

## La discrimination pour obtenir un entretien d'embauche persiste

30 novembre 2022



Un candidat d'origine maghrébine a 18 % de chances d'obtenir un entretien pour un poste de cadre administratif en Île-de-France en 2021-2022, contre 25 % pour celui dit « de référence », c'est-à-dire dont le CV ne porte aucune origine, ni lieu de résidence particulier, selon une enquête menée par le CNRS [1]. Pour un poste d'aide-soignante en Île-de-France, les pourcentages sont respectivement de 37 % et 45 %. Ces chiffres sont le résultat d'une opération de *testing* de grande envergure : le CNRS a envoyé 2 600 candidatures semblables, hormis l'origine et le lieu de résidence des candidats, sur une période de six années. « *Les écarts sont significatifs à la fois dans le privé et dans le public, pour les aides-soignantes de façon généralisée et pour les cadres administratifs de façon ponctuelle selon les périodes* », écrivent les auteurs de l'étude.

Les résultats ne font pas apparaître de discrimination en 2021-2022 pour les candidats qui résident dans des quartiers de la politique de la ville (où les difficultés sociales sont les plus

grandes) : ils obtiennent un peu plus d'entretiens pour un poste de cadre administratif que le candidat de référence (29 % contre 25 %) et un peu moins pour un poste d'aide-soignante (43 % contre 45 %). Les auteurs expliquent cette situation par le déploiement d'aides à l'embauche (15 000 euros sur trois ans) destinées aux employeurs qui embauchent des habitants de ces quartiers.

Cette vaste opération de *testing* est doublement originale. D'abord, elle a été répétée au cours de quatre vagues, de 2015 à 2022, ce qui permet d'observer des évolutions, une possibilité extrêmement rare en matière de discriminations. Au cours de cette période par exemple, l'écart entre le candidat dit de « référence » et celui d'origine maghrébine pour un poste de cadre s'est plutôt accru (il était de 3 points en 2015-2016, contre 7 points en 2021-2022). Mais pour un poste d'aide-soignante, il a fortement diminué, de 15 à 8 points. En début de période, les candidats à un poste de cadre résidant dans un quartier de la politique de la ville avaient moins de chances d'obtenir un entretien que le candidat dit « de référence ». En fin de période, ils en ont davantage.

L'autre originalité de ce travail, c'est qu'il porte sur les secteurs privé et public. « *Les études sur l'emploi public s'intéressent peu à la thématique des discriminations tandis que les travaux sur les discriminations abordent assez peu la situation de l'emploi public* », analysent les auteurs. Pour les cadres administratifs, la discrimination vis-à-vis des candidats d'origine maghrébine est beaucoup plus forte dans le public que dans le privé [2]. Sauf, étrangement, au cours de la vague 2019-2020 où les résultats s'inversent et où, dans le public, les candidats d'origine maghrébine sont même favorisés. Pour les aides-soignantes, la discrimination vis-à-vis des personnes d'origine maghrébine est forte dans le public comme dans le privé, avec des variations importantes selon les années.

Il faut le préciser : il ne s'agit que de deux types de poste, dans la région Île-de-France, et on ne peut généraliser les résultats, ni à tous les emplois, ni à l'ensemble du territoire. Pour autant, la connaissance des discriminations progresse. Ces données prouvent que l'égalité des chances n'est pas respectée et montrent l'ampleur des obstacles que doivent surmonter une partie des candidats à l'embauche, d'origine maghrébine notamment. Malheureusement, on a de bonnes raisons de penser que les pratiques ne sont guère différentes dans d'autres régions. Remarquons que les opérations de *testing* ne portent pas sur l'entretien lui-même : il est probable que les écarts pour l'obtention d'un poste seraient plus importants. Certains résultats sont étonnants, comme le fait que la discrimination soit plus fréquente dans le public que le privé pour l'entretien d'embauche à un poste de cadre administratif pour les personnes d'origine maghrébine. Alors qu'elle devrait être exemplaire, la fonction publique ne l'est pas.

Enfin, les variations selon les années invitent à la prudence : il faut considérer les écarts comme des ordres de grandeur. Pour de telles pratiques, seules des périodes d'observation encore plus longues permettraient de juger de l'aspect durable ou non des évolutions. Il n'en demeure pas moins que ces travaux indiquent que ces pratiques ne sont pas stables et peuvent, par conséquent, être modifiées, comme cela a été le cas pour les personnes originaires des quartiers en difficulté, ce qui est plutôt une bonne nouvelle.

## Taux d'obtention d'un entretien d'embauche après l'envoi d'un CV pour un poste de cadre administratif

Unité : %

	2015-2016	2017-2018	2019-2020	2021-2022
<b>Privé</b>				
Candidat de référence	8	11	19	12
Candidat d'origine maghrébine	7	10	13	11
Candidat résidant en quartier prioritaire	8	13	24	17
<b>Public</b>				
Candidat de référence	30	28	28	39
Candidat d'origine maghrébine	22	25	30	27
Candidat résidant en quartier prioritaire	22	28	28	41
<b>Ensemble</b>				
Candidat de référence	14	18	22	25
Candidat d'origine maghrébine	11	16	17	18
Candidat résidant en quartier prioritaire	12	19	25	29

Lecture : lors d'un *testing* réalisé en Île-de-France en 2021-2022, le candidat d'origine maghrébine a reçu 18 % de réponses positives pour un entretien d'embauche à un poste de cadre administratif, contre 25 % pour le candidat « de référence » qui n'indique ni une origine maghrébine ni une résidence en quartier prioritaire.

Source : testing Desperado (DGAFP et TEPP-CNRS) – © Observatoire des inégalités

## Taux d'obtention d'un entretien d'embauche après l'envoi d'un CV pour un poste d'aide-soignante

Unité : %

	2015-2016	2017-2018	2019-2020	2021-2022
<b>Privé</b>				
Candidate de référence	41	52	58	43
Candidate d'origine maghrébine	25	42	46	35
Candidate résidant en quartier prioritaire	39	53	62	40
<b>Public</b>				
Candidate de référence	40	46	59	57
Candidate d'origine maghrébine	28	41	39	43
Candidate résidant en quartier prioritaire	31	46	45	54

## Taux d'obtention d'un entretien d'embauche après l'envoi d'un CV pour un poste d'aide-soignante

Unité : %

	2015-2016	2017-2018	2019-2020	2021-2022
<b>Ensemble</b>				
Candidate de référence	41	51	58	45
Candidate d'origine maghrébine	26	41	44	37
Candidate résidant en quartier prioritaire	37	50	57	43

Lecture : lors d'un *testing* réalisé en Île-de-France en 2021-2022, la candidate d'origine maghrébin a reçu 37 % de réponses positives pour un entretien d'embauche à un poste d'aide-soignante, contre 45 % pour la candidate « de référence » qui n'indique ni une origine maghrébine ni une résidence en quartier prioritaire.

Source : *testing* Desperado (DGAFP et TEPP-CNRS) – © Observatoire des inégalités

Photo / © DMEPhotography

[1] « Le « testing » montre que les discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique », Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022*, novembre 2022.

[2] Les candidats sont de nationalité française, il n'y a donc pas d'écart liée à l'interdiction d'emploi des étrangers hors Union Européenne européenne pour certains postes.

- 
- Emplacement :
  - Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/La-discrimination-pour-obtenir-un-entretien-d-embauche-persiste>