations dans l'accès à la FP

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

	Responsable administratif		Technicien de Maintenance		Aide soignante	
	Ecart	Pvalue	Ecart	Pvalue	Ecart	Pvalue
Ensemble						
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-1,95	0,147	0,34	0,834	-4,46	0,163
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-3,19**	0,017	-5,05***	0,007	-14,73***	0,000
Secteur privé						
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	0,51	0,719	0,92	0,659	-2,13	0,622
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-1,02	0,429	-3,67	0,155	-16,31***	0,000
Fonction Publique						
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-7,60**	0,013	0,00	1,000	-8,43*	0,068
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-8,19**	0,011	-5,85**	0,020	-12,05***	0,002

Résultats

Selon les trois versants de la FP...

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing
Résultats
Conclusion et discussion

On compare les taux d'accès aux entretiens sur les mêmes offres des deux candidats potentiellement discriminés relativement au candidat de référence, en distinguant les 3 versants de la FP.

Mise en évidence de **discriminations liées à l'origine** dans les 3 professions dans la FPT pour les responsables administratifs, dans la FPH pour les techniciens de maintenance, dans la FPH et la FPT pour les aides soignantes.

Mise en évidence de **discriminations liées au lieu de résidence** dans la FPT pour les responsables administratifs, dans la FPH pour les aides soignantes.

On ne peut pas conclure de façon statistiquement rigoureuse à la présence de discriminations dans la FPE. On y constate toutefois des écarts en défaveur du candidat d'origine magrébine pour les responsables administratifs et les techniciens de maintenance aux seuils de 20 et de 13%.

Résultats

Selon les trois versants de la FP...

Revue de la littérature
 Problématique
 Méthode du testing, portée et limites
 Protocole du testing
Résultats
 Conclusion et discussion

	Responsable administratif			Technicien de Maintenance			Aide soignante		
	FPE	FPH	FPT	FPE	FPH	FPT	FPE	FPH	FPT
Candidat d'origine française en QPV versus candidat d'origine française (référence)	0,00 (1,000)	-11,11 (0,163)	-11,11^{***} (0,010)	0,00 (1,000)	-09,09 (0,138)	1,34 (0,615)	-	-11,90^{**} (0,047)	-4,88 (0,472)
Candidat d'origine maghrébine versus candidat d'origine française (référence)	-7,41 (0,202)	-3,70 (0,705)	-10,00^{**} (0,016)	-11,76 (0,131)	-13,64[*] (0,062)	-4,03 (0,157)	-	-14,29^{***} (0,008)	-9,76[*] (0,089)
Nombre d'offres	54	27	90	17	22	149	0	42	41

Résultats

Emplois de titulaire ou de contractuel (FPT, responsables administratifs)

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

On compare les taux d'accès aux entretiens sur les mêmes offres des deux candidats potentiellement discriminés relativement au candidat de référence, en distinguant les emplois de titulaires et de contractuels (responsables administratifs dans la FPT).

Mise en évidence de **discriminations liées au lieu de résidence dans l'accès aux emplois de titulaires**, toutefois plus faibles que pour les emplois de contractuels.

Mise en évidence de **discriminations liées à l'origine** dans l'accès aux emplois de contractuels et à la limite de la significativité pour les emplois de titulaires (probabilité critique de 15%).

Résultats

Emplois de titulaire ou de contractuel (FPT, responsables administratifs)

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing

Résultats

Conclusion et discussion

	Emplois de titulaire dans la FPT	Emplois de contractuel dans la FPT
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-8,62* (0.090)	-15,62** (0.045)
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-6,89 (0.150)	-15,62** (0.045)
Nombre d'offres	58	32

Conclusion et discussion

Revue de la littérature
Problématique
Méthode du testing, portée et limites
Protocole du testing
Résultats
Conclusion et discussion

-Des résultats à considérer avec circonspection. Un testing ne fournit pas de mesure représentative de la discrimination à l'embauche, seulement des preuves de l'existence de discriminations.

-Trois résultats principaux se dégagent sur la base des tests réalisés

1/ On ne peut pas établir que la FP présentent globalement de meilleurs résultats en matière de pratiques non discriminatoires que les recruteurs du privé.

2/ On ne peut pas établir l'existence de pratiques discriminatoires dans les recrutements dans la FPE (ce qui ne signifie pas qu'il n'en existe pas); en revanche, nous mettons en évidence des discriminations à l'embauche liées à la réputation du lieu de résidence et à l'origine dans la FPT et dans la FPH.

3/ Le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la FPT ne permet pas de garantir un accès égal à l'emploi public : il existe des discriminations dans les recrutements des contractuels et des fonctionnaires titulaires après un concours.

