

**D**iscriminations  
à l'**E**mbauche  
dans la **S**phère  
**P**ublique :  
**E**ffets  
**R**espectifs  
de l'**A**dresse  
et **D**e **V**  
l'**O**rigine



MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Université  
Gustave Eiffel



## Rapport final

25 octobre 2024

# Discrimination à l'embauche, âge et origine : une évaluation à l'aide d'un test multi-critères

Laetitia CHALLE

Université Gustave Eiffel, ERUDITE et TEPP

Yannick L'HORTY

Université Gustave Eiffel, ERUDITE et TEPP

Pascale PETIT

Université Gustave Eiffel, ERUDITE et TEPP

François-Charles WOLFF

Université de Nantes, LEMNA et TEPP

## Préambule

Réalisé à la demande de la DGAFP, le projet de recherche DESPERADO V repose sur une campagne de testing dans les trois versants de la fonction publique et dans l'emploi privé afin de mesurer les discriminations à l'embauche en couvrant 4 critères de discriminations : l'âge, le sexe, l'origine et le lieu de résidence. La collecte des données a eu lieu entre novembre 2023 et mars 2024.

Ce rapport s'inscrit dans un programme de recherche intitulé « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine » (DESPERADO) dont la finalité est de mesurer l'ampleur des discriminations dans l'accès à l'emploi en comparant privé et public à l'aide d'opérations de testing. Il prolonge quatre campagnes de collectes de données qui ont été réalisées en 2015-2016, puis en 2017-2018, en 2019-2020 et en 2021-2022. En voici les références :

### Desperado I

*Rapport.* Pascale Petit, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, (2016). « Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine », Rapport de recherche TEPP n°2016-07, 36 pages.

*Article.* Pascale Petit, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, (2020). « Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine », *Revue économique*, 2020/1, pp 31-56.

### Desperado II

*Rapport.* Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff (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°2018-05, 40 pages.

*Article.* Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff (2020). « Do private and public employers discriminate differently? Evidence from a multi-criteria correspondence test », en cours de soumission dans une revue internationale.

### Desperado III

*Rapport.* Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff (2020). « Discriminations dans le recrutement à l'égard des personnes en situation de handicap : un test multi-critère », Rapport de recherche TEPP, n°2020-05, 47 pages.

*Article.* Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff (2022). "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment", *Social Science & Medicine*, forthcoming.

### Desperado IV

*Rapport.* Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff (2020). « Discriminations à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale, Rapport de recherche TEPP, n°2022-08, 34 pages.

# Discriminations à l'embauche, âge et origine : une évaluation à l'aide d'un test multi-critères:

Laetitia CHALLE\*, Yannick L'HORTY\*\*  
Pascale PETIT\*\*\*, François-Charles WOLFF\*\*\*\*

Octobre 2024

## Résumé

Nous mesurons les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison de l'âge en les comparant aux discriminations selon le sexe, l'origine et un lieu de résidence dans un quartier prioritaire à l'aide d'un test par correspondance couvrant à la fois l'emploi privé et public. Les données concernent deux domaines professionnels, celui des cadres administratifs, d'une part et celui des aides-soignantes, d'autre part. Elles ont été collectées entre novembre 2023 et mars 2024 dans la région Ile-de-France. Nous avons répondu à 675 offres d'emploi à l'aide de 3 375 candidatures fictives (5x675). L'étude ne met pas en évidence de pénalité significative liée à l'âge pour les aides-soignantes mais elle montre qu'à expérience professionnelle égale, un candidat pour un poste de cadre administratif de plus de 50 ans subit une forte pénalité dans sa recherche d'emploi, avec une baisse de plus de 20 % de ses chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi. Cette pénalité est du même ordre de grandeur que celle d'une l'origine maghrébine.

**Codes JEL :** C81, C93, J15, J45, J71.

**Mots clés :** Agisme, senior, origine, lieu de résidence, fonction publique, discrimination à l'embauche, testing.

Ce travail a été établi dans le cadre d'une convention de recherche signée entre l'Université Gustave Eiffel et la DGAFP (projet DESPERADO V).

---

\* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: [laetitia.challe@univ-eiffel.fr](mailto:laetitia.challe@univ-eiffel.fr)

\*\* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: [yannick.lhorty@univ-eiffel.fr](mailto:yannick.lhorty@univ-eiffel.fr)

\*\*\* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: [pascale.petit@u-pem.fr](mailto:pascale.petit@u-pem.fr)

\*\*\*\* Université de Nantes, LEMNA et TEPP-CNRS (FR 2042). Email: [francois.wolff@univ-nantes.fr](mailto:francois.wolff@univ-nantes.fr)

## 1. Introduction

L'âge est consacré par le droit français comme un critère prohibé de discrimination à la faveur de la transposition des directives européennes de 2000. Ce critère de discrimination recouvre un intérêt spécifique pour les politiques publiques dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie et de déséquilibre persistant des régimes de retraite par répartition. Bien que l'âge légal de la retraite se situe entre 60 et 65 ans, le temps de travail et le taux d'emploi diminuent dès l'âge de 50 ans. Le phénomène est particulièrement marqué en France : malgré la hausse tendancielle des taux d'emploi des seniors en France, l'écart reste marqué relativement aux autres pays européens. Dans un contexte de réforme des retraites, la question des discriminations à l'embauche à l'encontre des seniors peut être reposée.

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 20 motifs illicites<sup>1</sup>. Si la discrimination est un délit, c'est aussi un objet de recherche. Depuis les travaux de Pager (2003) et de Bertrand et Mullainathan (2004), la méthode du testing, ou test par correspondance, est devenue une approche de référence dans la littérature scientifique sur les discriminations et a d'ores et déjà donné lieu à de nombreux suivis (Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017 ; Quillian et al., 2017 ; Neumark, 2018 ; Lippens et al., 2021).

Cette approche a été largement appliquée pour mettre en évidence l'existence de pénalités dans l'accès à l'emploi en raison de l'origine, du sexe, du patronyme, du lieu de résidence, du handicap ou encore, de l'orientation sexuelle (voir par exemple Lippens *et al.* 2021). Mais parmi l'ensemble des critères prohibés, l'âge a été très peu étudié. Alors que dans une logique de cycle de vie ce critère concerne directement 100 % des actifs, c'est l'un des moins étudiés par la recherche, surtout en France où l'on ne recense qu'un seul test de correspondance sur l'effet de l'âge (Challe et al., 2023). Avec un test de 6000 candidatures réalisé en Suède, Carlsson et Eriksson (2019) montrent que l'effet de l'âge apparaît dès 40 ans et qu'il réduit les taux de réponses positives jusqu'à un niveau très faible à l'immédiate proximité de l'âge de la retraite. Sur la base de 40,000 observations, Neumark et al. (2019) trouvent des preuves statistiques de discrimination en raison de l'âge sur le marché du travail américain à l'encontre des femmes et de façon moins probante à l'encontre des hommes.

Contrairement à d'autres critères de discriminations, l'âge est a priori une caractéristique individuelle productive. Il est fortement corrélé à l'expérience qui est associée à la productivité. Dans le cadre d'un test par correspondance, des candidats fictifs d'âges différents auront des expériences différentes et donc des productivités différentes. Or la mesure d'une discrimination doit être établie à productivité égale si l'on suit la définition donnée par Heckman (1998). Afin de construire un test satisfaisant, une difficulté est donc de décorrélérer âge et expérience. Une première possibilité serait de faire état d'une longue interruption de carrière mais le risque est alors de signaler un moindre attachement au marché du travail.

---

<sup>1</sup> « 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).

De plus, pendant un long arrêt, l'individu cesse d'accumuler du capital humain et celui-ci se déprécie. Dans cette étude, nous avons retenu une autre possibilité permettant d'égaliser l'expérience de candidats d'âges différents. Le candidat sénior s'est initialement formé et a débuté sa carrière dans une autre profession, sans aucun lien avec celle testée. Au bout de 20 années d'exercice de cette profession, il a fait le choix de se reconvertir professionnellement en suivant une formation professionnelle, identique à celle suivie au même moment en formation initiale par le candidat fictif plus jeune. A l'issue cette formation, les deux candidats se sont insérés dans cette nouvelle profession, de sorte qu'une dizaine d'années plus tard, ils affichent la même expérience dans la profession testée.

La présente étude est originale à trois titres. Premièrement, à notre connaissance, il s'agit de l'une des rares évaluations de grande ampleur en France de la discrimination à l'embauche liée à l'âge. Deuxièmement, le protocole de l'expérimentation est multi-critères ce qui permet de comparer l'effet de l'âge à celui de l'origine, d'une adresse en quartier prioritaire et du genre des candidats. Enfin, l'étude permet de mesurer et de comparer ces différents effets à la fois dans le secteur privé et dans les trois versants de la fonction publique.

Après un rappel du programme de recherche Desperado, la section 2 effectue un survol de littérature, la section 3 présente en détail le protocole de collecte des données et la section 4 présente les résultats des estimations.

## **1. Le programme de recherche « Desperado »**

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. 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 d'une mission d'évaluation commandée par le Premier Ministre (L'Horty, 2016) qui est le point de départ du programme de recherche pluri-annuel soutenu par la DGAFP baptisé « Desperado », pour « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine ». 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 depuis 2015 le critère de l'origine et celui de l'adresse pour des offres publiées en Île-de-France et permet d'explorer de façon ponctuelle de nouveaux critères. Les chercheurs ont d'ores et déjà évalué l'effet du genre des candidats, de leur orientation sexuelle, d'une situation de handicap et d'une situation de maternité.

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 (Petit *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 (L'Horty *et al.*, 2022). Les chercheurs 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. Ils 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.

Les pénalités professionnelles associées à un état de grossesse, à la maternité et plus généralement la parentalité constituent l'objet de Desperado IV. Le test a été réalisé entre novembre 2021 et mars 2022 avec 3 440 candidatures fictives en réponse à 688 offres d'emploi, toujours dans les deux domaines professionnels des cadres administratifs et des aides-soignantes. Le signal d'un état de grossesse ou d'une parentalité future pour un homme, est explicité dans la lettre de motivation avec l'annonce d'une absence pour cause de congé maternité ou pour un congé de naissance suivi d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. L'ordre de grandeur de la pénalité casée par ce signal est une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable pour les deux professions testées. L'effet négatif est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français et est significatif tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique. L'étude montre qu'une femme enceinte a fortement intérêt à tenter de dissimuler sa situation pour conserver ses chances d'accéder à un emploi. Elle montre aussi que l'effet de signal d'une future parentalité paraît tout autant négatif pour un homme qui indiquerait dans sa lettre motivation son souhait d'utiliser son droit au congé de naissance et au congé de paternité.

Les vagues successives du programme Desperado permettent d'éclairer les pénalités associées à chacun de ces critères et elles produisent aussi des informations précieuses sur l'évolution des discriminations sur les deux critères invariants de l'origine et de l'adresse. Etabli sur la base d'un protocole de données expérimentales inchangé depuis 2015 et couvrant désormais plus d'une décennie, le

programme Desperado est aujourd'hui la seule source permettant de suivre l'évolution des discriminations. Cette source peut être exploitée de façon descriptive comme l'ont fait Challe *et al.* (2022) qui mettent en évidence une forte persistance des discriminations selon l'origine en France, malgré le contexte d'amélioration du marché du travail. Elle peut aussi être exploitée afin de mieux comprendre les effets du contexte macro-économique sur la formation des discriminations comme dans l'étude de Challe *et al.* (2024) qui s'intéresse au comportement cyclique des discriminations.

La présente étude correspond à la cinquième vague du programme Desperado et exploite des données collectées entre la fin 2023 et le début 2024. La campagne Desperado V poursuit la mesure des discriminations à l'embauche selon l'adresse et l'origine tout en explorant un nouveau critère de discrimination : l'âge.

## **2. Protocole de collecte des données**

Les données utilisées dans cette étude sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode du test par correspondance. L'objectif est de pouvoir examiner l'existence de pratiques discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de la réputation du lieu de résidence et de l'âge dans l'accès à un entretien d'embauche. L'expérience a consisté à envoyer un grand nombre de candidatures similaires à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite examiner l'effet sur l'accès à l'emploi. Ces candidatures sont construites de toutes pièces, et envoyées en réponse à un échantillon d'offres d'emploi relatives à deux professions et disponibles dans le secteur privé et dans la fonction publique entre octobre 2023 et mars 2024. Nous présentons ci-dessous en détail la façon dont les données ont été collectées.

### **2.1. Organisation du test par correspondance**

Nous avons réalisé un test par correspondance qui permet de comparer l'accès aux entretiens d'embauche réservés par les mêmes employeurs à des candidats parfaitement comparables en termes de caractéristiques productives mais se distinguant par un critère de discrimination. Aucun candidat n'a été envoyé physiquement à des entretiens. Deux raisons méthodologiques expliquent ce choix. Premièrement, 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 produire une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens génère un coût pour le recruteur, celui-ci n'invitera que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Ainsi, nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur peut se manifester dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien. Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, la procédure de collecte des données est allégée, de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de cinq mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (plus de 690 offres d'emploi testées).

L'absence de discrimination au stade de l'accès à un entretien ne constitue pas la preuve d'une absence de discrimination dans la suite du processus d'embauche, il est possible que le candidat soit discriminé à l'issue de l'entretien et notre protocole ne permet pas d'en rendre compte. Pour autant, des

discriminations dès l'accès à un entretien mettent en lumière l'existence de pratiques discriminatoires dans le processus de recrutement que nous sommes en mesure d'identifier.

### *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. Nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. 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. 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, nous avons choisi de tester les deux professions examinées dans les précédentes campagnes DESPERADO : les responsables administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aides-soignants (catégorie C).

### *CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés*

Les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement semblables en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celles dont l'effet sur l'accès à l'emploi est testé (l'origine, le sexe, la réputation du lieu de résidence ou l'âge). En particulier, ces candidatures sont comparables en termes de diplômes, de compétences et de parcours professionnels dans la profession testée. Ces candidatures 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 ces candidatures ont été envoyées en réponse aux mêmes offres 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... 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 débuté leur carrière en province, dans des villes différentes<sup>2</sup> ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi à laquelle ils candidatent. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Des lettres de motivation succinctes accompagnant le CV étaient 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.

---

<sup>2</sup> Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Bourges, Dijon, Evreux, Le Mans, Lyon, Poitiers et Reims.



### *Caractéristiques individuelles distinctives des cinq candidats fictifs*

Pour chacune des deux professions testées (responsable administratif et aide-soignant), cinq candidatures (CV et lettre de motivation) de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construites de toutes pièces. Du point de vue des compétences attendues dans la profession testée, les candidatures fictives se distinguent deux à deux uniquement par leur sexe, leur origine, la réputation de leur lieu de résidence et l'âge des candidats. Ces cinq individus ont les caractéristiques distinctives suivantes. Le premier candidat fictif est un trentenaire de sexe modal dans la profession testée, il porte un prénom et un nom à consonance française et réside dans un quartier de réputation neutre (candidat de référence). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Le troisième candidat réside, quant à lui, dans un quartier politique de la ville (QPV). Le quatrième candidat fictif se distingue du candidat de référence par son sexe. Enfin, le cinquième candidat se distingue par son âge : il a vingt ans de plus que le candidat de référence.<sup>3</sup>

La difficulté liée à la construction de ce cinquième profil consiste à conférer à ce candidat une expérience comparable à celle des autres. Une première possibilité serait de faire état d'une longue interruption de carrière (20 ans dans le cas présent). Outre le risque de signaler un moindre attachement au marché du travail, une telle interruption de carrière ne serait pas neutre en termes de productivité espérée du point de vue des employeurs. En effet, pendant un long arrêt, l'individu cesse d'accumuler du capital humain et celui-ci se déprécie, de sorte que de retour en emploi, il est moins productif que des salariés, plus jeunes, sortis plus récemment de formation initiale et qui n'ont cessé d'accumuler du capital humain à travers leur expérience. Suivant Petit (2007), nous avons donc retenu une autre possibilité permettant d'égaliser l'expérience et les qualifications de candidats à l'emploi se distinguant par leur âge. Elle consiste à considérer que le candidat sénior s'est initialement formé et à débiter sa carrière dans une toute autre profession, sans aucun lien avec celle testée. Au bout de 20 années d'exercice de cette profession, l'individu a fait le choix de se reconverter professionnellement. Pour cela, il a suivi une formation professionnelle, identique à celle suivie au même moment en formation initiale par le candidat fictif plus jeune. A l'issue cette formation, les deux candidats se sont insérés dans cette nouvelle profession, de sorte qu'une dizaine d'années plus tard, ils affichent la même expérience dans la profession testée.

---

<sup>3</sup> Les noms utilisés figurent parmi les plus répandus en France, selon les données du recensement : Durand, Lefebvre, Slimani, Bonnet Fournier, Roussel, Meunier, Hassani, Dumont, Michaud). Il en est de même pour les prénoms étant donnée l'année de naissance des candidats fictifs (séniors : Christophe, Sylvie ; autres candidats : Florian, Romain, Mohamed, Julie, Marion, Elodie, Yasmine, Alexandre).

Nous reportons dans le Tableau 1 les caractéristiques individuelles des cinq candidats selon la profession testée.

**Tableau 1. Caractéristiques individuelles des cinq candidats fictifs dans chaque profession**

|  | Responsable administratif<br>(catégorie A)                                       | Aide-soignant<br>(catégorie C)   |
|--|--|--|
| <b>Sexe modal dans la profession</b>                               | Homme  | Femme  |
| <b>Age et situation familiale</b>                                  | Sénior : 51 ou 52 ans, autres candidats : 31, 32 ou 33, célibataire, sans enfant |  |
| <b>Qualifications</b>  | Master Comptabilité, Contrôle, Audit   | Diplôme d'Etat d'aide-soignant   |
| <b>Profession et qualifications antérieures du candidat sénior</b> | Professeur d'histoire-géographie en lycée<br>DEA d'Histoire Européenne           | Esthéticienne et conseillère de vente en<br>produits cosmétiques<br>CAP et BP esthétique |
| <b>Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)</b> | Responsable administratif dans une<br>entreprise privée                          | Aide-soignant dans une résidence privée pour<br>personnes âgées                          |
| <b>Offres d'emploi testées dans la fonction publique</b>           | Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou<br>fonctionnaire (FPT)                            | Contractuel  |

*FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale.*

A l'exception de leur sexe, de leur âge, de la consonance de leur prénom et nom ou de la réputation de leur lieu de résidence, les cinq candidats fictifs sont similaires. Ils sont de nationalité française et de même situation familiale. Ils indiquent être mobiles (titulaire du permis B et disposant d'un véhicule personnel). Ils sont titulaires des mêmes diplômes et ont eu des parcours professionnels semblables dans la profession testée. En particulier, il y a quelques années, tous ont occupé un emploi de contractuel dans la profession testée dans une collectivité territoriale en province. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leurs ont été confiées lors de leurs précédentes expériences. Des exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre testée, sont reportés dans le Tableau 2. Nous présentons dans l'Annexe 1 les candidatures fictives (CV et lettre de motivation) de deux aide-soignants envoyées en réponse aux offres localisées dans Paris *intramuros*.

**Tableau 2. Exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre d'emploi testée**

| Département de l'offre testée | Candidat de référence                 | Candidat QPV   |
|-------------------------------|---------------------------------------|--|
| <b>75</b>                     | 48 rue des vinaigriers<br>75010 Paris | 196, Boulevard Barbès<br>75018 Paris                       |
| <b>91</b>                     | 25 rue Pasteur<br>91120 Palaiseau     | Bât Sud,<br>33 rue de la grande borne<br>91350 Grigny      |
| <b>93</b>                     | 25 rue Pasteur<br>93250 Villemomble   | Bâtiment Pavillon<br>4 avenue Blériot<br>93140 Bondy       |
| <b>94</b>                     | 25 rue Pasteur<br>94370 Sucy-en-Brie  | Tour Nord,<br>Rue des Hautes Bornes<br>94600 Choisy-le-Roi |
| <b>95</b>                     | 25 rue Pasteur<br>95220 Herblay       | Carreaux 2,<br>21 Rue Scribe<br>95400 Villiers-le-Bel      |

### *Permutation régulière des CV, 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, le candidat sénior conservant dans tous les cas ses précédentes qualification et profession dans sa candidature.

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées dès la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat, sur deux jours consécutifs. 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.

### *Collecte des offres d'emploi et champ du testing*

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi : Publidia, Emploi FHF, RDV Emploi public, Emploi collectivité, La gazette des communes, Emploi public, Place de l'emploi public, Cap territorial, Emploi aphp, Staff santé, Staff social, Emploi soignant, Pôle Emploi, Indeed.

Pour les deux professions, les cinq candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou CDI dans le secteur privé et des offres d'emploi de contractuel dans les trois versants de la fonction publique. Pour la profession de responsable administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les cinq candidats, actuellement en CDI dans le secteur privé, mentionnent avoir réussi en 2022 le concours d'attaché territorial. Ce jeu de candidatures a été utilisé pour répondre à des offres d'emploi de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Toutes les offres d'emploi de responsable administratif et d'aide-soignant, localisées en Ile-de-France, entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre fin-octobre 2023 et fin-mars 2024.

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste, par courrier électronique ou par téléphone, pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas avant la fin de la campagne de testing.

### *Effets pouvant être mis en évidence*

En comparant l'accès aux entretiens d'embauche que confèrent les mêmes recruteurs aux cinq candidats fictifs considérés deux à deux, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées au sexe, à l'origine, à la réputation du lieu de résidence ou au handicap auditif. Nous précisons ces comparaisons possibles dans le Tableau 3.

**Tableau 3. Effets pouvant être mis en évidence**

| Comparaison des chances d'accéder à un entretien des candidats considérés deux à deux | Effet pouvant être mis en évidence                             |
|---|--|
| Candidat de référence/candidat sénior   | Discrimination en raison de l'âge                              |
| Candidat de référence/candidat d'origine maghrébine                                   | Discrimination en raison de l'origine                          |
| Candidat de référence/candidat QPV  | Discrimination en raison de la réputation du lieu de résidence |
| Candidat de référence/candidat de sexe non modal                                      | Discrimination en raison du sexe                               |

## 2.2. Taille et composition de l'échantillon

Au total, 675 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées, dont 460 pour les responsables administratifs et 215 pour les aides-soignantes. Cela correspond à l'envoi de 3375 candidatures (5x675). Ces envois ont été effectués principalement en réponses à des offres de postes dans le secteur privé (408 offres, soit 60,5 %) et de façon secondaire dans l'emploi public (267 offres soit 39,5%).

**Tableau 4. Taille d'échantillon**

| Secteur           | Cadres administratifs |      | Aides-soignantes |      |
|-------------------|-----------------------|------|------------------|------|
|                   | Nb d'offres           | %    | Nb d'offres      | %    |
| Emploi privé      | 259                   | 56,3 | 149              | 69,3 |
| Fonction publique | 201                   | 43,7 | 66               | 30,7 |
| Total             | 460                   | 100% | 215              | 100% |

## 3. Résultats

### 3.1. Statistiques brutes

L'indicateur de résultats est le taux brut de réponse positive des différents candidats. Globalement, ce taux est plus important pour les postes d'aides-soignantes (avec pour la candidate de référence un taux de 34,9 %, tous secteurs confondus) que pour ceux de cadres administratifs (où le taux du candidat de référence est de 20,4 %) (tableau 5). Ces taux sont en recul relativement aux valeurs obtenues dans le cadre de Desperado IV, deux ans plus tôt, traduisant un moindre dynamisme du marché du travail. La baisse est d'environ 5 points pour les cadres administratifs et de 10 points pour les aides-soignantes.

Les candidats fictifs qui obtiennent les taux de réponses positives les plus élevés sont ceux de sexe non modale, qui sont des femmes pour les cadres administratifs et des hommes pour les aides-soignantes. Les taux de succès dépassent même ceux du candidat de référence pour les cadres administratifs. Ce constat est cohérent avec la littérature sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi (Birkelund *et al.* 2022) : dans une profession féminine, ici les aides-soignantes, les employeurs semblent considérer que les femmes sont les plus aptes à occuper un poste et n'accordent pas de prime

à l'emploi d'un homme, tandis que dans une profession plutôt masculine (ici les cadres administratifs), les femmes peuvent bénéficier d'une préférence lors du recrutement.

Le deuxième type de candidat le plus favorisé sont ceux qui signalent un lieu de résidence en quartier prioritaire. Ce résultat suggère un faible effet de l'adresse et confirme celui de l'ensemble des tests réalisés depuis la fin des années 2010. Il peut s'interpréter en partie au travers des effets des primes à l'embauche données aux employeurs des demandeurs d'emploi qui résident en QPV, dans le cadre du dispositif des « emplois francs »<sup>4</sup>, expérimenté depuis 2018 et généralisé en 2020.

Les deux profils les plus défavorisés sont ceux des candidats qui signalent une origine maghrébine par leur patronyme et dans une moindre mesure ceux des candidats qui signalent un âge de plus de 50 ans dans leur CV et leur lettre de motivation. Pour un candidat dont l'origine maghrébine est suggérée par la consonance du nom et du prénom, la pénalité varie de 3 à 12,1 points selon les profils des candidats et les secteurs d'activité. Elle atteint en moyenne 6,3 points pour les cadres administratifs et 9,3 points pour les aides-soignantes. En termes relatifs, rapportés au taux de succès des candidats de références, les écarts sont respectivement de 30,8% et de 26,7%.

Pour un sénior, la pénalité subie relativement au candidat de référence va de 3 à 5,4 points de pourcentage selon les profils. Elle est en moyenne de 4,6 points pour les cadres administratifs et de 3,7 points pour les aides-soignantes, ce qui correspond à des pénalités relatives de 22,3 % et 10,6 %. **La pénalisation des seniors existe dans la fonction publique tout autant que dans le secteur privé, pour les cadres administratifs comme pour les aides-soignantes.**

Ces résultats situent le critère de l'âge comme l'un des plus pénalisants sur le marché du travail français, avec l'origine et une situation de handicap (L'Horty *et al.*, 2022). Notons que tous ces écarts signalent la présence de discriminations sans encore l'établir. Une analyse plus approfondie à l'aide d'estimation de modèles toutes choses égales par ailleurs est nécessaire pour le confirmer.

---

<sup>4</sup> Les « emplois francs » désignent une subvention donnée aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire. Expérimentée à partir d'avril 2018, et généralisée en janvier 2020, l'aide est de 15 000 € sur trois ans pour une embauche en CDI et de 5 000 € sur deux ans pour un CDD. Dans le cadre des mesures d'urgence et du plan « 1 jeune, 1 solution », ces montants ont été portés respectivement à 17 000 € et 8000 € si l'embauche concerne un demandeur de moins de 26 ans (dispositif « emploi franc + »), entre le 15 octobre 2020 et le 31 décembre 2021. Ce dispositif est présenté par l'ANCT comme « une réponse forte et innovante aux discriminations à l'emploi au sein des quartiers prioritaires ».

**Tableau 5. Taux bruts de succès des différents candidats fictifs**

|                          |                    | Cadres administratifs | Aides-soignantes |
|--------------------------|--------------------|-----------------------|------------------|
| <b>Ensemble</b>          |                    |                       |                  |
|                          | Référence          | 20,43%                | 34,88%           |
|                          | Parentalité        | 15,87%                | 31,16%           |
|                          | Origine maghrébine | 14,13%                | 25,58%           |
|                          | QPV                | 22,39%                | 31,16%           |
|                          | Sexe non modal     | 25,43%                | 33,02%           |
| <b>Secteur privé</b>     |                    |                       |                  |
|                          | Référence          | 13,51%                | 36,91%           |
|                          | Parentalité        | 8,11%                 | 32,89%           |
|                          | Origine maghrébine | 7,72%                 | 24,83%           |
|                          | QPV                | 15,06%                | 31,54%           |
|                          | Sexe non modal     | 16,60%                | 30,87%           |
| <b>Fonction publique</b> |                    |                       |                  |
|                          | Référence          | 29,35%                | 30,30%           |
|                          | Parentalité        | 25,87%                | 27,27%           |
|                          | Origine maghrébine | 22,39%                | 27,27%           |
|                          | QPV                | 31,84%                | 30,30%           |
|                          | Sexe non modal     | 36,82%                | 37,88%           |

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

### 3.2. Tests de discriminations

Le tableau 6 ventile plus finement les réponses par paire de candidatures, ce qui est conforme à l'esprit d'un test par correspondance qui consiste dans sa version élémentaire à comparer les taux de succès d'une paire de candidats semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite mesurer l'effet. La comparaison est faite systématiquement avec le ou la candidate de référence. Le tableau présente les écarts de taux de succès (col 6) et leur rapport (col 7) tout en testant statistiquement la significativité des écarts.

Les résultats confirment qu'un candidat cinquantenaire est sanctionné de façon significative par les recruteurs relativement à un candidat trentenaire, pour les cadres administratifs, uniquement dans le privé au seuil de 1 %. Une origine maghrébine est caractérisée elle aussi par des pénalités significatives qui sont plus généralisées. Elles apparaissent pour les cadres administratifs à la fois dans le privé et dans le public et pour les aides-soignantes, uniquement dans le privé.

Aucun test n'est significatif pour une adresse en quartier prioritaire. Certains tests sont significatifs pour le sexe non modal, avec tantôt une pénalité pour les cadres administratifs dans le public, tantôt une prime à l'embauche, pour les aides-soignantes dans le privé.

**Tableau 6. Décomposition des taux de réponse**

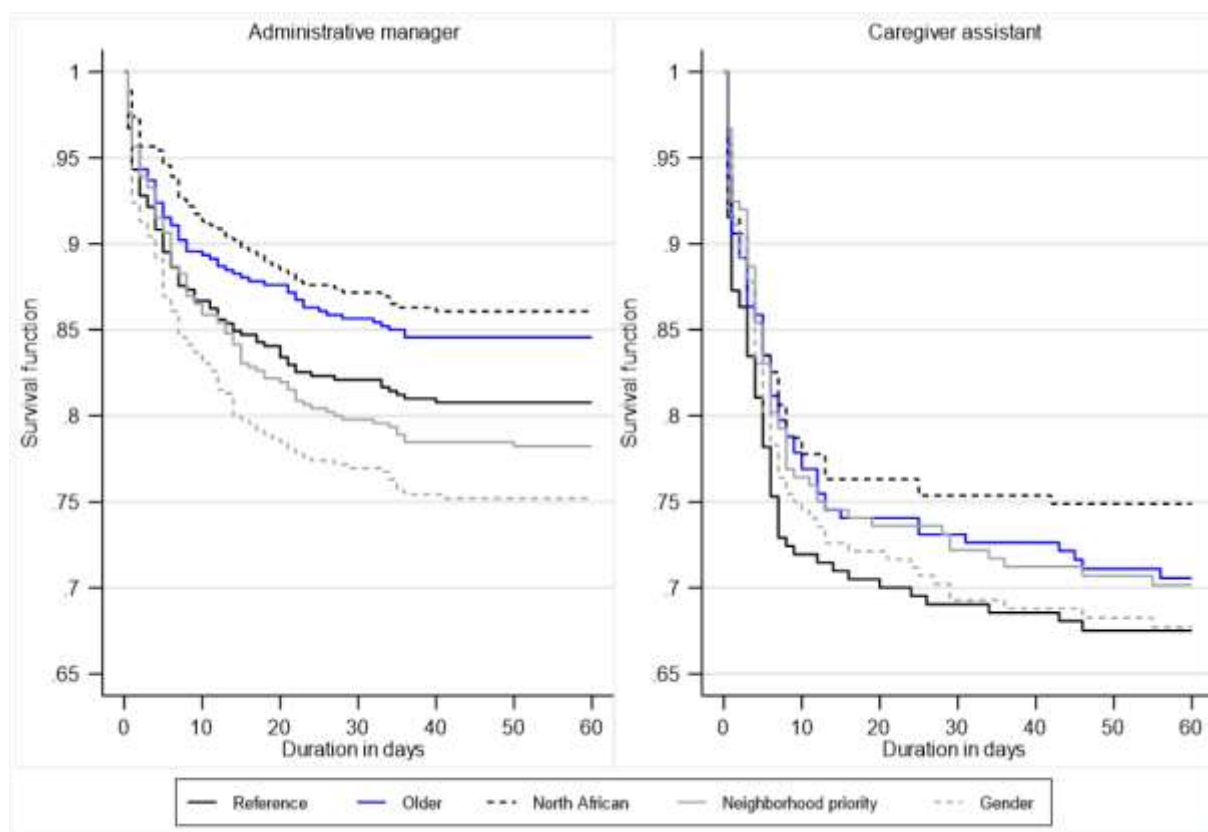
| Echantillon                     |        | (1) Nb.<br>D'offres<br>testées | (2) Aucune<br>réponse<br>positive | (3) Deux<br>réponses<br>positives | (4) Seul le<br>candidat de<br>référence<br>reçoit une<br>réponse<br>positive | (5) Seul le<br>candidat<br>potentiellement<br>discriminé<br>reçoit une<br>réponse<br>positive | (6) Taux net<br>de<br>discrimination | (7) Rapport<br>des taux de<br>réponse (réf.<br>Vs<br>potentielleme<br>nt discriminé) |
|---------------------------------|--------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|---|--------------------------------------|--|
| <b>Cadre administratif</b>      |        |                                |                                   |                                   |  |   |                                      |  |
| Référence vs senior             | Ens.   | 460                            | 353                               | 60                                | 34   | 13  | 0.196                                | 1.288***   |
|                                 | Privé  | 259                            | 219                               | 16                                | 19   | 5   | 0.350                                | 1.667***   |
|                                 | Public | 201                            | 134                               | 44                                | 15   | 8   | 0.104                                | 1.135  |
| Référence vs Origine Maghrébine | Ens.   | 460                            | 356                               | 55                                | 39   | 10  | 0.279                                | 1.446***   |
|                                 | Privé  | 259                            | 219                               | 15                                | 20   | 5   | 0.375                                | 1.750***   |
|                                 | Public | 201                            | 137                               | 40                                | 19   | 5   | 0.219                                | 1.311***   |
| Référence vs QPV                | Ens.   | 460                            | 337                               | 74                                | 20   | 29  | -0.073                               | 0.913  |
|                                 | Privé  | 259                            | 209                               | 24                                | 11   | 15  | -0.080                               | 0.897  |
|                                 | Public | 201                            | 128                               | 50                                | 9  | 14  | -0.068                               | 0.922  |
| Référence vs sexe non modal     | Ens.   | 460                            | 328                               | 79                                | 15   | 38  | -0.174                               | 0.803***   |
|                                 | Privé  | 259                            | 207                               | 26                                | 9  | 17  | -0.154                               | 0.814  |
|                                 | Public | 201                            | 121                               | 53                                | 6  | 21  | -0.187                               | 0.797***   |
| <b>Aide-soignante</b>           |        |                                |                                   |                                   |  |   |                                      |  |
| Référence vs senior             | Ens.   | 215                            | 123                               | 50                                | 25   | 17  | 0.087                                | 1.119  |
|                                 | Privé  | 149                            | 83                                | 38                                | 17   | 11  | 0.091                                | 1.122  |
|                                 | Public | 66                             | 40                                | 12                                | 8  | 6   | 0.077                                | 1.111  |
| Référence vs Origine Maghrébine | Ens.   | 215                            | 129                               | 44                                | 31   | 11  | 0.233                                | 1.364***   |
|                                 | Privé  | 149                            | 86                                | 29                                | 26   | 8   | 0.286                                | 1.486***   |
|                                 | Public | 66                             | 43                                | 15                                | 5  | 3   | 0.087                                | 1.111  |
| Référence vs QPV                | Ens.   | 215                            | 124                               | 51                                | 24   | 16  | 0.088                                | 1.119  |
|                                 | Privé  | 149                            | 85                                | 38                                | 17   | 9   | 0.125                                | 1.170  |
|                                 | Public | 66                             | 39                                | 13                                | 7  | 7   | 0.000                                | 1.000  |
| Référence vs sexe non modal     | Ens.   | 215                            | 123                               | 54                                | 21   | 17  | 0.043                                | 1.056  |
|                                 | Privé  | 149                            | 86                                | 38                                | 17   | 8   | 0.143                                | 1.196*   |
|                                 | Public | 66                             | 37                                | 16                                | 4  | 9   | -0.172                               | 0.800  |

Source: Test DESPERADO 5 (TEPP-CNRS/DGAFFP)

Note : Le taux net de discrimination est (6) = ((4)-(5))/((3)+(4)+(5)). Le rapport des taux de réponse est (7) = ((3)+(4))/((3)+(5)). Les seuils usuels de risque sont 1% (\*\*\*), 5% (\*\*) and 10% (\*).

La figure 1 décrit le temps passé, en nombre de jours, avant d'obtenir une réponse positive. Il s'agit de fonctions de survie de Kaplan-Meier pour quatre profils de candidats : candidat de référence, d'origine maghrébine, senior et sexe non modal. Pour ces deux comparaisons, il apparaît de façon assez nette que les seniors sont confrontés à une durée d'attente avant une réponse positive beaucoup plus longue que celle des candidats de référence.

Figure 1. Temps passé avant d'obtenir une réponse (fonctions de survie de Kaplan-Meier)



Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFFP)

La figure 2 illustre elle aussi les différences entre les taux de succès des différents candidats. Elle est issue de l'estimation d'un modèle linéaire en probabilité sur l'ensemble des candidatures. Si  $R_{ji}$  est la réponse à la candidature du candidat  $i$  l'annonce  $j$ , la spécification du modèle estimé est la suivante :

- Pour les cadres administratifs :

$$Pr(R_{ji} = 1) = c + \gamma_1 * t_{senior,i}^{male} + \gamma_2 * t_{origin,i}^{male} + \gamma_3 * t_{neighborhood,i}^{male} + \gamma_4 * t_{gender,i}^{female} + \varepsilon_{ji}$$

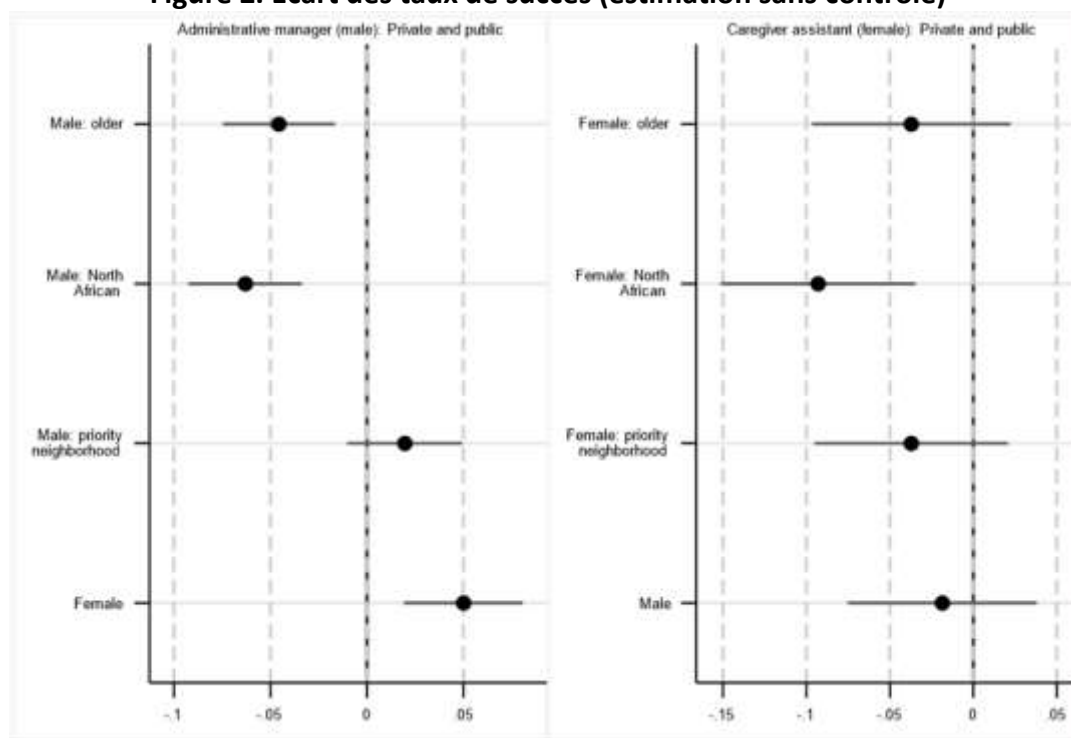
- Pour les aides-soignantes :

$$Pr(R_{ji} = 1) = c + \gamma_1 * t_{senior,i}^{female} + \gamma_2 * t_{origin,i}^{female} + \gamma_3 * t_{neighborhood,i}^{female} + \gamma_4 * t_{gender,i}^{male} + \varepsilon_{ji}$$

L'estimation est réalisée en premier lieu sans variable de contrôle et les résultats sont donc comparables à ceux des écarts bruts de succès du tableau 6. La figure 2 a pour intérêt supplémentaire de visualiser les intervalles de confiance et de comparer facilement les situations. Pour les cadres administratifs, on observe une discrimination significative en raison de l'âge, significative globalement et dans le privé. Pour les aides-soignantes, l'effet de l'âge n'est pas significatif.



**Figure 2. Ecart des taux de succès (estimation sans contrôle)**



Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Le tableau 8 présente les résultats des estimations du même type de spécification en ajoutant des variables de contrôle et notamment le département où est localisé l'établissement, le sexe du recruteur, et l'ordre d'envoi des candidatures. Une fois pris en compte ces variables de contrôle, la discrimination en raison de l'âge demeure significative pour les cadres administratifs au seuil de 1% pour les emplois privés uniquement. Elle n'est pas significative pour les femmes dans les emplois d'aides-soignantes.

L'estimation confirme par ailleurs l'existence d'une discrimination à l'encontre des candidats d'origine maghrébine, pour les deux domaines professionnels, dans le privé comme dans le public (à l'exception de l'emploi public pour les aides-soignantes, où l'écart n'est pas significatif).

**Tableau 8. Estimation des taux de succès par un modèle linéaire en probabilité**

| Variables                       | (1) Public et privé |           | (2) Privé |           | (3) Public |           |
|---------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
|                                 | coef.               | st. error | coef.     | st. error | coef.      | st. error |
| <i>A. Cadres administratifs</i> |                     |           |           |           |            |           |
| Senior                          | -0.046***           | (0.015)   | -0.051*** | (0.019)   | -0.039     | (0.025)   |
| Maghrébin                       | -0.063***           | (0.015)   | -0.058*** | (0.019)   | -0.070***  | (0.024)   |
| QPV                             | 0.019               | (0.015)   | 0.017     | (0.020)   | 0.020      | (0.025)   |
| Sexe non modal (femme)          | 0.050***            | (0.016)   | 0.033     | (0.020)   | 0.072***   | (0.026)   |
| Secteur public                  | 0.040               | (0.056)   |           |           |            |           |
| Variables de contrôle           | OUI                 |           | OUI       |           | OUI        |           |
| Nombre d'observations           | 2,300               |           | 1,295     |           | 1,005      |           |
| Nombre d'offres                 | 460                 |           | 259       |           | 201        |           |
| R <sup>2</sup>                  | 0.113               |           | 0.049     |           | 0.135      |           |
| <i>B. Aides-soignantes</i>      |                     |           |           |           |            |           |
| Senior                          | -0.036              | (0.030)   | -0.040    | (0.036)   | -0.034     | (0.059)   |
| Maghrébin                       | -0.097***           | (0.030)   | -0.121*** | (0.039)   | -0.040     | (0.047)   |
| QPV                             | -0.036              | (0.030)   | -0.053    | (0.034)   | -0.002     | (0.060)   |
| Sexe non modal                  | -0.017              | (0.029)   | -0.059*   | (0.033)   | 0.066      | (0.056)   |
| Secteur public                  | 0.013               | (0.076)   |           |           |            |           |
| Variables de contrôle           | OUI                 |           | OUI       |           | OUI        |           |
| Nombre d'observations           | 1,075               |           | 745       |           | 330        |           |
| Nombre d'offres                 | 215                 |           | 149       |           | 66         |           |
| R <sup>2</sup>                  | 0.060               |           | 0.100     |           | 0.133      |           |

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFFP)

Note : Le tableau reporte les résultats de l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par les MCO avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les seuils de risque sont 1% (\*\*\*), 5% (\*\*) et 10% (\*). Les variables de contrôle comprennent le département de l'établissement, le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), la disponibilité immédiate du candidat requise ou non par l'offre et le jeu de CV, le script de la candidature et le mois d'envoi de la candidature.

## Conclusions

L'objet de cette étude était de mesurer les pénalités dans l'accès subies en France par les candidats de plus de 50 ans dans le public comme dans le privé, à l'aide d'un test par correspondance multi-critères. Pour y parvenir, un test par correspondance a été réalisé entre novembre 2023 et mars 2024 dans la région Ile-de-France qui a consisté à envoyer 3 375 candidatures fictives en réponse à 675 offres d'emploi dans les deux domaines professionnels, celui des cadres administratifs, domaine majoritairement masculin pour des niveaux de qualifications équivalents à des agents de catégorie A de la fonction publique et celui des aides-soignantes, domaine féminisé correspondant à des niveaux de qualifications de catégorie C. Chaque recruteur a été confronté à son insu à un jeu de cinq candidatures fictives qui ne se distinguaient que par une seule caractéristique particulière : un patronyme évoquant une origine maghrébine, une adresse dans un quartier prioritaire, un sexe différent du sexe modal dans le domaine professionnel testé et enfin, l'âge du candidat, fixé à plus de 50 ans contre 30 ans pour le candidat de référence.

L'étude montre qu'à expérience professionnelle égale, un candidat pour un poste de cadre administratif de plus de 50 ans subit une forte pénalité dans sa recherche d'emploi, correspondant à une chute de 22,3 % de ses chances de succès relativement au candidat de référence. Cette pénalité n'est significative que dans l'emploi privé. Pour les aides-soignantes, la pénalité atteint 10,6 % mais elle n'est pas statistiquement significative. Si l'on suit les conclusions des campagnes de test effectuées dans le passé selon le même protocole, l'effet négatif d'un âge de plus de 50 ans n'est que légèrement inférieur à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français (Challe et al., 2020), lui-même comparable à celui d'une situation de handicap (L'Horty et al., 2022).

A notre connaissance, cette étude est l'une des rares à utiliser la méthode du test par correspondance pour mesurer en France les effets de l'âge sur l'accès à l'emploi. Les limites de cette méthodologie méritent d'être rappelés. Les résultats sont partiels parce qu'ils ne portent que les deux univers professionnels testés, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignantes. Ils sont spécifiques à la période de cinq mois pendant laquelle les données ont été collectées et ne sont sans doute valables que pour la région Ile-de-France. Ils gagneraient donc à être complétés par d'autres études portant sur d'autres régions que l'Ile-de-France, sur d'autres périodes et/ou sur d'autres professions. Ces résultats nous paraissent néanmoins suffisamment convergents pour plaider pour une action de sensibilisation auprès des employeurs pour valoriser davantage l'emploi des seniors, à la fois dans le privé et dans le public.

## Références

- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). "Field Experiments on Discrimination". In A. Banerjee V. & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, Chapter 8, pp. 309-393). North-Holland.
- Bertrand, M., and Mullainathan S., (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94 (4): 991–1013.

Birkelund, Gunn Elisabeth, Bram Lancee, Edvard Nergård Larsen, Javier G Polavieja, Jonas Radl, Ruta Yemane. (2022). « Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment », *European Sociological Review*, Volume 38, Issue 3, June 2022, Pages 337–354.

Carlsson, M. and Eriksson, S. (2019). "Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market", *Labour Economics*, Volume 59, Pages 173-183, ISSN 0927-5371, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>.

Challe, L., Duguet, E., Langot, F., Yannick, L., Du Parquet, L., & Petit, P. (2023). Why are the older workers discriminated in hirings?. HAL SHS.

Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., Wolff F-C. (2024). « Cyclical behavior of hiring discrimination: Evidence from repeated experiments in France », *The Annals of Regional Science*, 72(3), 711-733.

Challe, L., L'Horty Y. et Petit P. (2022). « Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche y compris dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., Wolff F-C. (2022). « Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale », *Rapport de recherche TEPP*, n°22-04

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.

Heckman, J. J. (1998), "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), pp. 101-116.

L'Horty Yannick, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit et François-Charles Wolff. 2022. "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment", *Social Science & Medicine*, vol. 303, Issue C.

L'Horty Yannick. (2016). *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport pour le Premier ministre, La documentation française, 106 pages.

L'Horty, Y., & Petit, P. (2023). « Mesurer des discriminations ethno-raciales en France : l'apport des testing », *Appartenances et Altérités* (cahiers de l'URMIS), n°3.

Lippens, Louis, Siel Vermeiren et Stijn Baert. (2021). « The State of Hiring Discrimination : A Meta-Analysis of (Almost ) All Recent Correspondence Experiments », *IZA DP* n°14966.

Neumark, D. (2008), La discrimination à l'emploi des seniors aux Etats-Unis, *Connaissance de l'Emploi*, (53).

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.

Neumark, D., Burn I., and Button P., (2019). "Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment", *Journal of Political Economy*, 2019, vol. 127, issue 2, 922 – 970.

Pager, D. « The Mark of a Criminal Record », *American Journal of Sociology*, 108 (5), 2003, p. 937-975.

Petit, P. (2007). "The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector", *Labour Economics*, 2007, 14 (3), pp. 371-392.

Petit, P., Bunel M., et L'Horty Y., (2020). « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », *Revue économique*, 2020/1, vol 71, pp 31-56.

Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen (2017). "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 114, 41, 10870-10875.

Zschirnt, E. and D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.

**Annexe**  
**Exemple de candidatures fictives : Les aides-soignantes**

Nous présentons ci-après un exemple de deux candidatures d'aides-soignantes résidant à Paris (CV et lettres de motivation) : celle de la candidate de référence et celle de la candidate senior de même expérience dans le domaine.

|   |   |
|---|---|
| <b>Marion LEFEBVRE</b><br>29 rue Cail<br>75010 PARIS<br>07 84 83 96 30<br>marion_lefebvre.m@yahoo.com<br>32 ans – célibataire – sans enfant   |   |
| <b><u>Aide-soignante</u></b>  |   |
| <b>COMPETENCES</b>  |   |
| <i>Soins d'hygiène et de confort, surveillance, stimulation, écoute, transmissions<br/>Publics : personnes âgées malades et dépendantes, personnes en situation de handicap,<br/>personnes hospitalisées, personnes en situation de troubles psychiques</i> |   |
| <b>13 ANNEES D'EXPERIENCES</b>  |   |
| <b>Depuis 2018 :</b><br>CDI   | <b><u>Aide-soignante</u></b><br>Résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais (94)   |
| <b>2017- 2018 :</b><br>CDD  | <b><u>Aide-soignante</u></b><br>Centre de réadaptation de Coubert (77)  |
| <b>2016 – 2017 :</b><br>CDD   | <b><u>Aide-soignante à domicile</u></b><br>Entreprise Coviva à Chelles (77)   |
| <b>2013 – 2016 :</b><br>CDI   | <b><u>Aide-soignante</u></b><br>Résidence pour personnes âgées Le Galilée au Mans (72)  |
| <b>2011-2013 :</b><br>CDD   | <b><u>Aide-soignante</u></b><br>Service chirurgie de la main à l'hôpital du Mans (72)   |
| <b>2010-2011 :</b><br>6 Stages de 4 semaines  | <b><u>Aide-soignante stagiaire</u></b><br>Résidence pour personnes âgées La Floraisance au Mans (72)<br>Service chirurgie générale à l'Hôpital du Mans (72)<br>Maison d'accueil pour personnes handicapées de l'Huisnes au Mans (72)<br>Etablissement public de santé mentale de la Sarthe à Allonnes (72)<br>Service gériatrie à l'Hôpital du Mans (72)<br>Unité de soins de longue durée à l'Hôpital du Mans (72) |
| <b>FORMATION</b>  |   |
| <b>Juillet 2011 :</b>   | <b><u>Diplôme d'état d'aide-soignante</u></b><br>Institut de formation d'aide-soignant du Mans (72)   |
| <b>2009-2010 :</b>  | Préparation du BTS Assistante de gestion PME-PMI<br>Lycée Gabriel Touchard au Mans (72)   |
| <b>Juin 2009 :</b>  | <b><u>Baccalauréat Série STT</u></b>  |
| <b>Juin 2006 :</b>  | <b><u>Brevet des collèges</u></b>   |
| <b>DIVERS</b>   |   |
| <b><u>Mobile</u></b> : permis B, voiture personnelle.<br><b><u>Informatique</u></b> : word, excel, internet.<br><b><u>Autres activités</u></b> : Handball et musique.   |   |

**Marion LEFEBVRE**  
**29 rue Cail**  
**75010 PARIS**  
**07 84 83 96 30**  
**marion\_lefebvre.m@yahoo.com**

XXX

Candidature aide soignante  
(référence AX-888)

Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2023

Madame, Monsieur,

J'ai eu connaissance de votre offre d'emploi d'aide soignante. Je voudrais vous présenter ma candidature car je pense que je corresponds à vos attentes.

Comme vous pouvez le voir dans mon CV, j'occupe depuis plus de cinq ans un emploi d'aide soignante dans la résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais. Je travaille auprès de personnes âgées malades et dépendantes. Je réalise différents soins et différentes activités au service de ces personnes : les soins d'hygiène et de confort, les repas, le rangement et le nettoyage des chambres, les activités de stimulation, la surveillance et la prévention. J'ai de bonnes qualités humaines et relationnelles avec mes patients et mes collègues et j'apprécie le travail en équipe.

Avant cet emploi, je travaillais dans un centre de réadaptation. J'ai également assuré des soins à domicile et j'ai travaillé dans différents services dans des hôpitaux. J'ai ainsi pu développer une expérience d'aide soignante expérimentée auprès de différents types de patients. Ces expériences ont complété les compétences acquises dans le cadre de mon diplôme d'aide soignante que j'ai obtenu à l'IFAS du Mans en 2011.

Je souhaiterais pouvoir vous rencontrer pour vous présenter mes motivations et mon expérience plus en détail.

Je vous remercie de votre attention, et je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de toute ma considération.

M. LEFEBVRE

Sylvie LEROY

19 rue Legendre 75017 Paris

06 41 13 61 28

leroy.sylvie.pro.ls@gmail.com

Née en 1972 – permis B et véhiculée

## EXPERIENCE

**Principales activités : soins d'hygiène, soins de confort, prise des repas, entretien des chambres et du matériel, surveillance et écoute des patients, soutien aux soins infirmiers.**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Depuis août 2018            | Aide-soignante en contrat à durée indéterminée<br>Résidence pour personnes âgées Les jardins des acacias, 94410 St Maurice  |
| D'avril 2017 à juillet 2018 | Aide-soignante en contrat à durée déterminée<br>Pôle psychiatrique, Hôpital, 94410 St Maurice   |
| De février 2016 à mars 2017 | Aide-soignante en contrat à durée déterminée<br>Pôle réadaptation, Hôpital, 91330 Yerres  |
| De juin 2013 à janvier 2016 | Aide-soignante à domicile en contrat à durée indéterminée<br>La Parentèle, 76600 Le Havre   |
| D'août 2011 à mai 2013      | Aide-soignante en contrat à durée déterminée<br>Pôle cancérologie, CHU, 76000 Rouen   |
| En 2011                     | Aide-soignante en stage au cours de la formation à l'IFAS<br>Pôle maternité, Hôpital Jacques Monod, 76290 Montivilliers<br>Résidence pour personnes handicapées, La maison des lys, 76770 Malaunay<br>Résidence pour personnes âgées, La Boiserie, 76230 Bois Guillaume<br>Soins à domicile, HAD du Cèdre, 76230 Bois Guillaume<br>Pôle gériatrie, CHU, 76000 Rouen<br>Pôle urgences, Clinique de l'Europe, 76000 Rouen |
| De Juin 2001 à mai 2010     | Conseillère de vente en contrat à durée indéterminée<br>Séphora, 76000 Rouen  |
| D'octobre 1990 à mai 2001   | Esthéticienne en contrat à durée indéterminée<br>Institut Yves Rocher, 76000 Rouen  |

## FORMATION

|              |  |
|--------------|--|
| Juillet 2011 | <b>Diplôme d'état d'aide-soignante</b> , IFAS, 76000 Rouen |
| Juin 1990    | BP Esthétique, Ecole Pigier, 76000 Rouen                   |
| Juin 1988    | CAP Esthétique, Ecole Pigier, 76000 Rouen                  |

## DIVERS

**Loisirs :** sport, informatique et musique



Sylvie LEROY  
19 rue Legendre 75017 Paris  
06 41 13 61 28  
leroyssylvie.pro.ls@gmail.com

XXX

**Objet : REPONSE A UNE ANNONCE D'AIDE-SOIGNANTE (REFERENCE XXX)**

Paris, le 1<sup>er</sup> Septembre 2023

Madame, Monsieur

Votre annonce pour un poste d'aide-soignante dans votre établissement a retenu mon attention. Je souhaite postuler à cette annonce.

Âgée de 51 ans, j'ai travaillé pendant 20 ans comme esthéticienne et conseillère de vente en produits cosmétiques. En 2010, j'ai commencé une reconversion professionnelle et j'ai validé un diplôme d'état d'aide-soignante en 2011. J'ai eu l'opportunité de travailler dans différents établissements qui m'ont permis d'acquérir de l'expérience. Au quotidien, mes principales activités sont les soins d'hygiène et de confort, j'assure la surveillance, la prise des repas et l'entretien des chambres et du matériel médical. Enfin j'assiste les infirmiers lorsqu'ils réalisent les soins. J'attache également une grande importance à l'écoute et la communication avec les patients.

Les établissements dans lesquels j'ai travaillé et les patients dont je me suis occupée ont été variés au cours de mon expérience, ce qui me permet de vous présenter ma candidature.

Travaillant actuellement dans une résidence pour personnes âgées à St Maurice, je souhaite continuer ma carrière dans un établissement comme le votre. Ma formation et mes expériences m'ont permis d'acquérir les compétences que vous recherchez pour ce poste. Je suis très motivée et efficace.

Souhaitant que ma candidature attire votre attention et que vous m'accordiez un entretien, je vous prie d'agréer l'expression de ma considération.

S.LEROY