

• DOCUMENT D'ÉTUDES

SEPTEMBRE 2023
N ° 270

Le risque discriminatoire diminue-t-il avec le niveau de diplôme ?

Une analyse comparée de trois
mesures de la discrimination

Émilie Arnoult
Dares

Le risque discriminatoire diminue-t-il avec le niveau de diplôme ? Une analyse comparée de trois mesures de la discrimination

Emilie Arnoult¹

Trois aspects des discriminations à l'embauche sont appréhendés dans cette étude : le comportement des recruteurs face à des candidatures se distinguant uniquement par les noms et prénoms des candidat-es (étudié par la méthode du *testing*), les écarts de position sur le marché du travail en fonction du lien à la migration des personnes (mesurés à partir des Enquêtes emploi) et les déclarations de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi (issues de l'enquête Trajectoires et Origines 2). Quelle que soit la mesure, les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes originaires du Maghreb sont marquées, et l'obtention d'un diplôme en France ne les protège pas face au risque discriminatoire. L'effet du niveau de diplôme varie en fonction du sexe. Bien que les candidatures des femmes originaires du Maghreb retiennent relativement plus souvent l'attention du recruteur lorsqu'elles sont diplômées du supérieur et candidatent à un poste qualifié, les discriminations seraient plus marquées dans la seconde phase du recrutement : leur risque de chômage ainsi que de déclarer le refus injuste d'un emploi sont *in fine* plus élevés. Quant aux hommes, l'écart de taux de rappel et le risque de chômage inexplicé par rapport aux hommes sans ascendance migratoire sont inférieurs parmi ceux diplômés du supérieur candidatant à un poste qualifié, sans pour autant diminuer les déclarations de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi.

Mots clés : discriminations, chômage, testing, immigrés, descendants d'immigrés.

Codes JEL : J7, J15, J64, C52, C93.

¹ Mission Animation de la Recherche de la Dares, Ministère du Travail, 39-45 quai André Citroën – 75015 Paris, 01.44.38.32.18, emilie.arnoult@travail.gouv.fr. Chercheure affiliée au Cnam-CEET.

Table des matières

1. Introduction	3
2. Données.....	6
a. Identification des origines	6
b. Niveaux de qualification et diplôme.....	7
c. Expérience et âge de la population retenue	8
d. Période d'observation	8
e. Composition des échantillons	9
3. Méthodes	10
a. Les écarts de taux de rappel dans le <i>testing</i>	11
b. La mesure des écarts de taux de chômage dans les enquêtes Emploi	12
c. L'expérience des discriminations dans l'enquête TeO2.....	14
4. Résultats	15
a. Les discriminations à l'origine sont marquées, plus fortement parmi les hommes.....	15
b. Le lien entre niveau de diplôme et risque discriminatoire est ambigu	17
c. Un risque de chômage inexpliqué relativement moins élevé parmi les non diplômés.	19
5. Conclusion	20
Références.....	21
Encadré 1 : un risque discriminatoire plus marqué parmi les hommes descendants d'immigré-es.....	23
Annexes	25
Annexe 1 : caractéristiques des métiers retenus pour le <i>testing</i>	25
Annexe 2 : décomposition des écarts de taux de chômage.....	26
Annexe 3 : estimations détaillées de la probabilité de déclarer des situations discriminatoires dans la recherche d'emploi	27
Annexe 4 : risque discriminatoire des personnes originaires d'autres régions du monde ..	29

1. Introduction

Au moment de l'embauche et tout au long de la carrière, des différences de situations sont observées en fonction du lien à la migration. La participation au marché du travail, le risque de chômage, le type de métier occupé ainsi que les niveaux de salaire perçus varient. Une partie des écarts observés entre les personnes issues de l'immigration (qu'elles soient immigrées ou descendantes d'immigré·es) et celles sans ascendance migratoire s'explique par des écarts de caractéristiques individuelles (Athari *et al.*, 2019 ; Gueye *et al.*, 2022 ; Arnoult, 2023) : la structure par âge – et indirectement les expériences professionnelles et la situation familiale – ainsi que les niveaux de diplômes diffèrent entre les groupes de population. Néanmoins, la partie des écarts avec la population sans ascendance migratoire qui ne s'explique pas par des différences de caractéristiques observables dans les données ne se résume pas à de la discrimination (Jugnot, 2019; Chappe et Eberhard, 2021). D'autres facteurs, liés aux savoirs-être et à la capacité à s'intégrer dans un collectif de travail peuvent expliquer la plus grande difficulté à accéder à l'emploi, notamment pour les immigré·es : la moindre maîtrise de la langue française, les difficultés à faire reconnaître les diplômes obtenus à l'étranger, l'éloignement culturel, etc., pourraient expliquer une partie de ces écarts. Si les caractéristiques de la population issue de l'immigration se rapprochaient de celles de la population sans ascendance migratoire, les différences observées sur le marché du travail devraient se réduire. L'objectif de cette étude est de déterminer si les personnes qui détiennent un diplôme du supérieur et qui candidatent à des postes qualifiés sont davantage prémunies d'une discrimination à l'embauche.

En 2020, les personnes immigrées sont en moyenne plus âgées de 4,7 ans que celles sans ascendance migratoire (Insee, 2023). Elles sont également moins diplômées, en raison notamment de l'élévation des niveaux de diplôme parmi les plus jeunes générations, avec ou sans ascendance migratoire. Les descendant·es d'immigré·es sont plus jeunes que le reste de la population et leurs niveaux de diplômes sont proches de ceux des personnes sans ascendance migratoire. Celles et ceux originaires du Maghreb, de Turquie ou du Moyen-Orient sont cependant moins fréquemment diplômé·es du supérieur, alors même qu'ils sont en moyenne plus jeunes. Ces différences d'âge et de niveaux de diplôme expliquent une plus forte exposition au risque de chômage. Athari *et al.* (2019) montrent que les taux de chômage des immigré·es et descendant·es d'immigré·es originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie sont entre 10 et 20 points supérieurs à ceux des personnes sans ascendance migratoire et s'expliquent en partie par des différences d'âge et de diplôme. Ainsi, entre un tiers et la moitié des écarts mesurés pour les immigré·es s'expliquent par des différences de caractéristiques individuelles. Les descendant·es d'immigré·es, plus souvent diplômé·es et en début de carrière, conservent des écarts inexpliqués tout aussi élevés que les immigrés, notamment les hommes descendants d'immigrés du Maghreb.

D'autres caractéristiques, non présentes dans les données statistiques, peuvent cependant conditionner le choix du recruteur, notamment lors de l'entretien d'embauche. C'est par exemple le cas de l'ensemble des facteurs liés aux savoirs-être (le dynamisme, la motivation, l'estime de soi, l'autonomie, la capacité à travailler en équipe, etc.) qui influencent significativement le choix des candidat·es finalement recruté·es (Rémy et Bergeat, 2017). Ces éléments sont difficiles à appréhender, et les recruteurs, en se basant sur leurs préjugés, peuvent formuler des hypothèses sur les caractéristiques des candidat·es, induisant des comportements discriminatoires. La théorie économique distingue deux formes de discriminations (Becker, 1957). La discrimination par goût traduit la préférence du recruteur pour les personnes qui lui ressemblent (du même sexe, de la même origine ethnique, originaires de la même ville ou ayant suivi le même cursus scolaire, etc.), et une forme de rejet de celles qui lui sont différentes. Quant à la discrimination statistique, elle s'observe lorsque,

par manque d'informations sur les compétences réelles des personnes issues de l'immigration, les recruteurs se fondent sur des *apriori* concernant leur productivité, et préfèrent des candidat·es qui n'appartiennent pas aux groupes minoritaires. Ainsi, si le recruteur suppose que les personnes issues du groupe minoritaire sont en moyenne moins productives, il rejettera leurs candidatures en considérant que le risque qu'elles soient de moins bonne qualité est trop élevé (Carcillo et Valfort, 2018).

S'il est difficile d'identifier, à partir des écarts inexplicables de taux de chômage, les différences de position sur le marché du travail qui sont liées à des discriminations, d'autres mesures confirment les difficultés rencontrées par les immigré·es et descendant·es d'immigré·es, et notamment les personnes originaires du Maghreb. De nombreux *testing* ont mis en évidence des différences de traitement de la part des recruteurs entre des candidatures similaires en tous points à l'exception de l'origine suggérée par les noms et prénoms des candidat·es : Duguet *et al.* (2010) sur le métier de comptable ; Berson (2013) parmi les hôte·sse de caisse ; Petit *et al.* (2013) parmi les développeur·ses informatiques ; Pierné (2013) parmi les agent·es immobilier·es ; Foroni *et al.* (2016) sur une vingtaine de métiers de niveau « employé·e » et « manager »² dans les secteurs du commerce, des banques-assurances et de l'hôtellerie-restauration ; Edo *et al.* (2019) parmi les assistant·es administratif·ves, secrétaires et comptables. Ces travaux portent sur un nombre de métiers limité, et il n'existe – à notre connaissance – aucun *testing* mené sur données françaises qui étudie les différences de traitement de la part des recruteurs en fonction du niveau de diplôme. Une méta-analyse s'appuyant sur l'étude de 97 *testings* réalisés dans 9 pays d'Europe et d'Amérique du Nord – dont la France – montre que les discriminations à l'embauche selon l'origine semblent diminuer avec le niveau de diplôme ; elles sont significativement moins élevées pour des postes nécessitant un diplôme du supérieur que pour ceux requérant le baccalauréat (Quillian *et al.*, 2019).

Les disparités d'accès au marché du travail en fonction du lien à la migration peuvent aussi être étudiées à travers le vécu de situations discriminatoires, notamment celles déclarées dans les enquêtes Trajectoires et Origines (TeO). La subjectivité des répondant·es lorsqu'ils ou elles sont interrogé·es sur leur propre situation est souvent questionnée. Pour autant, les travaux de Meurs (2017), réalisés à partir des données de la première vague de l'enquête TeO, montrent que le sentiment de discrimination est étroitement lié aux difficultés rencontrées sur le marché du travail. L'autrice confronte la position sur le marché du travail de l'enquêté·e avec celle qu'il ou elle devrait occuper au vu de ses caractéristiques individuelles. Sa situation d'emploi est comparée à la probabilité individuelle estimée d'être au chômage compte tenu de ses caractéristiques personnelles (trajectoires scolaire et professionnelle, état de santé, possession du permis de conduire, etc.). Lorsque l'écart entre la position occupée sur le marché du travail et celle qui devrait l'être au vu de ses caractéristiques individuelles est élevé, le risque discriminatoire à l'encontre de cet individu est supposé marqué. Cet indicateur est ensuite introduit comme variable explicative de la probabilité de déclarer avoir été discriminé·e dans la recherche d'emploi. L'autrice montre que l'écart de position explique significativement le sentiment de discrimination des enquêté·es, à profil donné : plus une personne qui est au chômage devrait être en emploi au vu de ses caractéristiques individuelles, plus elle risque de déclarer qu'un emploi lui a injustement été refusé. Ainsi, les déclarations de situations discriminatoires sont étroitement liées aux écarts de positions objectives sur le marché du travail. Les premières analyses portant sur la deuxième vague de l'enquête TeO montrent que, à profil donné, l'origine géographique influence fortement le risque de déclarer, en 2019, avoir

² Ce *testing* visait à mesurer la discrimination au sein des grandes entreprises. Les informations sur les métiers testés ne sont pas diffusées afin que les entreprises ne soient pas identifiables dans les publications.

été discriminé·e au cours des cinq dernières années (Lê *et al.*, 2022). Le diplôme joue, par ailleurs, un rôle ambigu sur ce risque : s'il n'a pas d'effet pour les hommes, il accroît significativement le sentiment de discrimination parmi les femmes. Celles diplômées du supérieur déclarent 1,6 fois plus souvent avoir été discriminées que celles diplômées du secondaire, lorsque l'effet des autres caractéristiques individuelles est neutralisé (Lê *et al.*, 2022).

Les effets du diplôme sur le risque discriminatoire semblent ainsi varier en fonction de la mesure de la discrimination et différents facteurs peuvent jouer de façon contraire sur ce risque. D'une part, posséder un diplôme du supérieur enverrait un signal positif sur la productivité des candidat·es : celui-ci attesterait de leurs capacités et savoirs-être et réduirait les écarts liés à l'origine. Cependant, le sentiment de déclassement pourrait croître avec le niveau de diplôme ; les personnes issues de l'immigration semblent en effet d'autant plus susceptibles de déclarer occuper un emploi en-deçà de leurs compétences qu'elles ont un diplôme élevé (Insee, 2023). Les rendements de l'éducation pourraient différer en fonction du lien à la migration : à diplôme équivalent, les personnes issues de l'immigration auraient moins de chances d'accéder à certains emplois. Elles pourraient également d'elles-mêmes ne pas candidater sur les postes les plus qualifiés en supposant que leurs candidatures ne seraient *in fine* pas retenues. La proportion de personnes diplômées du supérieur qui occupent une profession intermédiaire ou de niveau cadre semble, en effet, nettement inférieure parmi celles issues de l'immigration que parmi celles qui n'ont pas d'ascendance migratoire avant la 4^{ème} génération³ (Beauchemin *et al.*, 2022).

En amont de la question du déclassement, cette étude traite de l'évolution du risque discriminatoire en fonction du niveau de diplôme, entre les personnes sans ascendance migratoire et celles originaires du Maghreb. Quelles sont les différences mesurées entre ces deux populations pour un niveau de diplôme donné. Sont-elles moins élevées parmi les diplômé·es du supérieur que parmi les diplômé·es du secondaire ? L'obtention d'un diplôme en France protège-t-elle les personnes originaires du Maghreb du risque discriminatoire ? Existe-t-il des différences entre femmes et hommes ? Pour répondre à ces questions, les résultats obtenus par trois mesures des discriminations sont confrontés. Elles décrivent des dimensions et des expressions différentes de la discrimination (Brinbaum *et al.*, 2012) : si les différences de taux de rappel interrogent sur le comportement des recruteurs, les écarts de taux de chômage comparent les situations objectives des personnes sur le marché du travail, et les déclarations de situations discriminatoires décrivent le ressenti des personnes vis-à-vis de ces disparités. Les écarts inexplicables de chômage seront comparés aux écarts de rappel de candidatures pour vérifier si les moindres chances d'être recontacté·es par les recruteurs se traduisent par un plus fort risque de chômage inexplicable et si ces écarts diminuent avec le niveau de diplôme. Ils seront également confrontés aux déclarations de situations discriminatoires vécues dans la recherche d'emploi pour voir si, au-delà des différences de taux de rappel, des discriminations interviennent à d'autres étapes du recrutement et de la même manière pour les plus diplômé·es que pour les moins diplômé·es.

Les trois mesures des discriminations nécessitent la mobilisation de sources de données différentes. Les résultats d'un *testing* réalisé par l'ISM-Corum⁴ et l'IPP⁵ sous l'égide de la

³ Les données de l'enquête TeO2 mobilisées pour cette étude permettent de définir le lien à la migration des enquêté·es. Les personnes sans ascendance migratoire avant la 4^{ème} génération sont celles qui ne sont ni immigré·es (1^{ère} génération), ni descendant·es d'immigré·es (2^{ème} génération), ni petits enfants d'immigré·es (3^{ème} génération).

⁴ Inter Service Migrants – Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations.

⁵ Institut des Politiques Publiques.

Dares, sont mobilisés. Ce *testing* a été mené sur une période de plus d'un an, pour couvrir un grand nombre de territoires, d'entreprises et de métiers afin d'obtenir une mesure « globale » des discriminations selon le sexe et l'origine (française ou maghrébine). Il permet de comparer le risque discriminatoire de personnes ayant postulé à des métiers peu qualifiés – nécessitant des diplômes du secondaire – à celui de personnes ayant candidaté à des postes qualifiés, qui nécessitent un diplôme du supérieur⁶. Les enquêtes Emploi de 2019 et 2020 sont mobilisées pour étudier les écarts de taux de chômage entre les personnes issues de l'immigration et celles ni immigrées, ni descendantes d'immigrés. Les données des enquêtes Trajectoires et Origines 2 sont utilisées pour étudier le vécu de situations discriminatoires des enquêtés au cours de leurs recherches d'emploi. Par cohérence avec le champ du *testing*, cette étude compare la situation des personnes originaires du Maghreb– immigrés ou descendants d'immigrés – ayant obtenu un diplôme en France à celle des personnes sans ascendance migratoire, ainsi que les écarts entre les diplômés d'un CAP au baccalauréat et celles et ceux diplômés du supérieur.

La section 2 est consacrée à la présentation des données mobilisées dans cette étude, et la section 3 aux méthodes mises en place pour mesurer les discriminations. La section 4 présente la mise en perspective des résultats obtenus par ces trois méthodes, et la section 5 conclut.

2. Données

Le *testing* mobilisé dans cette étude a été réalisé par l'IPP et ISM-Corum entre 2019 et 2021. Les tests ont porté sur 12 métiers aux caractéristiques variées. Quatre CV de qualité similaire (niveau de diplôme, lieu des études, expériences professionnelles), qui se distinguent uniquement par le sexe et l'origine (française ou maghrébine) suggérés par les noms et prénoms des candidat·es, ont été envoyés en réponse à 2 400 offres d'emploi, soit 9 600 candidatures au total⁷. Les enquêtes Emploi de 2019 et 2020 permettent d'étudier les écarts de position sur le marché du travail en fonction du lien à la migration. Elles sont produites chaque trimestre par l'Insee pour obtenir une photographie du marché du travail français, et notamment mesurer les niveaux de l'emploi et du chômage. Elles renseignent sur la situation d'emploi des personnes, leur lien à la migration, ainsi qu'un ensemble de caractéristiques permettant d'évaluer le risque individuel de chômage. Le vécu de situations discriminatoires est quant à lui mesuré à partir de l'enquête Trajectoires et Origines 2 (TeO2) coréalisée par l'Ined et l'Insee en 2019-2020. Elle vise à étudier l'influence des origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales des 27 200 enquêtés, en abordant différentes thématiques – telles que l'histoire migratoire, les relations sociales, l'éducation, la santé, l'emploi, la religion ou les discriminations –, permettant ici d'étudier le vécu de situations discriminatoires au regard d'un ensemble riche d'autres paramètres pouvant influencer sur ce sentiment.

a. Identification des origines

Pour mesurer les discriminations sur le marché du travail, la situation d'une population dite « de référence » – qui n'est pas issue de l'immigration – est comparée à celle d'une population potentiellement discriminée – les personnes originaires du Maghreb. L'origine des personnes est définie de deux façons différentes, en fonction des sources de données.

⁶ Voir Arnoult *et al.* (2021a, 2021b et 2021c) pour consulter les premiers résultats issus de ce *testing*.

⁷ Pour plus de détail sur le protocole, le rapport final est disponible au lien suivant : [La discrimination à l'embauche selon le sexe | Dares \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/la-discrimination-a-l'embauche-selon-le-sexe).

Dans le testing, elle est suggérée par les noms et prénoms des candidat·es : les personnes d'origine « supposée » maghrébine sont comparées à celles « sans ascendance migratoire supposée ». Cette approche repose moins sur une définition objective de l'origine géographique – aucune information sur la nationalité des candidats n'apparaît sur les CV – que sur les perceptions que se font les recruteurs de l'origine géographique des personnes. L'hypothèse sous-jacente est que les employeurs forment un jugement sur le groupe de population auquel appartient le/la candidat·e à partir de l'identité portée sur sa candidature (noms et prénoms à consonance française ou maghrébine). Les prénoms véhiculent également des perceptions sur le sexe des candidat·es et leur groupe social, qui sont susceptibles de contribuer au succès des différents profils. Une liste des prénoms d'origine française et maghrébine les plus récurrents dans l'enquête TeO1 a été constituée, au regard du sexe, de l'origine géographique et de l'origine sociale des enquêté·es (approchée par la catégorie socioprofessionnelle – CSP – du père). Une enquête a ensuite été menée auprès de 453 répondant·es afin de tester l'origine qui est attribuée aux différents prénoms. Au final, 6 d'entre eux ont été retenus par sexe et par origine – ceux pour lesquels ces attributs étaient le plus souvent correctement alloués - puis aléatoirement assignés avant chaque envoi de candidature.

L'origine est approchée par des critères administratifs dans les deux autres sources de données (enquêtes Emploi et TeO2). Elle est définie en fonction du pays de naissance et de la nationalité à la naissance des enquêté·es et de leurs parents. Les personnes originaires du Maghreb sont celles qui sont immigrées ou descendantes d'immigré·es d'Algérie, du Maroc ou de Tunisie. Les immigré·es sont nés étranger·es à l'étranger et résident en France, que la nationalité française leur ait ou non été accordée depuis. Les descendant·es d'immigré·es sont nés en France et ont un ou deux parents immigrés. L'origine géographique des descendant·es d'immigré·es correspond à celle du parent immigré. Parmi ceux dont les deux parents sont immigrés, c'est l'origine géographique du père qui est retenue. Les personnes « sans ascendance migratoire » sont celles qui ne sont ni immigrées, ni descendantes d'immigré·es.

Dans cette étude, la situation des personnes originaires du Maghreb (immigrées ou descendantes d'immigré·es ou dont les noms et prénoms suggèrent une origine maghrébine) est comparée à celle des personnes sans ascendance migratoire, observée ou supposée. Il n'est pas possible de déterminer le lien à la migration des candidat·es dans les données du *testing* ; les diplômes et les expériences professionnelles détaillés sur les CV sont obtenus en France, mais aucune information ne permet de définir si la personne est immigrée ou non. Quand les données le permettent – lorsque l'origine est approchée par des critères administratifs –, les différences en fonction du lien à la migration sont étudiées dans un second temps. Les discriminations sur le marché du travail pourraient en effet différer entre immigré·es et descendant·es d'immigré·es. Les premier·es peuvent faire face à des difficultés particulières : la qualité des diplômes obtenus à l'étranger peut être remise en cause par les recruteurs, mais aussi la maîtrise de la langue et les accroches culturelles peuvent être différentes. Les descendant·es d'immigré·es ont à l'inverse été scolarisé·es en France et y ont grandi ; leur exposition aux risques évoqués ci-dessus est de fait moindre que pour les immigré·es, et leur situation devrait se rapprocher de celles des personnes sans ascendance migratoire.

b. Niveaux de qualification et diplôme

Le *testing* de la Dares a porté sur 12 métiers aux caractéristiques suffisamment diverses pour obtenir une mesure « globale » de la discrimination à l'embauche (annexe 1). Ils se distinguent d'une part par leur niveau de qualification : des métiers « peu qualifiés » nécessitant des niveaux de diplôme allant du CAP au baccalauréat, et des métiers « qualifiés » requérant des diplômes supérieurs au baccalauréat (de bac+2 à bac+5). D'autre part, le degré de mixité dans

les emplois occupés (métiers « féminisés » - occupés à plus de 60% par des femmes -, « masculinisés » - occupés à plus de 60% par des hommes - ou « mixtes ») varie selon les métiers, ainsi que le niveau de « tension » : certains métiers font l'objet de difficultés anticipées de recrutement de la part des entreprises. Les métiers retenus *in fine* sont ceux d'employé-e administratif-ve, monteur-se câbleur-se en électricité, préparateur-trice de commande, employé-e commercial-e en magasin, commis de cuisine, chargé-e de recrutement, ingénieur-e commercial-e en informatique, contrôleur-se de gestion, développeur-se informatique, ingénieur-e de production, responsable de magasin, directeur-trice de restaurant. 4 candidatures ayant des niveaux de diplôme équivalents et correspondant au métier considéré sont envoyées à chaque offre d'emploi.

Dans les enquêtes Emploi et TeO2, sont retenues dans le champ de l'étude les personnes qui ont achevé leur formation initiale et qui sont diplômées de CAP à bac+5. Parmi les immigré-es et descendant-es d'immigré-es du Maghreb, seules celles et ceux qui ont obtenu leur diplôme en France sont conservées dans l'étude.

c. Expérience et âge de la population retenue

Pour chaque métier étudié dans le cadre du *testing*, deux tranches d'âge ont été testées. Des candidatures d'âge « intermédiaire » ont été envoyées à la moitié des offres d'emploi testées : les candidat-es ont entre 14 et 16 ans d'expérience, et sont âgé-es de 33 à 40 ans, en fonction des métiers. A l'autre moitié des offres d'emploi, ont été envoyées des candidatures « seniors » pour les métiers d'ingénieur-e de production et de directeur-trice de magasin ou de restaurant ; les candidat-es ont entre 48 et 55 ans et une expérience professionnelle de 29 à 31 ans. Pour les autres métiers, des candidatures « débutantes » ont été envoyées à la moitié des offres d'emploi testées : les candidat-es ont entre 4 et 6 ans d'expérience professionnelle, et sont âgé-es de 23 à 30 ans.

Dans l'enquête TeO2 sont interrogées les personnes âgées de 18 à 59 ans résidant dans un logement ordinaire ; les enquêté-es ont 15 ans ou plus dans les enquêtes Emploi. Afin de s'assurer de la comparabilité des résultats obtenus, les restrictions de champ définies dans le protocole du *testing* ont également été appliquées, et l'étude ne porte que sur les personnes ayant achevé leur formation initiale. L'expérience potentielle est calculée pour chaque enquêté-e : elle correspond à la différence entre la date d'obtention du dernier diplôme et la date de l'enquête. Les personnes les moins expérimentées (moins de 4 ans d'expérience) sont exclues du champ, ainsi que les plus âgées – ayant plus de 55 ans et/ou plus de 31 ans d'expérience. Une attention particulière est apportée dans un second temps à ces deux populations, afin de déterminer si leur risque discriminatoire est plus ou moins fort que celui de la population d'intérêt (les personnes ayant 4 à 31 ans d'expérience et/ou moins de 55 ans). C'est également le cas pour les personnes sans diplôme ou diplômées du brevet du collège, et pour les immigré-es et descendant-es d'immigré-es ayant obtenu un diplôme de niveau CAP à bac+5 à l'étranger.

d. Période d'observation

Les trois sources de données couvrent une période et une zone géographique similaires. Le *testing* Dares-ISM-IPP a été mené de janvier 2019 à mars 2020, puis de juillet 2020 à avril 2021⁸. Le nombre d'offres d'emploi testées par jour a été temporisé afin que la collecte de données couvre une année civile. Les offres d'emploi testées émanent de plus de 2 200

⁸ La suspension du *testing* entre le 15 mars et le 1^{er} juillet 2020 a été décidée, afin de ne pas perturber le marché du travail pendant le premier confinement. L'analyse des flux d'offre d'emploi hebdomadaire a guidé le choix de la reprise des tests au mois de juillet. Les taux de réponse dans la seconde phase du *testing* sont globalement inférieurs, mais les écarts en fonction de l'origine sont de même ampleur.

entreprises, sans restriction de taille ou de secteur d'activité, qui sont localisées à travers l'ensemble de la France métropolitaine.

Les données de l'enquête TeO2 ont été collectées sur une période similaire : 27 200 personnes résidant dans un logement ordinaire en France métropolitaine ont été interrogées entre juillet 2019 et novembre 2020. Les données des enquêtes Emploi collectées ces deux mêmes années et à la même échelle géographique sont ici mobilisées (les données collectées dans les territoires d'outre-mer sont exclues du champ de l'étude).

e. Composition des échantillons

Sont retenues dans le champ de l'étude les personnes sans ascendance migratoire ou originaires du Maghreb (que leur origine soit supposée par leurs noms et prénoms dans le cas du *testing*, ou définie à partir de données administratives pour les autres sources) ayant 4 à 31 ans d'expérience professionnelle (avérée dans le *testing* ou potentielle dans les autres sources), ayant achevé leur formation initiale et obtenu en France un diplôme de CAP à bac+5, et qui résident dans un logement ordinaire en France métropolitaine. On dénombre 9 600 observations dans le *testing*, qui correspondent aux 4 candidatures (2 sexes et 2 origines) envoyées à chacune des 2 400 offres d'emploi testées ([tableau 1](#), colonne 1).

Dans les enquêtes Emploi de 2019 et 2020, seules les personnes qui sont en emploi ou au chômage au moment de l'enquête sont conservées ; les personnes inactives sont exclues du champ, puisque le risque de chômage est calculé au sein de la population active. 149 051 observations entrent dans le champ de l'étude. Concernant les données de TeO2, seules les personnes ayant recherché un emploi au cours des 5 dernières années sont interrogées sur leur vécu de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi⁹, soit 2 795 enquêtés.

Pour chacune des trois mesures de la discriminations (détaillées dans la [section 3](#)), une attention particulière est apportée aux écarts observés en fonction du sexe et du niveau de diplôme. Lorsque les données le permettent (i.e. dans les données d'enquêtes) la situation des immigré-es du Maghreb est comparée à celle des descendant-es d'immigré-es de la même région. Finalement, afin de situer la population d'intérêt dans la population d'ensemble, des analyses sont également menées sur les sous-populations qui sont exclues du champ de l'étude ([tableau 1](#)). Notamment, l'ampleur des écarts de taux de chômage et de déclarations de situations discriminatoires observées au sein de la population d'intérêt est comparée à celle mesurée parmi les personnes sans diplôme, celles peu expérimentées (moins de 4 ans d'expérience potentielle) ou celles en fin de carrière (plus de 31 ans d'expérience potentielle et/ou âgées de plus de 55 ans). La situation des immigré-es et des descendant-es d'immigré-es du Maghreb ayant obtenu leur diplôme à l'étranger est également comparée à celle des personnes sans ascendance migratoire, afin de déterminer si le fait d'avoir obtenu son diplôme à l'étranger accroît le risque discriminatoire. Finalement, sur le champ de l'étude, la situation des personnes originaires du Maghreb est comparée à celle des personnes originaires d'autres régions : l'Afrique subsaharienne (qui regroupe les pays d'Afrique hors Maghreb), l'Union Européenne à 27 pays (UE27) et les autres pays.

⁹ La question suivante a été posée à l'ensemble des personnes qui déclarent avoir recherché un emploi au cours des cinq dernières années, quelle que soit leur situation d'emploi au moment de l'enquête : « Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse injustement un emploi ? ». Les personnes n'ayant pas répondu oui ou non (« ne se prononcent pas ») sont exclues des analyses.

Tableau 1 : composition de l'échantillon en fonction des sources de données

	Testing Dares-ISM-IPP (2020)	EEC (2019-2020)	TeO2 (2019)
	Rappel des candidatures	Taux de chômage ¹	Déclaration de situations discriminatoires ¹
Population commune : personnes sans ascendance migratoire ou originaires du Maghreb (immigré.es ou descendant.es d'immigré.es) ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, résidant en France métropolitaine.	9 600	149 051	2 795
Selon le sexe :			
- Femmes	4 800	73 855	1 450
- Hommes	4 800	75 196	1 335
Selon le diplôme :			
- CAP à bac	3 840	67 204	1 401
- Supérieur au bac	5 760	81 847	1 384
Selon le lien à la migration :			
- immigré.es du Maghreb	<i>n.d.</i>	1 875	270
- descendant.es d'immigré.es du Maghreb	<i>n.d.</i>	5 457	628
- population sans ascendance migratoire	<i>n.d.</i>	141 719	1 887
Populations hors champ:			
- Sans diplôme, brevet des collèges ²	<i>n.d.</i>	15 394	701
- Immi. et desc. diplômés à l'étranger ²	<i>n.d.</i>	2 412	294
- Moins de 4 ans d'expérience ²	<i>n.d.</i>	15 247	995
- Plus de 55 ans, plus de 31 ans d'expérience ²	<i>n.d.</i>	50 150	291
Autres pays d'origine² :			
- Afrique subsaharienne	<i>n.d.</i>	2 266	683
- UE 27	<i>n.d.</i>	9 350	611
- Autres pays	<i>n.d.</i>	2 718	955

Note : ¹données non pondérées. ²seules les personnes ayant les mêmes caractéristiques que la population commune (à l'exception du critère cité) sont conservées dans le champ. *n.d.* = données non disponibles.

Lecture : Dans les données de TeO2, 2 795 personnes sans ascendance migratoire ou originaires du Maghreb ont 4 à 31 ans d'expérience, ont obtenu en France un diplôme de CAP à bac+5 et résident en France métropolitaine. Parmi elles, 1 450 sont des femmes et 1 335 des hommes.

Sources : Dares-ISM-IPP, testing femmes-hommes (2020) ; Insee, enquêtes Emploi (2019-2020) ; Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).

3. Méthodes

La mesure des discriminations est difficile à aborder ; quelle que soit la méthode, les résultats sont souvent remis en cause dans la littérature (Chappe et Eberhard, 2021). Les trois approches mobilisées ici offrent des visions complémentaires ; elles ont chacune leurs avantages et leurs limites, et la confrontation des résultats obtenus permet de dresser un panorama des discriminations selon l'origine. La première mesure porte sur la sélection des candidatures par le recruteur en vue de la convocation à un entretien d'embauche ; la seconde

traduit la position effective des personnes sur le marché du travail, et le risque d'être au chômage plutôt qu'en emploi à caractéristiques observables équivalentes ; la troisième s'interroge sur la perception des actifs sur leur vécu de situations discriminatoires au cours du processus de recrutement.

a. Les écarts de taux de rappel dans le *testing*

Les *testing* visent à mesurer les différences de comportement de la part des recruteurs entre des candidat·es sans ascendance migratoire supposée et d'autres dont les noms et prénoms suggèrent un lien à la migration, à profils équivalents. Cette approche expérimentale permet de s'assurer de la parfaite similarité entre les candidat·es ; les différences de traitement mesurées proviennent de l'appréciation des recruteurs et ne s'appuient pas sur des différences de caractéristiques observables entre les candidat·es. Elle repose sur l'hypothèse que les recruteurs forment des jugements sur l'origine des personnes à partir de leurs patronymes, qui va influencer le choix du/de la candidat·e retenu·e en vue d'un entretien d'embauche.

En fonction des métiers pour lesquels ils cherchent à recruter, les employeurs vont se baser sur un ensemble de critères. Ceux en lien avec les savoirs-faire (compétences, expérience, etc.) sont les plus souvent cités spontanément par les recruteurs comme ayant été déterminants lors du choix final du/de la candidat·e recruté·e (Rémy et Bergeat, 2017) ; les trajectoires professionnelles et les parcours scolaires des candidatures envoyées sont équivalents. Les critères liés aux savoirs-être (dynamisme, motivation, estime de soi, autonomie, capacité à travailler en équipe, etc.), ne sont pas observables directement dans les candidatures, et peuvent également influencer significativement le choix du/de la candidat·e finalement recruté·e ; cette importance varie notamment en fonction des métiers (Lhommeau et Rémy, 2022). Ainsi, la « motivation » fait partie des trois critères les plus cités par les employeurs (Lhommeau et Rémy, 2021). En l'absence d'informations tangibles sur les CV permettant d'apprécier ces qualités, les recruteurs forment des jugements sur les caractéristiques des candidat·es en fonction du groupe auquel ils pensent qu'ils ou elles appartiennent. Une partie des recruteurs peut écarter les candidatures des personnes qui n'ayant pas les mêmes origines, préférant s'entourer de personnes qui leur ressemblent ; on parle de discrimination par goût (Becker, 1957). Ils peuvent également supposer qu'un groupe est en moyenne moins productif, et ne pas recontacter les candidats qu'ils supposent appartenir à ce groupe - on parle ici de discrimination statistique (Arrow, 1973). Par exemple, si les personnes issues du groupe minoritaire sont en moyenne d'origine sociale moins favorisée, le recruteur pourrait supposer que l'implication des parents dans la scolarité de leurs enfants est moindre, ce qui impacterait négativement le développement de certains savoirs-être tels que la motivation ou le caractère consciencieux (Carcillo et Valfort, 2018). Les candidat·es que le recruteur suppose appartenir à ce groupe seront de fait moins souvent recontacté·es en vue d'un entretien d'embauche, alors même que les informations présentes sur leurs CV ne les distinguent pas des personnes sans ascendance migratoire supposée.

Le *testing* permet de mesurer les écarts de traitement de la part des recruteurs pour des candidat·es aux profils similaires. La portée des résultats est, pour autant, souvent discutée. Les *testing* ne portent que sur la première phase du recrutement (la prise de contact avec les candidat·es) et ne fournissent pas d'information sur l'aboutissement du recrutement. Par ailleurs, la généralisation des résultats est difficile, puisque l'expérimentation porte sur un périmètre restreint et défini *a priori* par l'expérimentateur. L'objectif de ce *testing* était d'établir un protocole expérimental qui permette de contourner cette dernière limite ; le champ d'analyse est de fait plus large que dans les autres *testings*, de par la diversité des métiers testés (annexe 1), un périmètre géographique étendu à l'ensemble de la France métropolitaine, et une collecte des données sur une longue période.

Pour mesurer les discriminations à l'embauche, la première réponse informative reçue par les candidat-es est analysée. Pour chaque profil (sexe et origine), la part des offres d'emploi pour lesquelles la candidature a retenu l'intérêt du recruteur est mesurée. Trois types de traitements peuvent être distingués : l'absence de réponse à la candidature, une réponse formellement négative (par message vocal ou par mail), et une réponse positive (prise de contact, demande de rappel, demande de précision sur la candidature ou convocation à un entretien d'embauche). Parmi les 9 600 candidatures envoyées, 53% sont restées sans réponse, 19% ont reçu une réponse négative et 28% ont reçu une réponse positive. Pour mesurer l'écart de traitement entre les candidat-es en fonction de leur origine, le taux de rappel des personnes d'origine supposée maghrébine (TR_{magh}) est rapporté à celui des personnes sans ascendance migratoire supposée (TR_{SAM}) :

$$I_{testing} = \frac{TR_{magh}}{TR_{SAM}}$$

Si les candidat-es avaient les mêmes chances d'être recontacté-es par les recruteurs, ce ratio serait égal à 1 ; plus il est inférieur, plus les écarts de traitement à l'encontre des candidat-es d'origine supposée maghrébine sont marqués.

b. La mesure des écarts de taux de chômage dans les enquêtes Emploi

La seconde mesure repose sur l'idée que les positions occupées sur le marché du travail varient en fonction du lien à la migration, et notamment le fait d'être au chômage plutôt qu'en emploi. Les écarts de taux de chômage selon le sexe et l'ascendance migratoire sont mesurés en utilisant la méthode proposée par Di Nardo et al. (1996). Elle consiste à comparer le taux de chômage d'une population de référence – la population sans ascendance migratoire (SAM) – avec celui d'une population potentiellement discriminée – les personnes originaires du Maghreb. L'ampleur des écarts de taux de chômage est révélatrice de différences d'accès au marché du travail. Une partie des écarts de taux de chômage s'explique par des différences de caractéristiques individuelles et de trajectoires professionnelles : en effet, la composition par âge, les niveaux de diplôme, le sexe, la composition familiale, etc., diffèrent entre les groupes. Une partie des écarts mesurés ne s'explique pas par les caractéristiques observables qui influencent la productivité et les chances d'accès à l'emploi. Il est cependant difficile de qualifier ces écarts inexpliqués de discrimination : ils sont très liés à la spécification du modèle et aux variables de contrôle qui sont introduites dans l'analyse (Chappe et Eberhard, 2021). De plus, les données qui sont disponibles dans les sources administratives sont partielles. La motivation, les différences culturelles, l'aisance orale, etc. sont autant d'éléments subjectifs qui peuvent influencer l'accès à l'emploi sans pouvoir être observés dans les données. Le champ de l'étude est ici restreint aux personnes qui devraient être les plus employables et dont le risque de chômage est limité par l'obtention, en France, d'un diplôme de CAP à bac+5.

Pour comparer le taux de chômage entre les groupes de population, un taux de chômage « contrefactuel » est mesuré : il correspond au taux de chômage qui serait observé au sein de la population sans ascendance migratoire si elle avait les mêmes caractéristiques que les personnes originaires du Maghreb. La probabilité d'appartenir au groupe G d'origine i conditionnelle aux caractéristiques individuelles est calculée comme suit :

$$P(G_i = 1|X) = \theta(X\beta)$$

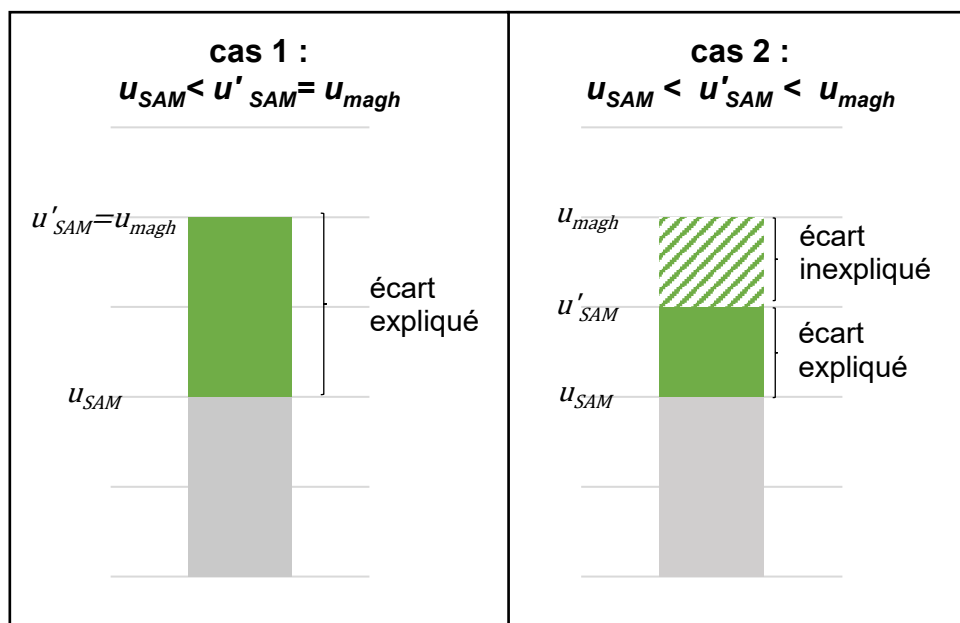
Les caractéristiques observables prises en compte (X) sont le sexe, l'expérience potentielle (qui compare la date d'obtention du dernier diplôme à la date de l'enquête), l'expérience potentielle au carré, le diplôme (CAP à bac ; supérieur au baccalauréat), la situation matrimoniale (célibataire ou en couple) et la situation d'emploi du conjoint (emploi, chômage,

inactif), le fait d'avoir des enfants (en distinguant la présence d'enfants de moins de 6 ans), la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une limitation de l'activité, la résidence en quartier prioritaire de la politique de la ville, la résidence en Île-de-France et le trimestre d'interrogation¹⁰. Deux variables permettant de tenir compte du contexte local ont également été calculées à partir des données du recensement de la Population de 2019 : le taux de chômage et la part des immigrés au sein de la zone d'emploi. Le taux de chômage contrefactuel est obtenu en appliquant le facteur de repondération suivant à la population sans ascendance migratoire:

$$\psi_i(X) = \frac{P(G_i = 1|X)}{P(G_i = 0|X)} \times \frac{N_{G_i=0}}{N_{G_i=1}}$$

$G_i = 0$ lorsque l'individu appartient à la population sans ascendance migratoire. Le premier terme de l'équation montre que plus les caractéristiques X de la population i sont proches de celles de la population sans ascendance migratoire, plus le facteur de repondération est proche de 1. Le second terme est un facteur de dilatation qui rapporte la taille de la population sans ascendance migratoire à la taille du groupe d'origine G_i , afin que la taille du groupe de référence soit identique après repondération.

Figure 1 : Mesure et interprétation des écarts de taux de chômage



Supposons que le taux de chômage de la population sans ascendance migratoire (u_{SAM}) est inférieur à celui des personnes originaires du Maghreb (u_{magh}). Si la population SAM avait les mêmes caractéristiques que la seconde (sexe, diplôme, expérience, etc.), le taux de chômage contrefactuel mesuré au sein de la population sans ascendance migratoire en lui appliquant le facteur de repondération $\psi_i(X)$ serait u'_{SAM} .

Si $u'_{SAM} = u_{magh}$, le risque de chômage de la population sans ascendance migratoire est identique à celui des personnes originaires du Maghreb à caractéristiques équivalentes. La totalité des écarts de taux de chômage s'explique par des différences de caractéristiques observables dans les données (cas 1 de la figure 1). A l'inverse, si $u'_{SAM} < u_{magh}$, une partie des écarts de taux de chômage entre les deux populations s'explique par des différences de

¹⁰ Les données mobilisées portent sur 2019 et 2020 ; contrôler du trimestre permet de capter les variations conjoncturelles qui pourraient par exemple être liées à la crise sanitaire.

caractéristiques observables (écart expliqué = $u'_{SAM} - u_{SAM}$) et une partie de l'écart est inexpliquée ($u_{magh} - u'_{SAM}$). Le calcul des écarts de taux de chômage est détaillé dans l'annexe 2. Dans cette étude, les données des huit trimestres couvrant les années 2019 et 2020 sont empilées ; les pondérations P_{trim} produites chaque trimestre sont recalculées pour obtenir des chiffres moyens annuels sur la période tels que :

$$P_{mean} = P_{trim} / N_{trim}$$

avec $N_{trim} = 8$ le nombre de trimestres couvrant la période.

Pour comparer les écarts de taux de chômage entre différents groupes de population, le taux de chômage observé au sein de la population originaire du Maghreb est rapporté à celui qui serait observé au sein de la population sans ascendance migratoire si elle avait les mêmes caractéristiques observables :

$$I_{EEC} = \frac{u_{magh}}{u'_{SAM}}$$

Ce ratio renseigne sur l'écart de taux de chômage qui persisteraient si les personnes sans ascendance migratoire avaient les mêmes caractéristiques observables que celles originaires du Maghreb. S'il est égal à 1, le risque de chômage des personnes sans ascendance migratoire est identique à celui des personnes originaires du Maghreb à profil donné. Plus il est supérieur à 1, plus le risque de chômage inexpliqué des personnes originaires du Maghreb est élevé.

c. L'expérience des discriminations dans l'enquête TeO2

La troisième et dernière mesure s'appuie sur les déclarations de vécu de situations injustes ou discriminatoires dans l'obtention d'un emploi. Le vécu de situations discriminatoires est abordé dans plusieurs modules de l'enquête Trajectoires et Origines 2 (TeO2), et notamment celui de l'emploi. L'ensemble des enquêtés sont interrogés sur leurs démarches de recherche d'emploi : 11 189 personnes déclarent en avoir recherché un au cours des cinq dernières années. Elles sont ensuite interrogées sur leur vécu de situations discriminatoires : « Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse injustement un emploi ? ». La discrimination à l'embauche porte sur l'ensemble du processus de recrutement, et pas uniquement sur sa première phase, comme dans le *testing*. Par ailleurs, l'ensemble des personnes ayant recherché un emploi sont considérées dans l'échantillon, quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail. La mesure est donc plus large que la seule comparaison des positions occupées. Si les déclarations de situations discriminatoires se heurtent au biais déclaratif, puisqu'elles reposent sur les déclarations des enquêtés, elles renseignent sur leur perception de leur propre situation.

Le risque de déclarer avoir vécu des situations discriminatoires – quel qu'en soit le motif – dans la recherche d'emploi des personnes originaires du Maghreb est comparé à celui des personnes sans ascendance migratoire. La probabilité de déclarer un tel événement ($Y_i = 1$) est ensuite estimée par un modèle logistique, afin de mesurer l'effet propre de l'origine sur ce risque :

$$P(Y_i = 1|X) = \theta(X\beta)$$

Les caractéristiques observables prises en compte (X) sont les mêmes que pour l'estimation des taux de chômage contrefactuels (section 2.b.) : le sexe, le lien à la migration, l'expérience potentielle et son carré, le diplôme, la situation matrimoniale et la situation d'emploi du conjoint,

le fait d'avoir des enfants (en distinguant la présence d'enfants de moins de 6 ans), la reconnaissance d'une affection de longue durée, la résidence en quartier prioritaire de la politique de la ville, la résidence en Île-de-France et le trimestre d'interrogation. Le taux de chômage et la part des immigré-es au sein de la zone d'emploi calculés à l'échelle de la zone d'emploi à partir des données du recensement de la Population de 2019 sont également introduits. Pour mesurer les disparités par sexe, une variable d'interaction est introduite dans le modèle qui croise le lien à la migration (originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire) avec le sexe (femme ou homme).

Les odds-ratio des estimations sont ensuite calculés ([annexe 3](#)); celui associé à l'effet de l'origine est retenu comme mesure de la discrimination perçue dans la recherche d'un emploi. Ces derniers étant multiplicatifs, ils permettent aussi de comparer la situation par sexe des personnes originaires du Maghreb à celles sans ascendance migratoire dans le modèle avec interaction. Si le odds-ratio est égal à 1, le risque discriminatoire des personnes originaires du Maghreb est similaire à celui des personnes sans ascendance migratoire, une fois prises en compte les différences de sexe, diplôme, expérience, situation familiale et lieux de résidence. Plus celui-ci est élevé, plus le risque de déclarer avoir été discriminé dans la recherche d'emploi est élevé pour les personnes originaires du Maghreb, à profil donné.

4. Résultats

a. Les discriminations selon l'origine sont marquées, et plus fortement parmi les hommes

Parmi les personnes diplômées en France de CAP à bac+5 ayant 4 à 31 ans d'expérience et qui résident en France métropolitaine, celles qui sont originaires du Maghreb (qu'elles soient immigrées ou descendantes d'immigré-es) subissent des discriminations fortes sur le marché du travail par rapport à celles sans ascendance migratoire ([tableau 2](#)). D'une part, elles sont moins souvent recontactées par les recruteurs en vue d'un entretien d'embauche. Les chances d'être rappelées des personnes dont les noms et prénoms suggèrent une origine maghrébine sont de 30% inférieures à celles des personnes sans ascendance migratoire supposée, alors même que leurs CV sont de qualité équivalente. Leur taux de chômage est, par ailleurs, 2,7 fois plus élevé. Cet écart ne s'explique pas uniquement par des différences de caractéristiques individuelles, trajectoires scolaires et professionnelles ou lieux de résidence. A profils équivalents, le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb serait 1,7 fois plus élevé que celui des personnes sans ascendance migratoire. Finalement, elles déclarent 2 fois plus souvent qu'un emploi leur a injustement été refusé au cours des cinq dernières années. A profil donné, ce risque est même accru : il serait 2,6 fois plus élevé pour les personnes originaires du Maghreb que parmi la population sans ascendance migratoire.

La part de chômage inexplicable ainsi que les déclarations de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi sont plus élevées parmi les personnes originaires du Maghreb que parmi celles originaires d'autres régions ; seule la situation des personnes originaires des autres pays d'Afrique se rapproche de celle des personnes originaires du Maghreb. La situation des personnes originaires de l'Union Européenne, quant à elle, se rapproche le plus de celle des personnes sans ascendance migratoire ([annexe 4](#)).

Les différences de traitements entre les candidatures d'origine supposée maghrébine et celles sans ascendance migratoire supposée sont de même ampleur parmi les femmes et les hommes. Les écarts de taux de chômage sont plus élevés parmi les femmes que parmi les hommes (ratio brut de 2,9 contre 2,6), mais ils s'expliquent plus souvent par des différences de caractéristiques individuelles entre les femmes qu'entre les hommes. A profil identique, le

risque de chômage des femmes originaires du Maghreb est 1,5 fois plus élevé que celles sans ascendance migratoire, alors qu'il est 1,9 fois plus élevé chez les hommes. Par ailleurs, bien que les différences de vécu de situations discriminatoires selon l'origine soient proches quel que soit le sexe (ratio de 1,9 pour les femmes et 2,1 pour les hommes), à profil donné, l'écart est plus marqué parmi les hommes que parmi les femmes. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes originaires du Maghreb déclarent 2,8 fois plus souvent que ceux sans ascendance migratoire qu'un emploi leur a injustement été refusé, contre 1,9 fois plus souvent parmi les femmes. Il semble ainsi que le plus fort risque de chômage inexplicable pour les hommes soit corrélé à une plus fréquente déclaration de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi.

Tableau 2 : risque discriminatoire selon l'origine et le sexe

	Rappel des candidatures dans le <i>testing</i>	Taux de chômage dans l'EEC	Déclaration de situations discriminatoires dans TeO2
<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	33	5	16
Originaires du Maghreb (taux brut)	23	14	32
Ratio (brut)	0,7	2,7	2,0
Mesure de discrimination	0,7	1,7	2,6
<i>Réf : homme SAM (taux brut)</i>	33	5	17
Homme d'origine maghrébine (taux brut)	22	13	36
Ratio (brut)	0,7	2,6	2,1
Mesure de discrimination	0,7	1,9	2,8
<i>Réf : femme SAM (taux brut)</i>	33	5	15
Femme d'origine maghrébine (taux brut)	24	15	28
Ratio (brut)	0,7	2,9	1,9
Mesure de discrimination	0,7	1,5	1,9

Note : le ratio brut correspond au rapport entre le taux observé parmi les personnes originaires du Maghreb et celles sans ascendance migratoire (SAM). Les trois mesures de discrimination sont les suivantes: colonne 1, elle correspond au ratio de taux de rappel ; colonne 2, au ratio net de taux de chômage, qui serait observé si la population SAM avait les mêmes caractéristiques observables que les personnes originaires du Maghreb; colonne 3, au risque relatif - toutes choses égales par ailleurs - de déclarer des situations discriminatoires dans la recherche d'emploi.

Champ : personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Lecture : 33 % des candidat-es sans ascendance migratoire supposée (SAM) sont rappelé-es par les recruteurs, contre 23% de celles et ceux d'origine supposée maghrébine. Ces dernier-es ont 0,7 fois moins de chances d'être recontacté-es par les recruteurs. Par ailleurs, le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb est 2,7 fois supérieur à celui des personnes SAM. Même si ces dernières avaient les mêmes caractéristiques individuelles, le taux de chômage des originaires du Maghreb resterait 1,7 fois plus élevé. Finalement, les personnes originaires du Maghreb ayant recherché un emploi au cours des 5 dernières années déclarent 2 fois plus souvent qu'on leur en a injustement refusé un que les personnes SAM. A profil donné, leur risque de déclarer une situation discriminatoire dans la recherche d'emploi est 2,6 fois plus élevé.

Sources : Dares-ISM-IPP, testing femmes-hommes (2020) ; Insee, enquêtes Emploi (2019-2020) ; Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).

Le risque de chômage ou de déclarer des situations discriminatoires varie en fonction du lien à la migration ([encadré 1](#)). Parmi les femmes, le risque discriminatoire tend à diminuer entre les générations : le chômage inexplicable est similaire entre immigrées et descendantes d'immigré-es, et elles déclarent relativement moins souvent le refus injuste d'un emploi. L'inverse est observé chez les hommes : le taux de chômage et le risque de chômage inexplicable est plus élevé chez les descendants d'immigré-es que chez les immigrés. Ce plus

fort risque s'accompagne de la plus fréquente déclaration de refus injustes d'emploi parmi les descendants d'immigrés, observée dans le tableau 2.

b. Le lien entre niveau de diplôme et risque discriminatoire est ambigu

Lorsqu'elles candidatent à des postes peu qualifiés (correspondant à des niveaux de diplôme allant du CAP au baccalauréat), les personnes d'origine supposée maghrébine sont relativement moins souvent recontactées par les recruteurs que lorsqu'elles candidatent à des postes qualifiés – nécessitant un diplôme du supérieur (tableau 3). C'est aussi bien le cas pour

Tableau 3 : risque discriminatoire en fonction de l'origine, du sexe et du niveau de diplôme

		Rappel des candidatures dans le testing	Taux de chômage dans l'EEC	Déclaration de situations discriminatoires dans TeO2
CAP à bac	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	33	7	17
	Originaires du Maghreb (taux brut)	18	20	30
	Ratio (brut)	0,5	2,7	1,7
	Mesure de discrimination	0,5	1,6	1,7
	<i>Réf : homme SAM (taux brut)</i>	36	7	19
	Homme d'origine maghrébine (taux brut)	18	18	32
	Ratio (brut)	0,5	2,8	1,7
	Mesure de discrimination	0,5	2,1	1,7
	<i>Réf : femme SAM (taux brut)</i>	30	8	16
	Femme d'origine maghrébine (taux brut)	18	22	27
	Ratio (brut)	1	2,7	1,7
	Mesure de discrimination	0,6	1,3	1,3
Supérieur au bac	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	34	3	14
	Originaires du Maghreb (taux brut)	26	9	34
	Ratio (brut)	1	2,5	2,4
	Mesure de discrimination	0,8	1,6	4,1
	<i>Réf : homme SAM (taux brut)</i>	32	4	15
	Homme d'origine maghrébine (taux brut)	24	8	40
	Ratio (brut)	1	2,2	2,6
	Mesure de discrimination	0,8	1,7	5,9
	<i>Réf : femme SAM (taux brut)</i>	35	3	14
	Femme d'origine maghrébine (taux brut)	28	9	29
	Ratio (brut)	1	2,8	2,1
	Mesure de discrimination	0,8	1,6	2,9

Note : voir tableau 2.

Champ : personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Lecture : 33 % des candidat-es sans ascendance migratoire supposée (SAM) diplômé-es de CAP à bac sont rappelés-es par les recruteurs, contre 18 % de celles et ceux d'origine supposée maghrébine. Ces dernier-es ont 0,5 fois moins de chances d'être recontacté-es par les recruteurs. Par ailleurs, le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb diplômées de CAP à bac est 2,7 fois supérieur à celui des personnes SAM. Même si ces dernières avaient les mêmes caractéristiques individuelles, le taux de chômage des originaires du Maghreb diplômé-es de CAP à bac resterait 1,6 fois plus élevé. Par ailleurs, les personnes originaires du Maghreb ayant recherché un emploi au cours des 5 dernières années déclarent 1,7 fois plus souvent qu'on leur en a injustement refusé un que les personnes SAM. A profil donné, leur risque de déclarer une situation discriminatoire dans la recherche d'emploi est similaire.

Sources : Dares-ISM-IPP, testing femmes-hommes (2020) ; Insee, enquêtes Emploi (2019-2020) ; Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).

les femmes que pour les hommes ; lorsqu'ils ou elles candidatent à des postes peu qualifiés, ils ont environ 50% de chances de moins que les personnes sans ascendance migratoire d'être recontacté·es en vue d'un entretien d'embauche ; l'écart n'est que de 20% pour les métiers plus qualifiés. Ainsi, le fait de candidater à des postes plus qualifiés, nécessitant un diplôme du supérieur plutôt qu'un diplôme du secondaire, réduit le risque discriminatoire sans le faire disparaître pour autant.

Tous sexes confondus, les écarts de taux de chômage varient peu avec le niveau de diplôme. Cette apparente stabilité cache cependant des différences marquées selon le sexe. Les écarts de taux de chômage avec les hommes sans ascendance migratoire sont plus faibles parmi les diplômés du supérieur, ainsi que la part inexpliquée du chômage. Si les hommes sans ascendance migratoire avaient les mêmes caractéristiques individuelles que ceux originaires du Maghreb, le taux de chômage de ces derniers serait 2,1 fois plus élevé parmi les diplômés de CAP à bac et 1,7 fois plus élevé parmi les diplômés du supérieur. Pour les femmes, le ratio de taux de chômage entre celles originaires du Maghreb et celles sans ascendance migratoire varie peu avec le diplôme. Le chômage inexpliqué est même plus élevé pour les métiers qualifiés : lorsqu'elles sont diplômées du supérieur, à profil donné, le taux de chômage des femmes originaires du Maghreb est 1,6 fois plus élevé que celui des femmes sans ascendance migratoire, contre 1,3 parmi les diplômées de CAP à bac. Sur les postes qualifiés, les discriminations liées à l'origine pourraient être plus fortes lors des autres étapes du recrutement, après la sélection des candidatures. Les femmes d'origine maghrébine auraient relativement plus de chance d'être recontactées par les recruteurs lorsqu'elles candidatent à des métiers nécessitant un diplôme du supérieur, mais leurs candidatures seraient finalement moins souvent retenues à l'issue du processus. Ces écarts entre les deux mesures pourraient également être induites par le comportement de recherche d'emploi des femmes issues de l'immigration. Face à de plus grandes difficultés d'accès à des postes qualifiés, elles y candidateraient relativement moins souvent que les femmes sans ascendance migratoire. A caractéristiques égales, leur risque de chômage inexpliqué serait alors plus élevé.

Quant aux déclarations de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi, elles diminuent avec le niveau de diplôme parmi les personnes sans ascendance migratoire (17% des diplômé·es de CAP à bac contre 14% des diplômé·es du supérieur) alors qu'elles augmentent parmi celles originaires du Maghreb (respectivement 30% et 34%), en particulier les hommes. Ainsi, à profil donné, les diplômé·es du supérieur originaires du Maghreb déclarent 4,1 fois plus souvent avoir subi des discriminations dans la recherche d'emploi que celles sans ascendance migratoire (2,9 parmi les femmes et 5,9 parmi les hommes). Ce risque relatif est plus de deux fois supérieur à celui des diplômé·es de CAP à bac. Parmi les femmes, la hausse des déclarations de refus injuste d'emploi avec le diplôme confirme leur vécu de situations discriminatoires à l'issue du processus de recrutement. La part élevée de chômage inexpliqué parmi les plus diplômées serait moins le fait d'une autocensure de leur part que du comportement des recruteurs. S'ils les recontactent relativement plus souvent en vue d'un entretien d'embauche lorsqu'elles sont diplômées du supérieur, les discriminations à leur rencontre interviendraient plutôt lors de l'entretien d'embauche ou dans le choix final du/de la candidat·e recruté·e. La hausse du sentiment de discrimination avec le diplôme parmi les hommes face à la baisse du risque de chômage inexpliqué pourrait, quant à lui, traduire un plus fort déclasserement des immigrés et descendants d'immigrés du Maghreb diplômés du supérieur. A profils donnés, et face aux refus jugés injustes d'emplois correspondant à leurs qualifications, ils occuperaient plus souvent des postes inférieurs à leur niveau de qualification que les hommes sans ascendance migratoire. Par ailleurs l'ampleur de leur sentiment de discrimination est révélatrice de leur plus fort risque de chômage inexpliqué par rapport aux femmes.

c. Un risque de chômage inexpliqué relativement moins élevé parmi les non diplômés

Quel que soit le lien à la migration, le taux de chômage des personnes sans diplôme est nettement supérieur à celui des diplômé-es, aussi bien parmi les personnes sans ascendance migratoire (17%) que parmi celles originaires du Maghreb (28% ; [tableau 4](#)). Les écarts de taux de chômage sont de ce fait un peu moins marqués parmi les peu ou pas diplômé-es que parmi les CAP à bac+5 : à profil donné, le taux de chômage des personnes sans diplôme est 1,4 fois plus élevé parmi celles originaires du Maghreb que parmi celles sans ascendance migratoire ([tableau 4](#)), contre 1,7 parmi les diplômé-es de CAP à bac+5 ([tableau 2](#)). C'est également le cas des personnes ayant moins de 4 ans d'expérience par rapport au reste de la population. Ainsi, le risque de chômage des personnes originaires du Maghreb et de celles sans ascendance migratoire est relativement plus proche lorsqu'elles sont sans diplôme et ou qu'elles ont moins de 4 ans d'expérience, ces deux populations rencontrant plus de difficultés d'accès au marché du travail quelle que soit leur origine.

Tableau 4 : risque discriminatoire des personnes en-dehors du champ de l'étude

		Taux de chômage dans l'EEC	Déclaration de situations discriminatoires dans TeO2
Sans diplôme (1)	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	17	27
	Originaires du Maghreb (taux brut)	28	26
	Ratio (brut)	1,6	1,0
	Mesure de discrimination	1,4	1,4
Diplômes étrangers (2)	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	6	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	17	31
	Ratio (brut)	2,8	1,9
	Mesure de discrimination	1,4	2,3
Moins de 4 ans d'expérience (3)	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	16	11
	Originaires du Maghreb (taux brut)	25	32
	Ratio (brut)	1,5	2,9
	Mesure de discrimination	1,4	6,7
Plus de 31 ans d'expérience / plus de 55 ans (4)	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	27
	Originaires du Maghreb (taux brut)	11	25
	Ratio (brut)	2,2	0,9
	Mesure de discrimination	1,7	n.d.

Note : voir [tableau 2](#). n.d. : résultats non disponibles en raison de l'effectif insuffisant pour réaliser l'analyse toutes choses égales par ailleurs.

Champs : (1) personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, sans diplôme ou diplômées du brevet, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine. (2) personnes originaires du Maghreb diplômées à l'étranger de CAP à bac+5 et personnes sans ascendance migratoire (SAM) diplômées de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine ; (3) personnes ayant achevé leur formation initiale depuis moins de 4 ans diplômées de CAP à bac+5, vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine ; (4) personnes diplômées de CAP à bac+5 ayant achevé leur formation initiale depuis plus de 31 ans et/ou âgées de plus de 55 ans, résidant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Lecture : Parmi celles et ceux sans diplôme, le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb est 1,6 fois supérieur à celui des personnes SAM. Même si ces dernières avaient les mêmes caractéristiques individuelles, le taux de chômage des originaires du Maghreb resterait 1,4 fois plus élevé. Par ailleurs, les personnes originaires du Maghreb ayant recherché un emploi au cours des 5 dernières années déclarent aussi souvent qu'on leur en a injustement refusé un que les personnes SAM. A profil donné, leur risque de déclarer une situation discriminatoire dans la recherche d'emploi est 1,4 fois plus élevé.

Sources : Dares-ISM-IPP, *testing femmes-hommes* (2020) ; Insee, *enquêtes Emploi* (2019-2020) ; Ined-Insee, *Trajectoires et Origines 2* (2019).

Le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb ayant obtenu un diplôme de CAP à bac+5 à l'étranger est légèrement supérieur à celui des diplômés en France (17 % contre 14 %). L'écart avec les personnes sans ascendance migratoire est de ce fait un peu plus élevé pour celles et ceux ayant obtenu leur diplôme à l'étranger, mais leur plus fort taux de chômage s'explique davantage par des différences de caractéristiques individuelles. Une fois prises en compte les différences de composition familiales, trajectoires professionnelles et scolaires et lieux de résidence, leur risque de chômage est 1,4 fois plus élevé que la population sans ascendance migratoire, contre 1,7 pour celles et ceux diplômé·es en France. Ainsi, à profil donné, le risque de chômage inexplicé des personnes ayant obtenu leur diplôme en France est supérieur à celui des diplômé·es à l'étranger. A leur arrivée en France, ces derniers pourraient accepter d'occuper des emplois inférieurs à leur niveau de compétence, réduisant d'autant leur taux de chômage. Le risque de chômage des personnes originaires du Maghreb ayant plus de 31 ans d'expérience et/ou plus de 55 ans n'est, quant à lui, pas plus élevé que celui du reste de la population. Lorsqu'elles ont les mêmes caractéristiques individuelles, leur taux de chômage est 1,7 fois plus élevé, ce qui est similaire au risque relatif de chômage mesuré parmi les personnes ayant 4 à 31 ans d'expérience¹¹.

Le risque de déclarer avoir vécu des discriminations dans la recherche d'un emploi varie par contre plus fortement. Il est inférieur parmi les non diplômés (1,4), confirmant la hausse du sentiment de discrimination des personnes originaires du Maghreb avec le niveau de diplôme (1,7 parmi les diplômés de CAP à bac et 4,1 parmi les diplômés du supérieur, [tableau 3](#)). Le risque discriminatoire des personnes originaires du Maghreb diplômées de CAP à bac+5 à l'étranger est, quant à lui, proche de celui des personnes diplômées en France (respectivement 2,3 contre 2,6), ce qui semble confirmer que le niveau de diplôme jouerait plus fortement sur le risque discriminatoire que le lieu d'obtention de celui-ci. Finalement, ce risque semble accru chez les plus jeunes : parmi les personnes ayant achevé leur formation initiale depuis moins de 4 ans, les jeunes originaires du Maghreb déclarent 6,7 fois plus souvent qu'on leur a injustement refusé un emploi que ceux sans ascendance migratoire, alors même que leur risque de chômage inexplicé est relativement moins élevé que parmi les personnes ayant 4 à 31 ans d'expérience ou ayant plus de 55 ans. Ainsi, en tout début de carrière, les difficultés d'accès au marché du travail des jeunes issus de l'immigration sont marquées et plus fortement vécues comme injustes par ces derniers.

5. Conclusion

Lorsqu'elles ont les mêmes caractéristiques individuelles, lieux de résidence, trajectoires scolaires et professionnelles, les personnes originaires du Maghreb rencontrent plus de difficultés que celles sans ascendance migratoire pour accéder au marché du travail. Elles sont moins souvent recontactées en vue d'un entretien d'embauche, leur risque de chômage est accru, et elles déclarent plus souvent qu'un emploi leur a injustement été refusé. Cette étude a également permis de mettre en avant la variation du risque discriminatoire en fonction du niveau de diplôme, en le mesurant parmi les diplômé·es du secondaire (CAP à bac) et du supérieur (bac+2 à bac+5). Avoir réalisé ses études en France ne semble avoir que peu d'effet, alors que le niveau de ce diplôme influence fortement le risque discriminatoire. Les différences

¹¹ Les déclarations de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi sont assez proches entre les personnes originaires du Maghreb et celles sans ascendance migratoire (ratio de 0,9), et d'ampleur similaire aux personnes peu ou pas diplômées. La faiblesse des effectifs dans les données de TeO2 ne permet cependant pas de réaliser l'analyse toutes choses égales par ailleurs.

en fonction du sexe sont marquées. Bien que les chances d'être recontactées pour un entretien d'embauche augmentent avec le diplôme parmi les femmes, le risque de chômage inexplicable est plus élevé parmi les diplômées du supérieur, ainsi que les déclarations de refus injuste d'emploi. Les recruteurs pourraient accorder relativement plus d'attention à leurs candidatures lorsqu'elles sont diplômées du supérieur, mais, pour autant, leurs démarches de recherche d'emploi déboucheraient moins souvent sur un recrutement. Le risque de chômage des hommes diminue avec le diplôme, et leurs candidatures retiennent relativement plus souvent l'attention des recruteurs. Pour autant, le risque de chômage reste à des niveaux élevés et les déclarations de refus injuste d'emploi sont plus fréquentes parmi ceux diplômés du supérieur. Leur moindre risque de chômage pourrait s'expliquer par l'acceptation plus fréquente d'emplois en-deçà de leurs compétences, et ce déclassement augmenterait leur sentiment d'injustice dans la recherche d'emploi. Puisqu'être diplômé-e du supérieur ne résorbe pas le risque de chômage à compétences égales, le sentiment de discrimination est encore plus marqué que parmi celles et ceux ayant un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat.

Les *testings* créent un cadre d'analyse permettant d'étudier l'effet propre d'une caractéristique sur le comportement des recruteurs, puisqu'ils reçoivent des candidatures similaires en tous points (notamment en termes de parcours scolaires et trajectoires professionnelles) à l'exception de l'origine suggérée par les noms et prénoms des candidat-es. Ils pourraient, cependant, ne pas être représentatifs de la situation réelle des personnes sur le marché du travail. Une partie des candidat-es, face aux difficultés à accéder à un emploi correspondant à leurs compétences, pourraient d'elles-mêmes ne pas candidater à certains postes et occuper des emplois inférieurs à leur niveau de diplôme. Dans cette étude, les mesures du chômage inexplicable et des déclarations de situations discriminatoires ne tiennent pas compte du type de métier occupé ou visé par les candidat-es mais uniquement de la situation d'emploi. Par ailleurs, les spécialités de diplômes ou leur lieu d'obtention (et indirectement la réputation des établissements) pourraient fortement différer entre les personnes en fonction de leurs origines, alors même que certaines filières ou écoles sont plus valorisées sur le marché du travail. Le lien entre spécialités de diplôme et origine pourraient faire l'objet de prochains travaux, qui permettraient de tenir compte des inégalités de positions qui sont antérieures à l'entrée sur le marché du travail et pourraient conduire à des situations de déclassement.

Références

Arnoult E. (2023), « Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine », in *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, coll. « Insee Références ».

Arnoult E., Ruault M., Vallat E., Villedieu P., IPP, ISM-Corum (2021a), « Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un testing de grande ampleur », *Dares Analyses*, n°26, Dares.

Arnoult E., Ruault M., Vallat E., Villedieu P., IPP, ISM-Corum (2021b), « Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine ? », *Dares Analyses*, n°57, Dares.

Arnoult E., Ruault M., Vallat E., Villedieu P., IPP, ISM-Corum (2021c), « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine: quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Dares Analyses*, n°67, Dares.

- Athari E., Lê J., Brinbaum Y. (2019), « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références ».
- Beauchemin, C., Ichou, M., Simon, P., l'équipe de l'enquête TeO2 (2022), « Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations mais les inégalités sociales persistent », *Population & Sociétés*, 602, 1-4.
- Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- Bergeat M. et Rémy V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés? », *Dares analyses*, no 64.
- Berson, C. (2013), « Testing: la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche », *Travail et emploi*, no 135, p. 27-40, Dares.
- Brinbaum Y., Safi M., Simon P. (2012), « Les discriminations en France: entre perception et expérience », *Documents de travail*, n°183, Ined.
- Carcillo, S., & Valfort, M. A. (2018), *Les discriminations au travail: femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po.
- Chappe V.-A., Eberhard M. (2021), « Introduction : à quoi servent les chiffres de la discrimination ? », in *Les cahiers de la LCD* (2).
- Desjonquères, A., Niang, M., & Okba, M. (2021), « Les métiers des immigrés », *Document d'études de la Dares*, (254).
- DiNardo J., Fortin N., Lemieux T. (1996), « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973- 1992: A Semiparametric Approach », *Econometrica*, vol. 64, n° 5.
- Gueye A., Ceci-Renaud N. (2022), « The Dynamic of the Wage Gap between Natives and Descendants of Immigrants in France », *Document d'études*, n°257, Dares.
- Duguet E., Noam L., L'Horty Y., Petit P. (2010), « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area », in *Annals of Economics and Statistics*, 99/100, p. 187-215.
- Edo A., Jacquemet N., Yannelis C. (2019), « Language skills and homophilous hiring discrimination: evidence from gender and racially differentiated applications », in *Review of Economics of the Household*, 17.1, p. 349-376.
- Foroni F., Ruault M., Valat E. (2016), « Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses*, n° 76.
- Insee (2023), *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, Insee Références, édition 2023.
- Jugnot S. (2019), « Les inégalités se mesurent, les discriminations se constatent », *La Revue de l'Ires*, vol. 98, n° 2.
- Lê, J., Rouhban, O., Tanneau, P., Beauchemin, C., Ichou, M., & Simon, P. (2022), « En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste », *Insee Première*, vol 1911, 1-4.
- Lhommeau B. et Rémy V. (2022), « Les critères de sélection du candidat: un résumé du processus de recrutement/Candidate Selection Criteria: A Summary of the Recruitment Process », *Economie et Statistique*, 534(1), 61-81.

Lhommeau B. et Rémy V. (2021), « Hommes, femmes : mots d'emploi. Les critères de sélection lors du recrutement diffèrent-ils selon le sexe des candidats ? », *Dares Analyses*, vol. 21.

Meurs, D. (2017), « Le chômage des immigrés : quelle est la part des discriminations ? », *Population & Sociétés*, vol. 546, no. 7, pp. 1-4.

Oreopoulos, P. (2011). « Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes », *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71.

Petit P. (2007), « The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector », *Labour Economics*, vol. 14, issue 3, 371-391.

Petit P., Duguet E., L'Horty Y., Du Parquet L. et Sari F. (2013), « Discriminations à l'embauche: les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.

Pierné G. (2013), « Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area », in *IZA Journal of Labor Economics*, 2.1.

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016), « Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015 », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.

Encadré 1 : un risque discriminatoire plus marqué parmi les hommes descendants d'immigré-es

Tous sexes confondus, le risque de chômage ainsi que celui de déclarer des situations discriminatoires dans la recherche d'emploi sont assez proches entre immigré-es et descendant-es d'immigré-es (tableau 4). Les différences sont par contre très marquées en fonction du sexe. Le taux de chômage des femmes immigrées est nettement supérieur à celui des hommes, mais il s'explique beaucoup par des différences de caractéristiques individuelles avec les femmes sans ascendance migratoire. Ainsi, à profils donnés, le risque de chômage des immigré-es du Maghreb est relativement plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes. Par ailleurs, le taux de chômage diminue entre les générations pour les femmes et la part inexpliquée du chômage reste inchangée alors qu'ils augmentent pour les hommes. Les travaux d'Athari *et al.* (2019) soulignaient déjà le fait que la persistance d'un chômage inexpliqué à des niveaux aussi élevé entre les générations était propre aux personnes originaires du Maghreb.

L'évolution des déclarations de situations discriminatoires dans la recherche d'emploi entre les générations suit la même logique. A profil donné, elles sont proches entre femmes et hommes immigré-es (odds-ratio respectivement de 2,4 et 2,5), moins élevées parmi les descendantes d'immigré-es (1,8) et supérieures parmi les descendants d'immigré-es (2,9). Ainsi, le plus fort risque de chômage inexpliqué pour les hommes constaté dans le tableau 2 est surtout le fait des descendants d'immigré-es, et est probablement lié à leur plus fréquente déclaration de situations discriminatoires. S'ils déclarent plus souvent qu'un emploi leur a injustement été refusé, leur chômage inexpliqué augmente.

Tableau A : risque discriminatoire en fonction de l'origine, du sexe et du lien à la migration

		Taux de chômage dans l'EEC	Déclaration de situations discriminatoires dans TeO2
Immigré·es	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	13	35
	Ratio (brut)	2,5	2,2
	Mesure de discrimination	1,5	2,6
	<i>Réf : homme SAM (taux brut)</i>	5	17
	Homme d'origine maghrébine (taux brut)	10	37
	Ratio (brut)	1,9	2,1
	Mesure de discrimination	1,6	2,4
	<i>Réf : femme SAM (taux brut)</i>	5	15
	Femme d'origine maghrébine (taux brut)	19	33
	Ratio (brut)	3,5	2,3
	Mesure de discrimination	1,4	2,5
Descendant·es d'immigré·es	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	14	31
	Ratio (brut)	2,8	1,9
	Mesure de discrimination	1,7	2,4
	<i>Réf : homme SAM (taux brut)</i>	5	17
	Homme d'origine maghrébine (taux brut)	15	35
	Ratio (brut)	2,8	2,0
	Mesure de discrimination	2,0	2,9
	<i>Réf : femme SAM (taux brut)</i>	5	15
	Femme d'origine maghrébine (taux brut)	14	26
	Ratio (brut)	2,7	1,8
	Mesure de discrimination	1,4	1,8

Note : voir tableau 2.

Champ : personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Lecture : Le taux de chômage des immigré·es du Maghreb est 2,5 fois supérieur à celui des personnes SAM. Même si ces dernières avaient les mêmes caractéristiques individuelles, le taux de chômage des immigré·es du Maghreb resterait 1,5 fois plus élevé. Par ailleurs, les immigré·es du Maghreb ayant recherché un emploi au cours des 5 dernières années déclarent 2,2 fois plus souvent qu'on leur en a injustement refusé un que les personnes SAM. A profil donné, leur risque de déclarer une situation discriminatoire dans la recherche d'emploi est 2,6 fois plus élevé.

Sources : Dares-ISM-IPP, testing femmes-hommes (2020) ; Insee, enquêtes Emploi (2019-2020) ; Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).

Annexes

Annexe 1 : caractéristiques des métiers retenus pour le *testing*

Métiers	Qualification	Degré de mixité	Tension	Nombre de tests
Employé·e administratif·ve	Métiers peu qualifiés	Féminisé	Faible	240
Monteur·se câbleur·se en électricité ¹		Masculinisé	Faible	240
Employé·e commercial·e en magasin		Mixte	Faible	240
Commis/aide cuisinier·e		Masculinisé	Elevée	240
Chargé·e de recrutement / DRH ²	Métiers qualifiés	Féminisé	Faible	240
Ingénieur·e commercial·e en informatique		Masculinisé	Faible	240
Contrôleur·se de gestion		Mixte	Faible	240
Développeur·se informatique		Masculinisé	Elevée	240
Ingénieur·e de production		Masculinisé	Faible	240
Responsable de magasin		Mixte	Faible	120
Directeur·trice de restaurant	Masculinisé	Faible	120	

Notes : ¹ le métier de préparateur·trice de commande, ayant les mêmes caractéristiques, est introduit dans le testing en complément de celui de monteur·se câbleur·se en électricité à compter de juillet 2020. ² le volumes d'offres d'emploi pour le métier de DRH s'est rapidement révélé insuffisant et les tests ont été suspendus pour ce métier ; les 4 tests qui avaient déjà été réalisés ont été ajoutés à ceux de chargé·e de recrutement.

Source : Dares-ISM-IPP, testing femmes-hommes de 2020.

Annexe 2 : décomposition des écarts de taux de chômage

	Taux de chômage observé orig. Maghreb (u_{mag})	Taux de chômage observé des SAM (u_{SAM})	Taux de chômage contrefactuel (u'_{SAM})	Ecart brut observé	Ecart expliqué	Ecart inexpliqué
Population commune (ensemble)	14	5	8	9	3	6
- Femmes	15	5	10	10	5	5
- Hommes	13	5	7	8	2	6
CAP à bac	20	7	12	12	5	8
- Femmes	22	8	16	13	8	5
- Hommes	18	7	9	12	2	9
Diplôme du supérieur	9	3	5	5	2	3
- Femmes	9	3	6	6	2	3
- Hommes	8	4	5	4	1	3
Populations hors champ:						
- Sans diplôme, brevet des collèges ¹	28	17	22	11	5	6
- Immi. et desc. diplômés à l'étranger ¹	17	6	12	11	6	5
- Moins de 4 ans d'expérience ¹	25	16	18	9	2	7
- Plus de 55 ans, plus de 31 ans d'expérience ¹	11	5	6	6	1	4
Autres pays d'origine¹ :						
- Afrique subsaharienne	12	5	8	7	3	4
- UE 27	6	5	5	1	0	1
- Autres pays	10	5	5	4	0	4

Note : ¹ seules les personnes ayant les mêmes caractéristiques que la population commune (à l'exception du critère cité) sont conservées dans le champ.

Lecture : parmi les personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine, le taux de chômage des personnes sans ascendance migratoire (SAM) est de 5%, et celui des personnes originaires du Maghreb est de 14%. Si les personnes SAM avaient les mêmes caractéristiques que ces dernières, leur taux de chômage serait de 8%. Ainsi, l'écart de taux de chômage observé est de 9 p.p.; 3 p.p. de cet écart s'explique par des différences de caractéristiques observables, un écart de 6 p.p. reste inexpliqué.

Source : Insee, enquêtes Emploi, 2019-2020.

Annexe 3 : estimations détaillées de la probabilité de déclarer des situations discriminatoires dans la recherche d'emploi

3A - probabilité de déclarer avoir vécu des discriminations dans la recherche d'emploi, parmi la population commune aux trois mesures de la discrimination (odd-ratios)

	Ensemble		CAP à bac		Supérieur au bac		Lien à la migration détaillé	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Sexe (ref = homme)								
Femme	0,88	0,87	0,82	0,78	0,98	1,04	0,88	0,87
Lien à la migration (ref = SAM)								
Originaires du Maghreb	2,55***	2,79***	1,71*	1,69	4,05***	5,88***	-	-
- immigré·es	-	-	-	-	-	-	2,62***	2,45**
- descendant·es d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	2,44***	2,91***
Afrique subsaharienne	2,53***	1,83*	1,40	1,04	3,97***	2,91**	-	-
- immigré·es	-	-	-	-	-	-	2,67***	1,68
- descendant·es d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	2,28***	1,97
UE27	1,07	1,11	0,96	0,81	1,12	1,43	-	-
- immigré·es	-	-	-	-	-	-	0,89	0,67
- descendant·es d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	1,08	1,17
Autres pays	1,41	1,16	1,17	1,04	1,61	1,19	-	-
- immigré·es	-	-	-	-	-	-	1,56	1,02
- descendant·es d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	1,22	1,26
Sexe#origine (ref = homme SAM)								
Femmes originaires du Maghreb	-	0,81	-	1,01	-	0,47	-	-
- immigrées	-	-	-	-	-	-	-	1,17
- descendantes d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	-	0,70
Femme# originaires d'Afrique sub.	-	1,82	-	1,74	-	1,79	-	-
- immigrées	-	-	-	-	-	-	-	2,32
- descendantes d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	-	1,34
Femme#UE-27	-	0,93	-	1,41	-	0,62	-	-
- immigrées	-	-	-	-	-	-	-	1,63
- descendantes d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	-	0,85
Femme#Autres pays	-	1,38	-	1,28	-	1,54	-	-
- immigrées	-	-	-	-	-	-	-	1,90
- descendantes d'immigré·es	-	-	-	-	-	-	-	0,93
Diplôme (réf = CAP à bac)								
Supérieur au bac	1,02	1,02	-	-	-	-	1,02	1,02
Expérience potentielle	0,98	0,98	1,00	1,00	0,92	0,92	0,98	0,98
Expérience potentielle carré	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Situation conjoint (ref = en emploi)								
Au chômage	1,55	1,55	1,60	1,60	1,40	1,42	0,86	0,85
Inactif	1,02	1,01	1,37	1,37	0,35*	0,31**	1,55	1,57
Célibataire	0,86	0,86	0,79	0,79	0,95	0,95	1,02	1,01
Présence d'enfants (ref = oui)								
Oui, dont moins de 6 ans	1,28	1,28	1,31	1,31	1,44	1,45	1,38	1,39
Non	1,14	1,14	1,32	1,31	1,15	1,16	1,28	1,28

Reconnaissance d'une ALD	1,38	1,39	2,25*	2,25*	0,98	1,00	1,53	1,53
QPV	1,70*	1,71*	1,78	1,80	1,99	1,91	1,71*	1,72*
Ile-de-France	0,61	0,61	1,07	1,07	0,42*	0,41*	0,62	0,61
Trimestre (ref = T3 2019)								
T4 2019	1,22	1,22	1,13	1,13	1,38	1,39	1,22	1,22
T1 2020	0,92	0,92	0,97	0,99	0,81	0,81	0,95	0,95
T2 2020	0,67	0,69	0,58	0,60	0,68	0,65	0,69	0,72
T3 2020	1,28	1,30	1,58	1,58	0,89	0,96	1,33	1,34
T4 2020	1,14	1,14	0,90	0,89	1,37	1,40	1,19	1,18
Part des immigrés dans la ZE	0,98	0,98	0,98	0,98	0,98	0,98	0,98	0,98
Taux de chômage de la ZE	1,06	1,06	1,07	1,07	1,04	1,04	1,06	1,06
Observations	4 889		2375		2514		4 889	

Note: (1) modèle sans interaction, (2) modèle avec interaction entre sexe et origine. Dans le dernier modèle (colonne de droite) sont distingués les immigrés et descendant-es d'immigrés-es. SAM = sans ascendance migratoire.

Lecture : parmi la population d'ensemble, les personnes originaires du Maghreb ont un risque relatif 2,55 fois plus élevé de déclarer avoir subi des discriminations dans la recherche d'emploi que les personnes sans ascendance migratoire. Les femmes originaires du Maghreb ont un risque relatif 1,9 (0,87*2,79*0,81) fois plus élevé de déclarer de telles situations que les hommes sans ascendance migratoire.

Champ : personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Source : Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).

3B - probabilité de déclarer avoir vécu des discriminations dans la recherche d'emploi, parmi les populations en-dehors du champ de l'étude (odd-ratios)

	Sans diplôme	Moins de 4 ans d'expérience	Diplômés à l'étranger
Sexe (ref = homme)			
Femme	0,70	1,17	0,91
Lien à la migration (ref = SAM)			
Originaires du Maghreb	1,39	6,69***	2,34***
Afrique subsaharienne	1,56	3,81***	2,38***
UE27	0,73	2,31**	1,35
Autres pays	0,57*	2,00**	1,26
Diplôme (réf = CAP à bac)			
Supérieur au bac	-	1,27	0,92
Expérience potentielle	1,05	1,12	0,97
Expérience potentielle carré	1,00	1,02	1,00
Situation conjoint (ref = en emploi)			
Au chômage	2,26	1,19	1,41
Inactif	0,71	1,56	0,97
Célibataire	1,49	1,00	0,77
Présence d'enfants (ref = oui)			
Oui, dont moins de 6 ans	1,20	0,42	1,26
Non	0,67	0,43	1,25
Reconnaissance d'une ALD	1,87	1,35	1,49
QPV	0,90	1,19	1,44
Ile-de-France	4,32***	1,84	0,60

Trimestre (ref = T3 2019)			
T4 2019	1,04	1,79	1,27
T1 2020	1,13	0,88	0,96
T2 2020	0,79	0,44	2,08
T3 2020	1,01	0,76	1,46
T4 2020	1,26	0,71	1,39
Part des immigrés dans la ZE	0,89***	0,92***	0,98
Taux de chômage de la ZE	1,15***	0,93	1,06
Observations	1 573	1 996	2 844

Lecture : Les personnes originaires du Maghreb ayant obtenu leur diplôme à l'étranger ont un risque relatif 2,34 fois plus élevé de déclarer avoir subi des discriminations dans la recherche d'emploi que les personnes sans ascendance migratoire.

Champs : personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, sans diplôme ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine (colonne 1) ; personnes ayant moins de 4 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine (colonne 2) ; personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées de CAP à bac+5 (à l'étranger pour les immigré.es et descendant.es d'immigré.es) ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine (colonne 3).

Source : Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).

Annexe 4 : risque discriminatoire des personnes originaires d'autres régions du monde

		Taux de chômage dans l'EEC	Déclaration de situations discriminatoires dans TeO2
Maghreb	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	14	32
	Ratio (brut)	2,7	2,0
	Mesure de discrimination	1,7	2,6
Afrique subsaharienne	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	12	28
	Ratio (brut)	2,3	1,7
	Mesure de discrimination	1,5	2,5
UE-27	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	6	16
	Ratio (brut)	1,2	1,0
	Mesure de discrimination	1,2	1,1
Autres pays	<i>Réf : SAM (taux brut)</i>	5	16
	Originaires du Maghreb (taux brut)	10	17
	Ratio (brut)	1,8	1,1
	Mesure de discrimination	1,5	1,4

Note : voir tableau 2.

Champ : personnes de moins de 55 ans ayant 4 à 31 ans d'expérience, diplômées en France de CAP à bac+5, ayant achevé leur formation initiale et vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

Lecture : Le taux de chômage des personnes originaires du Maghreb est 2,7 fois supérieur à celui des personnes SAM. Même si ces dernières avaient les mêmes caractéristiques individuelles, le taux de chômage des originaires du Maghreb resterait 1,7 fois plus élevé. Par ailleurs, les originaires du Maghreb ayant recherché un emploi au cours des 5 dernières années déclarent 2 fois plus souvent qu'on leur en a injustement refusé un que les personnes SAM. A profil donné, leur risque de déclarer une situation discriminatoire dans la recherche d'emploi est 2,6 fois plus élevé.

Sources : Dares-ISM-IPP, testing femmes-hommes (2020) ; Insee, enquêtes Emploi (2019-2020) ; Ined-Insee, Trajectoires et Origines 2 (2019).