

# Discrimination à l'embauche selon le sexe: les enseignements d'un *testing* de grande ampleur



Dares, IPP, ISM Corum

Note IPP n°67 — DARES.Analyses n°26

**DARES:** Émilie Arnoult (CEET-Lirsa), Marie Ruault, Emmanuel Valat (U. Gustave Eiffel, ERUDITE) et Pierre Villedieu (Sciences-Po, LIEPP).  
**Chercheurs IPP:** Thomas Breda (Paris School of Economics, IPP), Nicolas Jacquemet (U. Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris School of Economics), Morgane Laouenan (U. Paris 1 Panthéon-Sorbonne, LIEPP), Roland Rathelot (U. de Warwick), Mirna Safi (Sciences-Po, LIEPP), Clara Schaeper (Berlin School of Economics) et Joyce Sultan Parraud (IPP).  
**ISM Corum:** Amélie Allegre, Anna Bagramova, Frédérique Bouvier, Fabrice Foroni, Sara Ftoh Fennane, Isabelle Huet, Bianka Kozma, Amine Medaghri Alaoui et Elshaday Tekle.

## Des inégalités femmes-hommes persistantes sur le marché du travail

- Plus faible participation au marché du travail
- Proportion plus importante de temps partiel, souvent subi;
- Ségrégation horizontale (concentration dans certains emplois);
- Ségrégation verticale (plafond de verre);

Quelle est la contribution des conditions d'accès à l'emploi?

- L'une des plus étudiées, en France et dans le monde ([Adamovic, 2020](#));
- Dont les résultats pénètrent difficilement le débat public;
- Car la plupart des études se concentrent sur des zones géographiques, des métiers, des tranches d'âge particulières.

L'objectif de cette étude est de dresser un **panorama des inégalités d'accès à l'emploi selon le sexe sur le marché du travail français.**

## Une étude par correspondance de grande ampleur

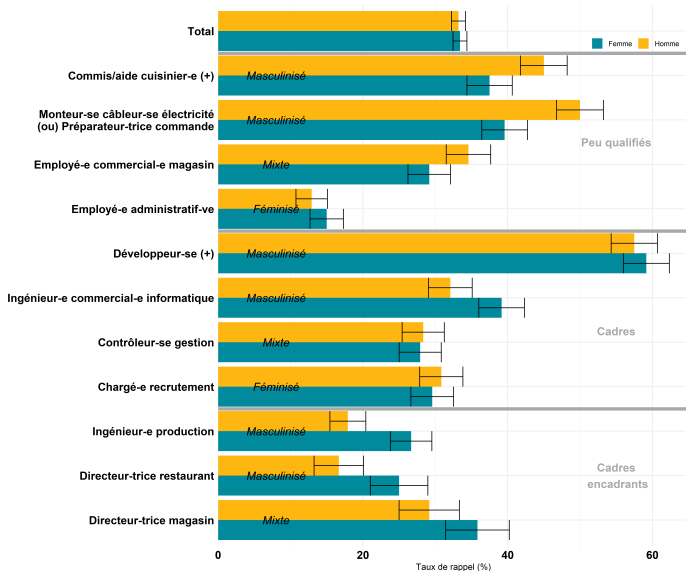
“Etude par correspondance” : envoi de candidatures fictives en réponse à des offres d'emploi réelles, afin de mesurer l'effet de l'identité du candidat (indépendamment de la qualité de la candidature).

- 11 catégories de métiers, qui se distinguent par (i) leur niveau de qualification, (ii) leur degré de féminisation, (iii) le niveau de tension du recrutement;
- Trois tranches d'âge, “jeune” (23 à 30 ans); “âge intermédiaire” (33 à 40 ans) “senior” (“48 à 55 ans);
- Situation familiale, signalée par un bloc spécifique dans le cv (statut marital; présence, ou non, de deux enfants dans le foyer, période d'inactivité d'une durée de 2 ans;
- Situation socio-démographique signalée par le prénom, origine sociale (favorisée / défavorisée) et l'âge (25-34, 35-49 et 50ans et +).

Ecarts homme-femme de **convocation à un entretien d'embauche** suites aux réponse à 2400 offres d'emploi, entre Déc. 2019 et **Avril 2021**.

Résultats descriptifs consolidés, dont l'interprétation est conditionnée aux analyses statistiques supplémentaires à venir.

# Pas de discrimination à l'embauche en moyenne...



... mais des différences fortes selon la qualification des métiers...

	N	Taux de rappel (%)		Écarts (F/H, %)	
		H	F	Brut	Net
<b>Niveau de féminisation du métier</b>					
Masculinisé	2640	38,3	39,0	+1,8	+0,5
Mixte	1200	31,0	30,0	-3,2	-4,1
Féminisé	960	21,9	22,3	+1,8	+8,2
<b>Niveau de qualification du métier</b>					
Peu qualifiés	1920	35,6	30,3	-14,9**	-15,1***
Cadres	1920	37,2	39,0	+4,8	+4,1
Cadres encadrants	960	20,4	28,5	+39,7***	+41,7***
<b>Degré de tension du métier</b>					
Élevée	960	51,2	48,3	-5,7	-2,1
Faible	3840	28,7	29,7	+3,5	+1,7
<b>Tranches d'âge</b>					
23 à 30 ans	1920	40,5	37,5	-7,4	-2,6
33 à 40 ans	2400	31,8	33,4	+5,0	+5,0
48 à 55 ans	480	10,8	17,1	+58,3**	-20,6
<b>Origine sociale suggérée par le prénom</b>					
Defavorisée	2413	33,7	34,3	+1,8	+3,3
Favorisée	2387	32,7	32,5	-0,6	-2,4
Effets fixes et contrôles				Non	Oui

... qui réagissent peu aux informations sur la parentalité ou des périodes d'inactivité

	Taux de rappel (%)			Écart (F/H, %)	
	Moyen	H	F	Brut	Net
Pas de signal	34,2	33,2	35,2	+6,0	+4,5
Signal	32,7	33,2	32,2	-3,0	-6,8
<i>Dont :</i>					
_____célibataire	33,7	33,5	33,8	+0,9	-5,8
_____célibataire, 2 enf.	35,6	33,8	37,3	+10,4	-9,7
_____en couple	34,3	35,0	33,5	-4,3	-9,5
_____en couple, 2 enf.	33,0	33,8	32,1	-5,0	+1,6
_____inactif	29,8	28,4	31,1	+9,5	-16,7
inactif, en couple, 2 enf.	29,7	34,0	25,4	-25,3**	-12,3
Effets fixes et contrôles				Non	Oui

... qui réagissent peu aux informations sur la parentalité ou des périodes d'inactivité

	Taux de rappel (%)			Écart (F/H, %)	
	Moyen	H	F	Brut	Net
Pas de signal	34,2	33,2	35,2	+6,0	+4,5
Signal	32,7	33,2	32,2	-3,0	-6,8
<i>Dont :</i>					
_____célibataire	33,7	33,5	33,8	+0,9	-5,8
_____célibataire, 2 enf.	35,6	33,8	37,3	+10,4	-9,7
_____en couple	34,3	35,0	33,5	-4,3	-9,5
_____en couple, 2 enf.	33,0	33,8	32,1	-5,0	+1,6
_____inactif	29,8	28,4	31,1	+9,5	-16,7
inactif, en couple, 2 enf.	29,7	34,0	25,4	-25,3**	-12,3
Effets fixes et contrôles				Non	Oui

## Discrimination systématique à l'embauche contre les femmes ?

**Non**, sur la base des manifestations d'intérêt que reçoivent en moyenne les hommes et les femmes en réponse à leur candidature (de qualité strictement comparable).

- Qui confirment les résultats de nombreuses études antérieures portant sur des métiers / zones spécifiques (du [Parquet](#) et [Petit, 2019](#)).

**Mais** une grande disparité suivant le niveau de qualification, notamment lorsque les métiers sont fortement masculinisés

- Promotion de l'équilibre femme-homme du management des entreprises?
- Homéophilie des recruteurs ([Edo et Jacquemet, 2013](#))?
- Candidatures "minoritaires" qualifiées perçues plus positivement ([Breda et Hillion, 2016](#))?

Et une **absence d'effet systématique des informations sur la situation personnelle**

- Contrairement à [Petit \(2007\)](#), qui observe une pénalité liée à l'absence d'enfants parmi les femmes jeunes, sur des CDI peu qualifiés dans le secteur bancaire en Ile de France.
- Disparité de l'effet de ces informations en fonction des autres caractéristiques de la candidature / du métier?
- La situation personnelle est cernée lors de l'entretien d'embauche?



# Bibliographie

- ADAMOVIC, M. (2020): "Analyzing Discrimination in Recruitment: A Guide and Best Practices for Resume Studies," *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 445–464.
- BREDA, T., ET M. HILLION (2016): "Teaching Accreditation Exams Reveal Grading Biases Favor Women in Male-Dominated Disciplines in France," *Science*, 353(6298), 474–478.
- DU PARQUET, L., ET P. PETIT (2019): "Discrimination à l'embauche : retour sur deux décennies de testings en France," *Revue française d'économie*, Vol. XXXIV(1), 91–132.
- EDO, A., ET N. JACQUEMET (2013): *La Discrimination à l'embauche, Sur Le Marché Du Travail Français*, no. 31. Editions rue d'Ulm, Opusculé du CEPREMAP.
- PETIT, P. (2007): "The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector," *Labour Economics*, 14(3), 371–391.