

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

Laetitia CHALLE¹
Yannick L'HORTY²
Pascale PETIT³

Le « testing » consiste à soumettre deux profils comparables pour une même demande sauf en ce qui concerne le critère susceptible d'exposer aux discriminations, et dans le cas présent l'accès à un entretien d'embauche à partir de candidatures fictives. Ce sont 2 594 offres d'emploi de cadre administratif ou d'aide-soignante publiées en Île-de-France qui ont été testées sur quatre périodes allant de 2015 à 2021.

Les candidats dont le nom et le prénom indiquent qu'ils sont d'origine maghrébine ont moins de chances d'avoir une réponse positive à leur candidature. Ce résultat se maintient sur toute la période, dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

Dans la fonction publique, les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont moins importantes que celles mesurées selon l'origine. En lien avec la montée en puissance des « emplois francs », les candidatures provenant d'un QPV sont désormais mieux accueillies que les autres candidatures par les employeurs privés.

D'un point de vue juridique, une discrimination est une différence préjudiciable de traitement fondée sur un critère prohibé dans un domaine donné, tel que l'accès à l'emploi ou au logement. Le code pénal énumère dans son article 225-1 plus de vingt critères illicites⁴. Lorsqu'il est constitué, le délit de discrimination fait encourir une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende s'il est commis par une personne physique, portée à 225 000 euros s'il relève d'une personne morale. Au-delà de leur caractère délictueux, les discriminations contredisent le principe d'égalité et portent atteinte à la fois aux fondements du pacte républicain et à la dignité des personnes.

1 Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-la-Vallée, France. Email : laetitia.challe@univ-eiffel.fr

2 Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-la-Vallée, France. Email : yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

3 Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-la-Vallée, France. Email : pascale.petit@univ-eiffel.fr

4 « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée » (art. 225-1, code pénal).

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

La littérature sur les spécificités de l'emploi public relativement à l'emploi dans le secteur privé est vaste et il en va de même de celle sur les discriminations sur le marché du travail. Pour autant, l'intersection des deux domaines est relativement réduite. Les études sur l'emploi public s'intéressent peu à la thématique des discriminations tandis que les travaux sur les discriminations abordent assez peu la situation de l'emploi public (**Encadré 1**). Le constat d'une insuffisance des travaux de recherche consacrés à la mesure des discriminations dans l'accès à l'emploi public est à l'origine de la mission confiée à Yannick L'Horty par le Premier ministre, dont le rapport a été rendu le 12 juillet 2016 (L'Horty, 2016). Cette mission a aussi été le point de départ du programme de recherche – « Discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine » (Desperado). Il s'agit du seul programme de recherche en France permettant de mesurer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et de suivre leurs évolutions dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans. Ce protocole couvre de façon constante le critère de l'origine et celui de l'adresse pour des offres publiées en Île-de-France, depuis la première étude réalisée en 2016 [Bunel et al., 2020] et permet d'explorer de façon ponctuelle de nouveaux critères. Les chercheurs ont évalué l'effet du genre des candidats et de leur orientation sexuelle (Challe et al., 2018), et l'effet d'une situation de handicap (L'Horty et al., 2022) [**Encadré 2**].

Encadré 1 : Inégalités et discriminations dans l'accès à l'emploi public : un état de la recherche

Les travaux qui abordent la question des spécificités de l'emploi public au regard des discriminations portent essentiellement sur les écarts de salaire entre les secteurs privé et public ou sur les différences dans les promotions et la carrière, entre les femmes et les hommes (voir par exemple [Lanfranchi et al., 2009]) ou selon l'origine ethno-raciale. Ils concluent généralement au fait qu'il existe des écarts inexplicables dans la formation des salaires et dans les carrières, écarts qui peuvent être assimilés aux effets des discriminations. Ils notent également, dans la lignée des premiers résultats de Long (1975), que la partie inexplicée des écarts entre les groupes minoritaires et majoritaires est moins importante dans le public que dans le secteur privé. En France, les femmes sont discriminées dans le déroulement de leur carrière dans les trois versants de la fonction publique (DGAFP, 2015). Toutefois, elles sont moins discriminées par leurs rémunérations dans le public que dans le privé (Beffy et Kamionka, 2010). Concernant les immigrés, ils ne sont pas toujours mieux traités dans le public (Berson, 2009). Au total, il existe des résultats sur les discriminations salariales alors que les discriminations dans l'accès à l'emploi public constituent l'un des thèmes les moins étudiés.

Certes, de nombreux travaux ont mis en évidence la sous-représentation des profils minoritaires dans la fonction publique, qu'il s'agisse des immigrés ou de leurs descendants (Pouget, 2006). Ce constat est également établi de longue date dans de nombreux autres pays, notamment aux États-Unis. Les Asiatiques y seraient par exemple particulièrement sous-représentés dans la fonction publique fédérale (Kim et Lewis, 1994). Mais une sous-représentation statistique n'est pas une preuve de discrimination, c'est un indice. Outre-Atlantique, où l'appareillage juridique anti-discriminatoire a été constitué très tôt, de nombreux travaux portent sur l'égalité d'accès à l'emploi public pour telle ou telle minorité et des travaux évaluent les politiques anti-discriminatoires existantes (voir par exemple Hoffnar et Greene, 1996). En France, où la fonction publique représente un cinquième de l'emploi total, le fait d'avoir des parents fonctionnaires a une incidence forte sur le fait de devenir agent de la fonction publique. Si le taux d'emploi dans la fonction publique des immigrés (6 %) est inférieur à celui des descendants d'immigrés (10 %), lui-même inférieur à celui des personnes sans ascendance immigrée directe (14 %), c'est pour moitié du fait des caractéristiques observables des descendants d'immigrés, et en particulier de la faible proportion d'enfants de fonctionnaires (Baradji et al., 2012).

En France, seul un petit nombre d'opérations de recherche ponctuelles ont été menées à bien dans le domaine des inégalités d'accès à l'emploi public. Une partie de ces opérations a été réalisée par une équipe de l'Ined dont l'un des programmes de recherche est d'étudier l'égalité dans l'accès à l'emploi public. Des champs variés ont été explorés : déroulements de carrière à la Ville de Nantes ; accès aux concours des IRA (Eberhard et al., 2008) ; carrières au ministère de l'Intérieur et à l'audiovisuel public. En particulier, une étude réalisée sur la Ville de Paris par Eberhard et Simon (2011) englobe l'ensemble des trajectoires professionnelles des agents et s'intéresse principalement au ressenti des personnes. Elle fournit des indications précieuses sur la réussite aux concours des agents selon leur origine géographique, qui soulignent l'existence de pénalités particulières à l'entrée dans la fonction publique subies par les personnes immigrées originaires d'Afrique et du Maghreb, et également pour les natifs d'outre-mer. Cette pénalité n'est plus significative pour les descendants d'immigrés. La reproduction sociale du statut de fonctionnaire est présente entre les personnes immigrées et leurs descendants quelle que soit l'origine géographique, y compris dans la fonction publique territoriale.

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

On peut évoquer également les travaux sur les données de concours. L'étude de Bosquet et al. (2013) portant sur la discrimination en fonction du genre lors du concours d'agrégation en sciences économiques conclut à une absence de discrimination alors que celle de Sabatier (2010) portant sur les promotions pour les chercheurs de l'Inra souligne l'existence d'un plafond de verre relativement important. Bréda et Thierry Ly (2015) ont analysé les chances relatives des femmes dans les concours d'entrée à l'École normale supérieure. Leurs résultats montrent que les écarts de rang de classement selon le genre aux épreuves écrites, anonymes, et aux épreuves orales, non anonymes, ne sont pas les mêmes selon les disciplines. Les femmes semblent avantagées dans les disciplines où elles sont plus rarement représentées, conduisant de fait à une sorte de rééquilibrage futur des proportions d'hommes et de femmes dans ces disciplines. Meurs et Puhani (2015) ont analysé à la fois l'effet du sexe et de la nationalité dans les concours des IRA. Ils trouvent une plus grande réussite des femmes aux épreuves orales des concours et une pénalité des candidats immigrés ou descendants directs d'immigrés aux épreuves écrites, mais pas aux épreuves orales. Enfin, le travail réalisé par Greenan et al. (2019) est intéressant par son caractère systématique. Les auteurs ont estimé des méta-régressions sur 72 concours de la fonction publique de l'État avec des données portant sur la période 2008-2015. Ils mettent en évidence de fortes inégalités dans les chances de succès des candidats : « toutes choses égales par ailleurs », les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine ou encore celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de quartiers prioritaires ont moins de chances de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. Les auteurs identifient aussi de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours à l'oral, où les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées, qui augmentent ou réduisent leurs chances de réussite à l'admission, relativement à l'admissibilité. Ces biais ont globalement un caractère compensateur, en augmentant les chances des candidats les moins favorisés à l'écrit. Ils peuvent signaler des discriminations à l'encontre de telle ou telle catégorie de candidats, sans les établir formellement.

Des données expérimentales pour observer une discrimination à l'embauche

Dans la littérature internationale sur les discriminations dans l'accès à l'emploi, la meilleure manière d'apporter la preuve de l'existence et de l'intensité de ces discriminations est de réaliser une expérimentation appelée « testing », qui consiste, dans son principe, à envoyer, en réponse aux mêmes offres d'emploi, deux candidatures fictives semblables en tous points, sauf sur la caractéristique dont on veut tester l'effet (Bertrand et Duflo, 2016). On compare ensuite, sur un grand nombre d'offres d'emploi testées, les chances d'accès à un entretien d'embauche des deux candidats fictifs. Puisqu'ils postulent sur les mêmes offres d'emploi, une différence constatée d'accès aux entretiens ne peut provenir d'une auto-sélection de leur part ni d'une différence de motivation ou d'effort de recherche. Ensuite, il n'existe pas d'hétérogénéité inobservable entre les candidats fictifs, car toutes les caractéristiques qu'il est standard de mentionner dans une candidature à l'emploi sont choisies, égalisées, et donc de fait observables par le chercheur. Ainsi, tout écart significatif d'accès aux entretiens ne peut provenir que d'une discrimination à l'embauche.

Un test d'accès à un entretien d'embauche

Aucun candidat n'a été envoyé physiquement à des entretiens. Envoyer des candidats aux entretiens conduit à introduire des biais liés à l'appréciation subjective du physique, du comportement ou de la personnalité des candidats par les recruteurs. Or ce biais inévitable est inobservable par les chercheurs et de fait incontrôlable, ce qui conduit à fournir une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Puisque l'organisation d'entretiens est coûteuse pour le recruteur, celui-ci ne convoquera que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Ainsi, nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur se manifeste dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien (le facteur potentiellement discriminant que constitue l'origine ou le lieu de résidence apparaissant explicitement sur le curriculum vitae). Ces candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie.

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

Encadré 2 : Quelques résultats à partir du programme Desperado sur les discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle et au handicap

La première vague de tests de discrimination (Desperado I) a été effectuée entre octobre 2015 et avril 2016. Deux critères de discrimination ont été examinés : l'effet de la réputation du lieu de résidence et l'effet de l'origine maghrébine. Le testing a concerné trois professions en tension pour lesquelles la discrimination devrait *a priori* être très réduite : les cadres administratifs de catégorie A, les techniciens de maintenance de catégorie B et les aides-soignantes de catégorie C. Cette première vague de tests conclut à l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi public d'un même ordre de grandeur que dans le secteur privé (Bunel *et al.*, 2020).

La deuxième vague de tests a élargi les critères de discriminations en explorant l'effet du genre des candidats et celui de leur orientation sexuelle. Les tests de Desperado II sont réalisés dans les deux domaines professionnels des cadres administratifs de catégorie A et des aides-soignantes de catégorie C. Les auteurs mettent en évidence des différences de traitement en faveur des candidats qui ne sont pas du sexe modal de la profession testée, mais uniquement dans l'emploi privé. Ils ne détectent aucune discrimination pour les candidats présumés homosexuels, ni dans le privé ni dans le public, même si des différences de traitement existent à différentes étapes du recrutement (nombre de contacts ou délai de réponse) [Challe *et al.*, 2018].

Desperado III a été consacré au critère du handicap, qui fait l'objet d'un grand nombre de réclamations auprès du Défenseur des droits tout en étant l'un des moins étudiés par les chercheurs. La discrimination dans l'accès à l'emploi selon une situation de handicap est comparée à trois autres critères : l'origine, le sexe et le lieu de résidence. Les chercheurs (L'Horty *et al.*, 2022) s'intéressent à un type de handicap très répandu, variable dans son intensité et dont l'impact sur la productivité peut être contrôlé : la déficience auditive. L'étude couvre à nouveau les cadres administratifs et les aides-soignantes. Entre octobre 2019 et mars 2020, 2 315 candidatures ont été envoyées en réponse à 463 offres d'emploi publiées. Les résultats montrent que les discriminations à l'embauche selon le handicap sont fortes, du même ordre de grandeur que celles selon l'origine, à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Pour les cadres administratifs, des différences de traitement ne sont observées selon le handicap que dans l'emploi privé. Pour les aides-soignantes, des discriminations selon le handicap sont observées uniquement dans la fonction publique hospitalière. Les auteurs mettent aussi en évidence que les personnes en situation de handicap administrativement reconnue ne bénéficient pas d'un meilleur accès à l'emploi que celles qui n'ont pas cette reconnaissance. Les mesures incitatives, qui prévoient des pénalités financières lorsque l'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à un quota de 6 % de la main-d'œuvre dans les entreprises de vingt salariés et plus, sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap.

Fin 2021 et au début 2022, une nouvelle vague de tests a été réalisée en incluant à nouveau le domaine professionnel des aides-soignantes. La campagne Desperado IV explore en outre un nouveau critère de discrimination : l'état de grossesse, dont les résultats sont en cours d'analyse.

Choix de deux professions en tension

La méthodologie du test de discrimination, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension, présentes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Il s'agit de professions qui connaissent des difficultés de recrutement, ce dont témoigne le nombre élevé d'offres d'emploi publiées par les entreprises/administrations relativement aux demandes d'emploi exprimées par les candidats à l'embauche. Nous avons par ailleurs retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants, ce qui permet de limiter la probabilité de détection du test de discrimination par les entreprises/administrations. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de faible croissance économique et augmente la probabilité de réussite du test. Néanmoins, les taux de succès élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations à l'embauche.

Sur cette base, les deux professions testées sont les cadres administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aides-soignantes (de catégorie C).

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

Des CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

Les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement similaires en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celles dont l'effet sur l'accès à l'emploi est examiné (l'origine et le lieu de résidence). En particulier, ces candidatures sont similaires en termes de diplômes, de parcours professionnel, d'expériences antérieures. Elles sont par ailleurs crédibles sur les professions ciblées. Elles ont été expertisées et validées par un professionnel du secteur : cette expertise assure que les candidatures sont similaires, réalistes et pertinentes.

Puisque les candidatures étaient envoyées en réponse à une même offre d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV, tout en demeurant standard : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page, etc. Les candidats affichent une expérience acquise dans des établissements réels du secteur privé et de la fonction publique territoriale ; ceux-ci sont différents mais comparables (en termes d'activité, de taille). Ils ont obtenu leur(s) diplôme(s) et commencé leur carrière en province, dans des villes différentes ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi à laquelle ils candidotent. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Les lettres de motivation succinctes accompagnant le CV sont également formulées de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

Des caractéristiques individuelles distinctives pour les candidats fictifs

Pour chacune des deux professions testées (cadre administratif et aide-soignante), trois CV de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construits de toutes pièces. Ils se distinguent uniquement par leur origine ou par leur lieu de résidence, qui apparaissent explicitement dans la candidature (**Figure 1**). La consonance du prénom et du nom du premier candidat suggère qu'il n'est pas issu de l'immigration ; il réside par ailleurs dans un quartier de réputation neutre, qui ne relève pas de la politique de la ville. Le deuxième candidat a, quant à lui, un prénom et un nom à consonance maghrébine et réside dans un quartier de réputation neutre. Enfin, le troisième candidat porte un prénom et un nom à consonance française et réside dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Figure 1 : Caractéristiques individuelles des candidats fictifs dans chaque profession

	Cadre administratif (catégorie A)	Aide-soignante (catégorie C)
Sexe des candidats fictifs	Homme	Femme
Âge et situation familiale	Entre 31 et 33 ans, célibataire, sans enfant	
Qualifications	Master comptabilité, contrôle, audit	Diplôme d'État d'aide-soignante
Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)	Cadre administratif dans une entreprise privée	Aide-soignante dans une résidence privée pour personnes âgées
Offres d'emploi testées dans la fonction publique	Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT)	Contractuelle

FPE : fonction publique de l'État ; FPH : fonction publique hospitalière ; FPT : fonction publique territoriale.

Exemples de prénoms des candidats fictifs : Nicolas, Aurélie, Julien, Céline, Mehdi, Yasmina.

Exemples de noms : Legrand, Moreau, Mercier, Perrin, Mehdaoui, Benchargui.

À l'exception de la consonance de leurs prénom et nom ou de leur lieu de résidence (**Figure 2**), les trois candidats fictifs sont similaires. Ils sont de même genre (variable selon la profession), de nationalité française, d'âge comparable et de même situation familiale. Ils indiquent être mobiles (titulaires du permis B et disposant d'un véhicule personnel). Ils sont titulaires des mêmes diplômes et ont eu des parcours professionnels similaires. En

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

particulier, par le passé, tous ont occupé un emploi de contractuel dans une collectivité territoriale en province. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leur ont été confiées lors de leurs précédentes expériences.

Figure 2 : Exemples de lieux de résidence des trois candidats fictifs, selon le département de l'offre d'emploi testée

Département de l'offre testée	Candidat d'origine française, quartier neutre	Candidat d'origine maghrébine, quartier neutre	Candidat d'origine française, quartier QPV
75	Rue Cail 75010 Paris	Rue Hector Malot 75012 Paris	Boulevard Barbès 75018 Paris
91	25 rue Pasteur 91120 Palaiseau	10 rue Victor Hugo 91800 Brunoy	Bât. Sud, 33 rue de la Grande Borne 91350 Grigny
94	Rue Pasteur 94370 Sucy-en-Brie	Rue Victor Hugo 94220 Charenton-le-Pont	Tour Nord, Rue des Hautes Bornes 94600 Choisy-le-Roi
95	Rue Pasteur 95220 Herblay	Rue Victor Hugo 95250 Beauchamp	Carreaux 2, 21 rue Scribe 95400 Villiers-le-Bel

Une permutation régulière des CV et un envoi aux mêmes offres d'emploi

Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier – et ce, malgré les précautions prises lors de la construction des candidatures –, nous avons permuté aléatoirement les CV et lettres de motivation entre les identités des candidats fictifs. Les supports ont ainsi été alternés entre les candidats tout au long de la collecte des données.

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées le plus souvent le jour même de la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat, ou par courrier postal lors de la première vague de tests. S'agissant des courriers électroniques, l'ordre d'envoi des candidatures à une même offre a été établi par tirage au sort, de sorte que, sur l'ensemble des offres testées, les candidatures fictives ont été envoyées le même nombre de fois dans chaque position.

Un processus en trois temps : collecte des offres, mise au point des candidatures fictives et classement des résultats

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi. Pour la fonction publique : Place de l'emploi public (anciennement, Bourse interministérielle de l'emploi public), Publidia, RDV Emploi public, Offres d'emploi – Fédération hospitalière de France, Emploi Collectivités, La Gazette des communes, Emploi public, USH, Emploithèque, Cap territorial, Emploi APHP, Emploi FNCDG, Staff santé. Pour le secteur privé : Indeed, Pôle emploi, Monster, leboncoin, Distrijob, Le Moniteur, PMEETP, Cadremploi, Parisjob, Cadreonline, Keljob, Cadreo, Mutex.

Pour les deux professions, les trois candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou en CDI dans le secteur privé et à des offres d'emploi de contractuel dans les trois versants de la fonction publique. Pour la profession de cadre administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les trois candidats, décrits comme étant en CDI dans le secteur privé, mentionnent avoir réussi le concours d'attaché territorial quelques mois auparavant. Ce jeu de candidatures a été utilisé pour répondre à des offres d'emploi de fonctionnaire dans la fonction publique territoriale.

Toutes les offres d'emploi de cadre administratif et d'aide-soignante localisées en Île-de-France, entraînent dans le champ de l'étude. La réponse est considérée comme positive lorsque le recruteur convie le candidat à un

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

entretien ou qu'il se manifeste, par courrier électronique ou par téléphone, pour obtenir plus de renseignements sur sa situation ou sur ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas.

Quatre vagues de tests entre 2015 et 2022 portant sur 2 594 offres d'emploi

Les quatre vagues de tests sont d'ampleur différente. En 2015-2016, 789 offres d'emploi avaient été testées, contre 653 en 2017-2018, 463 en 2019-2020 et 689 pour la dernière période, 2021-2022. Au total, nous exploitons les réponses à 2 594 offres d'emploi. Comme trois demandes sont adressées en réponse à chaque offre, le nombre d'observations est de 7 782. Parmi ces offres, 1 610 concernent des emplois de cadre administratif tandis que 984 sont des offres pour des emplois d'aide-soignante.

Près des deux tiers des tests concernent des emplois privés et un peu plus d'un tiers porte sur des emplois publics (**Figure 3**). Un total de 860 offres d'emploi public a été testé depuis 2015. Dans cet ensemble, on dénombre 201 offres testées dans la fonction publique de l'État (23 %), 461 dans la fonction publique territoriale (54 %) et 198 dans la fonction publique hospitalière (23 %).

Figure 3 : Taille des échantillons (nombre d'offres testées)

	Vagues de tests	Cadres administratifs	Aides-soignantes
Ensemble	2015-2016	565	224
	2017-2018	386	267
	2019-2020	261	202
	2021-2022	398	291
Privé	2015-2016	394	141
	2017-2018	223	191
	2019-2020	201	138
	2021-2022	209	237
Public	2015-2016	171	83
	2017-2018	163	76
	2019-2020	60	64
	2021-2022	189	54

Source : Testing Desperado (DGAFP et TEPP-CNRS).

Les résultats indiquent une évolution des pratiques de recrutement

La répétition du protocole permet de suivre l'évolution des discriminations dans le temps et elle fournit aussi des indications précieuses sur l'évolution des pratiques de recrutement.

Du milieu des années 2010 jusqu'à la veille de la crise sanitaire, le contexte est celui d'une amélioration progressive du marché du travail. Le taux de chômage est passé de 10 % au quatrième trimestre 2015 à 7,9 % au premier trimestre 2020. Le nombre d'emplois salariés a progressivement augmenté jusqu'à atteindre un pic de 25,5 millions dans le secteur privé, soit une augmentation de plus de 780 000 emplois sur la période (+ 3,2 points) [Challe et al., 2021]. Les taux de réponse « positive » des employeurs augmentent régulièrement, dans le privé comme dans le public, pour des offres de cadre administratif comme pour celles d'aide-soignante. Par exemple, pour un emploi d'aide-soignante, le taux de réponse positive pour le candidat de référence passe de 41 % à 51 % entre 2015-2016 et 2017-2018, pour atteindre 58 % à la veille de la crise sanitaire. La seule exception est celle des offres publiques pour des postes de cadre administratif, qui maintiennent un taux de réponse stable relativement au privé, autour de 30 % entre 2015 et 2019. Toutefois, la tendance s'inverse

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

brutalement après la crise sanitaire. Les taux de réponse des recruteurs privés chutent dans les deux univers professionnels tandis que ceux des recruteurs publics se stabilisent ou poursuivent leur augmentation.

Globalement, on ne peut pas dire que les recruteurs publics répondent davantage aux candidats que les recruteurs privés. C'est le cas pour les cadres administratifs pour lesquels les taux de réponse sont parfois trois fois plus élevés dans le public que dans le privé. Mais ce n'est pas le cas pour les aides-soignantes pour lesquelles les taux de réponse des recruteurs publics sont tantôt au-dessus, tantôt en deçà des taux de réponse des recruteurs privés.

Les discriminations sont mesurées par l'écart des taux de succès relativement au candidat de référence. Nous effectuons des tests de comparaison de proportion pour vérifier si les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils usuels de décision. Les résultats sont détaillés pour les deux professions, pour les trois profils de candidats, pour les quatre vagues de tests et en distinguant emploi privé et emploi public et, au sein de ce dernier, en distinguant les trois versants de la fonction publique (voir résultats détaillés en **Annexe**).

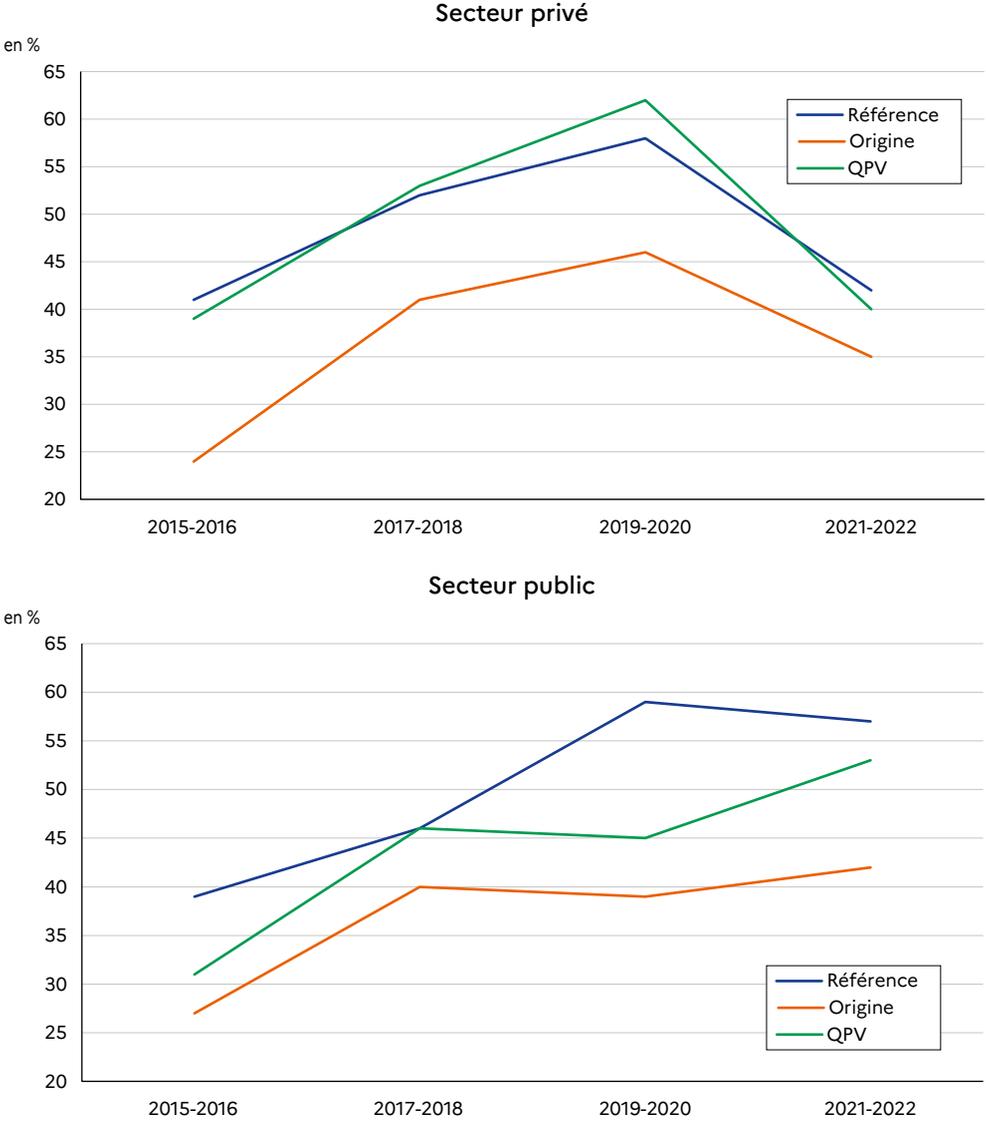
Des discriminations persistantes observées pour les candidatures avec un prénom et un nom à consonance maghrébine dans le public comme dans le privé

La première vague de tests conclut à l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi public d'un même ordre de grandeur que dans le secteur privé (Bunel et al., 2020). Pour autant, les chercheurs ne sont pas parvenus à mettre en évidence une discrimination dans la fonction publique de l'État. Ils constatent une discrimination, selon l'origine et le lieu de résidence, pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Ces discriminations existent à la fois pour les recrutements de contractuels et pour ceux de fonctionnaires titulaires après un concours. Le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la fonction publique territoriale ne permet donc pas de garantir un accès égal à l'emploi public. Si on prend l'exemple de l'attaché territorial, une fois le concours réussi, le titulaire est inscrit sur une liste d'aptitude qui donne le droit de postuler auprès des collectivités territoriales. C'est donc au titulaire d'accomplir la démarche de recherche de poste.

S'agissant de l'évolution des discriminations sur toute la période, le constat d'ensemble qui se dégage est qu'elle n'est pas la même selon les deux critères de discrimination. Pour le critère de l'origine et en considérant l'ensemble des offres, qu'elles soient publiques ou privées, la différence des taux de succès est statistiquement significative à chacune des vagues de tests pour les aides-soignantes (**Figure 4**). C'est le cas aussi pour les cadres administratifs à l'exception de la deuxième période (**Figure 5**). Le constat de notre étude est donc celui d'une forte exposition aux discriminations pour les candidatures avec un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les écarts sont même en augmentation pour les cadres administratifs.

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

Figure 4 : Taux de succès chez les aides-soignantes

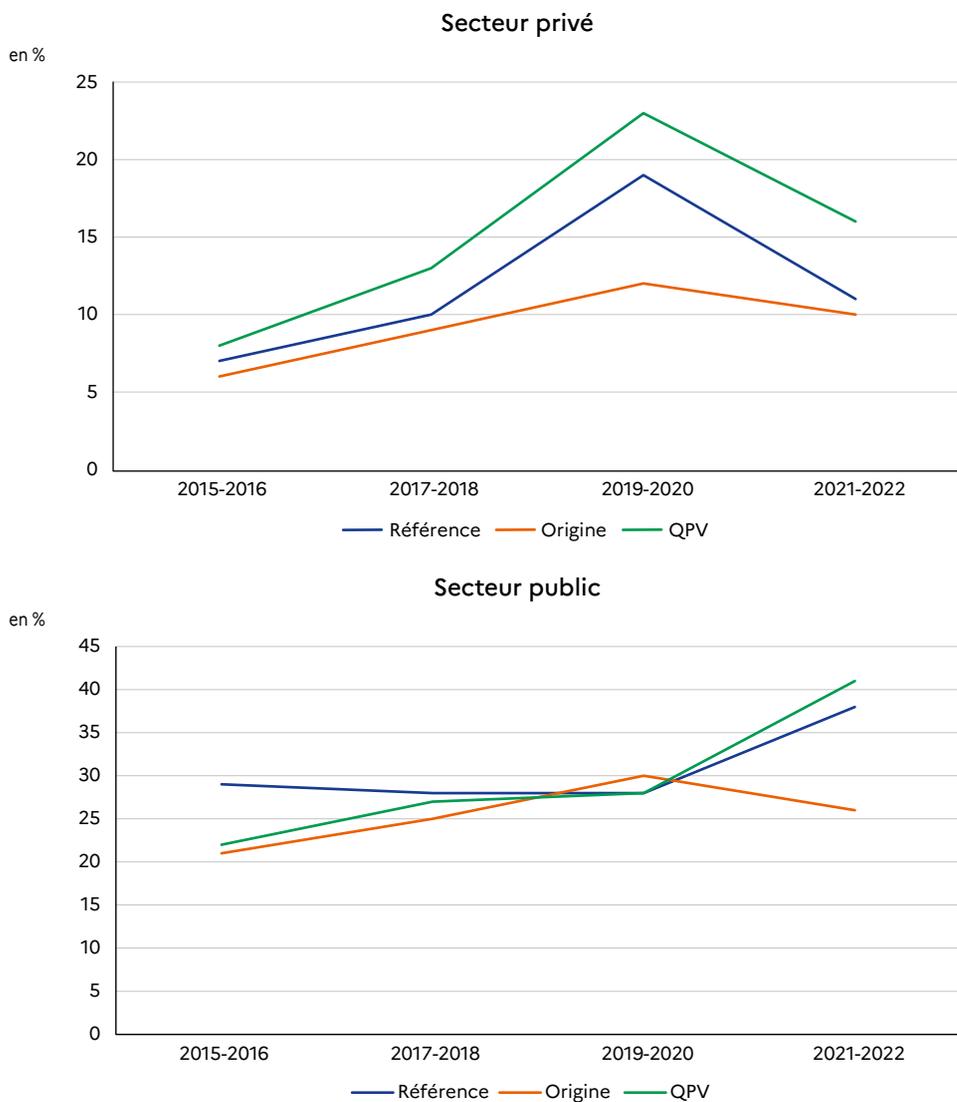


Source : Testing Desperado (DGAFP et TEPP-CNRS), calculs des auteurs.

Champ : Île-de-France.

Lecture : En 2015-2016, dans le secteur privé, le taux de succès de la candidate de référence était de 41 %, celui de la candidate d'origine présumée nord-africaine de 25 % et celui de la candidate résidant en QPV de 39 %, sur un total de 83 offres d'emploi testées d'aide-soignante du secteur privé.

Figure 5 : Taux de succès chez les cadres administratifs



Source : Testing Desperado (DGAFP et TEPP-CNRS), calculs des auteurs.

Champ : Île-de-France.

Lecture : En 2015-2016, dans le secteur privé, le taux de succès du candidat de référence était de 8 %, celui du candidat d'origine présumée nord-africaine de 7 % et celui du candidat résidant en QPV de 8 %, sur un total de 394 offres d'emploi testées de cadre administratif du secteur privé.

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

Un examen détaillé indique que les écarts sont significatifs à la fois dans le privé et dans le public, pour les aides-soignantes de façon généralisée et pour les cadres administratifs de façon ponctuelle selon les périodes (**Annexe**). Des différences significatives apparaissent dans les trois versants de la fonction publique, pour les deux professions. Elles sont plus rares dans la fonction publique de l'État où l'on ne trouve qu'un test significatif pour les cadres administratifs en fin de période. Elles sont plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale.

Des évolutions récentes favorables pour les candidatures provenant d'un QPV

Pour les aides-soignantes comme pour les cadres administratifs, les discriminations selon le fait d'habiter un quartier prioritaire (QPV) sont plus faibles que celles observées dans les tests sur l'origine (**Figures 4 et 5**). En début de période, les écarts de taux de réussite d'une candidature sont assez systématiquement en défaveur des candidats résidant en quartier prioritaire par rapport à la situation de référence, mais ils sont rarement significatifs, sauf en 2015, où des situations de discrimination significative sont observées parmi les aides-soignantes dans la fonction publique hospitalière et parmi les cadres administratifs dans la fonction publique territoriale (**Annexe**). Par la suite, les seules discriminations à l'adresse qui sont détectées dans les tests Desperado relèvent de l'emploi public, en 2019-2020.

Dans le secteur privé, les écarts non significatifs en défaveur des habitants des QPV se sont progressivement résorbés, allant jusqu'à s'inverser en fin de période 2. Dès la fin 2019 et à nouveau fin 2021 et début 2022, les résidents des quartiers prioritaires paraissent désormais avantagés pour l'accès aux offres d'emploi dans le secteur privé. L'écart est statistiquement significatif en leur faveur.

Cette évolution singulière des discriminations selon l'adresse coïncide assez nettement avec le déploiement des « emplois francs ». Expérimenté à partir d'avril 2018 dans 194 quartiers avant d'être généralisé le 1^{er} janvier 2020, le dispositif des « emplois francs » consiste en une subvention versée aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi habitant dans un quartier prioritaire. Le montant de l'aide est de 15 000 euros sur trois ans pour une embauche en contrat à durée indéterminée et est moitié moindre pour une embauche en contrat à durée déterminée. Cette aide nouvelle donne suffisamment de valeur à une adresse en quartier prioritaire pour parvenir à inverser l'effet habituellement pénalisant de ce type d'adresse. Telle est aussi la conclusion de l'évaluation du dispositif réalisée à partir d'un protocole de tests répétés (Chareyron *et al.* 2021). Les seules discriminations à l'adresse qui sont détectées dans les tests Desperado relèvent de l'emploi public, en 2019-2020. Or les recruteurs publics ne bénéficient pas du dispositif des emplois francs.

Annexe : Résultats détaillés

1. Taux de succès des cadres administratifs

en %

	Vagues de tests	Taux de succès du candidat de référence	Taux de succès du candidat d'origine maghrébine	Taux de succès du candidat résidant en QPV	Nombre d'observations
Ensemble	2015-2016	14	11**	12	565
	2017-2018	18	16	19	386
	2019-2020	22	17*	25	261
	2021-2022	25	18***	29**	398
Privé	2015-2016	8	7	8	394
	2017-2018	11	10	13	223
	2019-2020	19	13**	24*	201
	2021-2022	12	11	17**	209
Public	2015-2016	30	22**	22**	171
	2017-2018	28	25	28	163
	2019-2020	28	30	28	60
	2021-2022	39	27***	41	189
FPE	2015-2016	26	19	26	54
	2017-2018	12	14	18*	57
	2019-2020	25	22	19	32
	2021-2022	31	24*	29	55
FPT	2015-2016	33	23**	22***	90
	2017-2018	39	32*	35	97
	2019-2020	33	40	43	30
	2021-2022	45	33***	51*	110
FPH	2015-2016	26	22	15	27
	2017-2018	11	22	11	9
	2019-2020	-	-	-	0
	2021-2022	25	8*	25	24

*** significatif au seuil de 1 %, ** de 5 %, * de 10 %.

Lecture : Sur l'ensemble des 565 offres d'emploi de cadre administratif testées en 2015-2016, dans 14 % des cas, le candidat portant un prénom et un nom à consonance française et résidant hors QPV reçoit une réponse positive. Le taux de succès du candidat portant un nom et un prénom à consonance maghrébine est de 11 %. L'écart entre ces deux proportions est significatif au seuil de 5 % (il y a moins de 5 % de chances qu'un tel écart soit dû au hasard).

Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique

2. Taux de succès des aides-soignantes

en %

	Vagues de tests	Taux de succès du candidat de référence	Taux de succès du candidat d'origine maghrébine	Taux de succès du candidat résidant en QPV	Nombre d'observations
Ensemble	2015-2016	41	26***	37	224
	2017-2018	51	41**	50	267
	2019-2020	58	44***	57	202
	2021-2022	45	37***	43	291
Privé	2015-2016	41	25***	39	141
	2017-2018	52	42**	53	191
	2019-2020	58	46**	62	138
	2021-2022	43	35**	40	237
Public	2015-2016	40	28***	31	83
	2017-2018	46	41	46	76
	2019-2020	59	39***	45**	64
	2021-2022	57	43***	54	54
FPE	2015-2016	–	–	–	0
	2017-2018	50	50	50	2
	2019-2020	–	–	–	0
	2021-2022	–	–	–	1
FPT	2015-2016	39	29*	34	41
	2017-2018	54	54	51	41
	2019-2020	52	35**	39	23
	2021-2022	59	32***	50	31
FPH	2015-2016	40	26***	29**	42
	2017-2018	33	21*	36	33
	2019-2020	63	42**	49*	41
	2021-2022	55	48	55	22

*** significatif au seuil de 1 %, ** de 5 %, * de 10 %.

Lecture : Sur l'ensemble des 267 offres d'emploi d'aide-soignante testées en 2017-2018, dans 51 % des cas, la candidate portant un prénom et un nom à consonance française et résidant hors QPV reçoit une réponse positive. Le taux de succès de la candidate portant un nom et un prénom à consonance maghrébine est de 41 %. L'écart entre ces deux proportions est significatif au seuil de 5 % (il y a moins de 5 % de chances qu'un tel écart soit dû au hasard).

Références bibliographiques

- Baradji E., Idmachiche S., Schreiber A. (2012), « Les descendants d'immigrés dans la fonction publique », *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, édition 2012, Coll. Insee Références, pp. 77-94.
- Beffy M., Kamionka T. (2010), "Public-private wage gaps: is civil-servant human capital sector-specific?", Documents de travail de la DESE – Working Papers of the DESE, 2010-16.
- Berson C. (2009), "Private vs Public Sector: Discrimination against Second-Generation Immigrants in France", CES Working Paper, 2009-59R.
- Bertrand M., Dufló E. (2016), "Field Experiments on Discrimination", *Handbook of Field Experiments*, Chapter 8 pp. 309-393.
- Bosquet C., Combes P.P., Garcia-Peñalosa C. (2013), "Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France", *CEPR Discussion Paper*, 9711.

Diversité et égalité professionnelle dans la fonction publique

- Bréda T., Thierry Ly S. (2015), "Professors in Core Science Fields are not always Biased against Women: Evidence from France", *American Economic Journal: Applied Economics* 7(4), pp. 53-75.
- Bunel M., L'Horty Y., Petit P. (2020), « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », *Revue économique*, vol. 71/1, pp 31-36.
- Challe L., L'Horty Y., Petit P., Wolff F.-C. (2018), « Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle », Rapport de recherche TEPP, n° 18-05.
- Challe L., L'Horty Y., Petit P., Wolff F.-C. (2021), « Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux », Rapport d'études de la Dares, n° 21.
- Chareyron S., Challe L., L'Horty Y., Petit P. (2022), "Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments". *Urban Studies* 59(6), pp. 1202-1218.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherche et débats*, octobre.
- Eberhard M., Meurs D., Simon P. (2008), « Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique », Rapport à l'Acsé, Ined. https://ira2010.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/20649/rapport_acse_final.2008.fr.pdf
- Eberhard M., Simon P. (2011), « Parcours professionnels à la Ville de Paris et perception des discriminations », Rapport final remis à la Ville de Paris. Rapport remis aux instances administratives (DRH) et aux instances politiques de la Ville de Paris.
- Greenan N., Lanfranchi J., L'Horty Y., Narcy M., Pierné G. (2019), "Do Competitive Examinations Promote Diversity in Civil Service?", *Public Administration Review*, 79(3), 370-382.
- Hoffnar E., Greene M. (1996), "Gender Discrimination in the Public and Private Sectors: A Sample Selectivity Approach", *Journal of Socio-Economics*, 25(1), pp. 105-114.
- Kim P. S., Lewis G. B. (1994), "Asian Americans in the Public Service: Success, Diversity, and Discrimination" *Public Administration Review*, 54(3), pp. 285-290.
- Lanfranchi J., Meurs D., Narcy M. (2009), « Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif ? ». In : *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, sous la direction d'Ariane Pailhé et Anne Solaz, La Découverte, pp. 363-382.
- L'Horty Y. (2016), Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, Rapport pour le Premier ministre, La Documentation française, 106 pages.
- L'Horty Y., Mahmoudi N., Petit P., Wolff F.-C. (2022), "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment", *Social Science & Medicine*, forthcoming.
- Long J. (1975), "Public-Private Sectoral Differences in Employment Discrimination", *Southern Economic Journal*, 42(1), pp. 89-96.
- Meurs D., Puhani P. (2015), « Les concours publics : une méthode équitable et efficace de recrutement ? L'exemple du concours des IRA, 2007-2012 », miméo, Ined.
- Pouget J. (2005), « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *Insee Références France*, portrait social.
- Sabatier M. (2010), "Do Female Researchers Face a Glass Ceiling in France? A Hazard Model of Promotions", *Applied Economics* 42 (16), pp. 2053-2062.