

Le testing, révélateur des discriminations sur le marché du travail

BENHABIB Lamia *

Reçu le : 21/12/2020
 Accepté le : 24/03/2021
 Publié le : 27/04/2021

Résumé :

Au cours des dernières années, les techniques de recherche utilisant des expérimentations sur le terrain se sont imposées comme les outils principaux et les plus fiables pour mesurer le phénomène de discrimination. Notre article se propose d'examiner une des avancées méthodologiques en termes de mesure de la discrimination à l'embauche. Il s'agit d'une approche expérimentale qui se base sur des variables explicatives construites ex ante au travers d'un test de situation, appelé testing, dans le but de comparer les taux de réussite des candidats dans l'accès à un entretien d'embauche. En dépit de ses limites, les chercheurs s'accordent sur le fait que l'expérimentation contrôlée demeure la seule méthodologie empirique permettant de saisir la discrimination « sur le vif ». Détecter les véritables sources des inégalités permet en effet d'ouvrir des pistes de réflexion et relancer le débat quant aux mesures adéquates pour les combattre.

Mots clés : Discrimination, Marché du travail, Protocole expérimental, Testing.

Classification JEL : C8, C93, J23.

The Correspondence Test, Revealing Discrimination in the Labour Market

Abstract

In recent years, research using field experiments have emerged as the main and most reliable tools for measuring the phenomenon of discrimination. Our article examines one of the methodological advances in terms of measuring hiring discrimination. This experimental approach is based on explanatory variables constructed ex ante through a situation test, called testing, in order to compare the success rates of candidates in accessing a job interview. Despite its limitations, researchers agree that controlled experimentation remains the only empirical methodology for detecting discrimination "on the spot". Detecting the real sources of inequalities indeed open up some lines of thought and relaunch the debate on the appropriate measures to combat them.

Keywords : Correspondence testing; Discrimination; Experimental protocol; Labour market.

JEL Classification : C8, C93, J23.

ملخص : خلال السنوات الأخيرة ، ظهرت تقنيات بحث جديدة تلجأ إلى التجارب الميدانية كأدوات رئيسية وذات موثوقية كبيرة لقياس ظاهرة التمييز. يهدف مقالنا إلى دراسة آخر التطورات المنهجية المتعلقة بقياس التمييز في التوظيف. يُعد هذا النوع من الدراسات ضمن المناهج التجريبية بحيث يعتمد على متغيرات تفسيرية تم إنشاؤها مسبقاً من خلال اختبار موقف، بهدف مقارنة معدلات نجاح المرشحين في الوصول إلى مقابلة توظيف. على الرغم من حدود الدراسات التجريبية، يتفق الباحثون على أنها تظل المنهجية الوحيدة

* Maître de Conférence, Université de Mostaganem et Université de Tlemcen (Laboratoire GPES), Algérie,
 Email : benhabib.lamia@gmail.com (Auteur correspondant)

لاكتشاف التمييز أثناء وقوعه. إن اكتشاف المصادر الحقيقية لعدم المساواة يجعل من الممكن فتح مجالات للتفكير وإعادة إطلاق النقاش حول التدابير المناسبة لمكافحتها.

الكلمات المفتاحية: التمييز، سوق العمل، البروتوكول التجريبي، اختبارات التمييز.

تصنيف JEL: C8، C93، J23.

1. Introduction

L'analyse économique des discriminations remonte à la fin du XVIII^e et le début du XIX^e siècle. Des auteurs tels qu'Adam Smith, Jeremy Bentham, John Elliott Cairnes, John Stuart Mill, Jean Baptiste Say ou encore Francis Edgeworth se sont penchés sur la situation de différents groupes d'individus dans le cadre de leurs réflexions économiques (division du travail, détermination des salaires ou mesure de la productivité). Ces préoccupations d'égalité relevaient cependant davantage de la philosophie politique que de la théorie économique. Ce n'est qu'à partir des revendications d'égalités salariales de la fin du XIX^e siècle qu'est amorcée une réflexion économique sur la discrimination, se mobilisant par la suite de façon à comprendre les différentiels de rémunération et d'occupation à travers l'extension du modèle de base par la levée de toute une série d'hypothèses (homogénéité du travail, perfection de l'information, mobilité du facteur travail). Parmi les premières théories développées, on distingue principalement deux courants de pensée : le premier tend à expliquer des différentiels dus à des caractéristiques productives (tel que le capital humain). Quant au second, il vise à expliquer des différentiels dus à des caractéristiques non productives (âge, sexe, ethnie, etc.). Toutefois, le simple constat d'une répartition différenciée des emplois entre les diverses catégories de la population peut révéler des inégalités mais il ne démontre aucunement la présence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi (Petit, 2004 ; Duguet *et al.*, 2007). Selon Heckman (1998), la discrimination sur le marché du travail fait référence à un traitement différencié (accès à l'embauche, niveau de salaires, formations, promotions, etc.) attribué à deux individus sur la base de différences en termes de caractéristiques non productives alors qu'ils disposent de caractéristiques productives observables parfaitement identiques. Repérer ce qui relève, ou non, de la discrimination reste cependant un exercice complexe, la frontière entre discrimination et choix personnel étant difficile à discerner (Havet et Sofer, 2002).

Pour remédier à cela, la mesure économique des discriminations fait appel à trois grandes familles de méthodes (Delattre *et al.*, 2013) : *l'approche indirecte* consiste à détecter *ex post* la part inexplicée de la discrimination sur la base d'un constat donné d'inégalités ; *l'approche expérimentale* se base sur des variables explicatives construites *ex ante* au travers d'un test de situation (*testing*) ; enfin, *l'approche subjective* propose d'évaluer la discrimination en s'appuyant sur les ressentis exprimés par les sujets. Ces différentes approches peuvent être complémentaires dans l'évaluation de l'ampleur des discriminations sur le marché du travail (ou hors de celui-ci) et ce champ d'investigation constitue une partie intégrante non seulement de l'économie du travail, mais également de l'analyse des inégalités. Cette contribution se propose ainsi de répondre à la question suivante :

Quelle est l'apport de la démarche expérimentale dans l'évaluation de l'ampleur de la discrimination sur le marché du travail ?

Pour parvenir à traiter notre problématique de recherche de manière pertinente, nous partons de l'hypothèse selon laquelle l'approche expérimentale constitue une réelle

avancée méthodologique en termes de détection et de mesure de la discrimination à l'embauche. En effet, contrairement aux approches traditionnelles (indirecte et subjective) évoquées plus haut, l'approche expérimentale se propose de déceler l'existence d'une discrimination de manière directe en fixant les variables explicatives *ex ante*.

La démarche retenue dans cette recherche est une analyse théorique, orientée vers l'examen méthodologique d'un instrument scientifique de détection et d'évaluation de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail.

L'intérêt de ce travail est d'analyser et de vulgariser l'apport d'une avancée méthodologique en termes de mesure de la discrimination à l'embauche dans un contexte où l'état de la connaissance empirique sur les discriminations en Algérie est peu important, en dépit des inégalités prégnantes observées sur le marché du travail algérien et fondées sur l'âge, le genre ou encore le niveau de capital humain.

Le papier est structuré en trois parties. La première partie expose brièvement la généalogie des théories économiques de la discrimination ayant permis une meilleure compréhension des sources des disparités professionnelles au sein de la population active. La deuxième partie offre une présentation de l'approche expérimentale de mesure de la discrimination sur le marché du travail à travers le *testing*. La troisième partie illustre l'intérêt d'un recours à l'approche expérimentale dans la mesure des discriminations en revenant sur les principaux travaux empiriques réalisés dans plusieurs pays durant ces dernières décennies. En conclusion, il est proposé à partir des récentes recommandations des spécialistes, quelques pistes susceptibles d'améliorer l'utilisation de cet outil de mesure de la discrimination. Les limites de cette étude ainsi que les perspectives de recherches sont également évoquées.

1. Cadre théorique de la discrimination

Appartenant au départ à la psychologie et à la sociologie, la question des discriminations n'acquiert une modélisation économique qu'à partir des années 1950, suite notamment aux travaux de Gary Becker : *The Economics of Discrimination* paru en 1957, constituant une transgression des frontières disciplinaires de l'époque, puisque les économistes avaient jusque là respecté les « *droits de propriété* » de chaque discipline. Dès lors, la théorie économique s'est enrichie d'une multitude de travaux portant sur les discriminations sur le marché du travail. Les théories économiques de la discrimination peuvent être classées en trois générations (Havet et Sofer, 2002). La première génération rassemble les versions initiales des théories de la discrimination. Ces théories sont classées par Cain (1986) dans deux grandes catégories de modèles :

a. La discrimination par le goût : cette approche néoclassique introduite par Becker (1957) repose sur l'existence de certains individus qui préféreront collaborer avec des individus du même groupe d'appartenance, en acceptant de sacrifier une partie de leur revenu pour satisfaire cette préférence¹. Ce *goût* pour la discrimination peut relever du racisme, du sexisme ou encore de l'âgisme.

b. La discrimination statistique : ce modèle propose une explication économique des causes de la discrimination. Il prédit l'existence d'une composante inobservée de la productivité des candidats lors de l'embauche en raison d'un défaut d'information. On

¹ Certains employeurs seraient prêts à octroyer des salaires plus élevés aux travailleurs de même groupe.

distingue deux branches principales : la discrimination fondée sur des croyances (Arrow, 1972 ; 1973), et l'imparfaite évaluation de la productivité des travailleurs (Phelps, 1972).

La deuxième génération introduit la dimension dynamique aux deux formes précédentes en se basant sur le processus de recherche d'emploi (Arrow, 1973 ; Rosen, 1998) d'une part et l'investissement en capital humain et les principes de l'appariement (Lundberg et Startz, 1983 ; Oettinger, 1996) d'une autre part. Ces développements ont contribué à résoudre les paradoxes majeurs des versions antérieures (persistance des écarts salariaux, ségrégation dans l'emploi) en abandonnant un certain nombre de postulats néoclassiques (information parfaite, absence de coûts d'ajustements, non-négociation des salaires, etc.). La deuxième génération de modèles de discrimination permet ainsi d'expliquer davantage les différences de hiérarchies des occupations et des salaires entre les différentes catégories d'individus.

Enfin, la troisième génération tient compte des récents apports aux théories initiales de la discrimination ainsi que le recours à d'autres disciplines (psychologie, sociologie, etc.) pour expliquer les comportements des acteurs sur le marché de l'emploi. La théorie de la pollution développée par Goldin (2014) suggère que l'entrée d'un individu stigmatisé dans une profession « polluée » le prestige de celle-ci même si celui-ci dispose des qualités productives requises pour ce métier. Akerlof et Kranton (2010) formalisent l'introduction de l'identité dans les fonctions économiques d'utilité. Ils permettent dès lors d'établir un lien entre les comportements individuels et les normes d'identité. Les différentes théories économiques de la discrimination ont ainsi permis de mieux comprendre ce phénomène pour développer les outils adéquats à son évaluation.

2. Le testing comme outil de mesure de la discrimination à l'embauche

En marge des difficultés d'identification de la discrimination révélées par la théorie économique, les travaux empiriques se heurtent à la problématique de non disponibilité de bases de données appropriées permettant aux chercheurs de détecter les comportements discriminatoires sur le marché du travail. Les études expérimentales apparaissent donc comme une solution aux obstacles auxquels sont confrontés les chercheurs.

Évaluer la discrimination à l'embauche à partir des données statistiques habituellement disponibles telles que les données d'enquêtes ou les données administratives reste difficile compte tenu de l'absence de variables productives tels que l'effort de recherche d'emploi, la motivation des candidats, le niveau de productivité des individus (Du Parquet et Petit, 2011). Seule une approche expérimentale, dite de *testing*, permet de mettre en exergue l'existence potentielle d'une discrimination à l'embauche (Duguet *et al.*, 2007), en créant une situation où l'expérimentateur contrôlerait les caractéristiques individuelles des candidats.

2.1. Présentation du testing

Le *testing* (ou test de situation) est un outil de mesure des discriminations apparu en Grande Bretagne vers la fin des années 1960 dans le cadre d'études sociologiques. Il a fallu attendre les années 1980 pour voir son entrée dans la littérature économique anglo-saxonne (Firth, 1982, Riach et Rich, 1987).

Le *testing* se décline sous deux formes : un test d'accès aux entretiens d'embauche (expérimentation par correspondance) et un test d'accès à l'emploi (audit par couple). Le premier repose sur l'envoi, aux mêmes offres d'emploi, de candidatures fictives (CV et

lettres de motivation) parfaitement identiques à l'exception de la variable à tester *a priori* non productive (genre, âge, ethnie, religion, etc.), tout en veillant au respect du principe « toutes choses égales par ailleurs ». Le second consiste à poursuivre l'expérimentation par l'envoi effectif de faux candidats aux entretiens d'embauche. Cette forme appelle en revanche à tenir compte d'un biais de personnalité ou d'apparence susceptibles d'altérer la mesure de la discrimination. Cela entraînerait par ailleurs des coûts supplémentaires aux entreprises « auditées » d'une part ; et d'une autre part, il est supposé qu'une éventuelle discrimination à l'embauche de la part des recruteurs se manifeste dès la sélection des candidatures écrites (Petit *et al.*, 2013). C'est pourquoi les économistes se limitent généralement à la première phase du *testing* (Riach et Rich, 2002).

L'objectif recherché à travers les tests de situation est de comparer les taux de réussite des candidats dans l'accès à un entretien d'embauche pour la première étape et l'accès à l'emploi pour la seconde. L'intérêt de la collecte de données à travers le *testing* réside dans le contrôle des caractéristiques productives et non productives des candidats ainsi que l'ensemble du protocole expérimental (profession, région, variables à tester, etc.). De surcroît, le test par correspondance (*correspondence testing*) offre l'avantage de produire une mesure de l'effet des caractéristiques testées sans biais en écartant l'hypothèse d'auto-sélection puisque les candidatures sont envoyées à toutes les offres d'emploi. Le test par correspondance suggère la conduite d'un protocole expérimental rigoureux pour permettre au chercheur d'aboutir à des résultats fiables.

2.2. Le protocole expérimental

Le test de situation consiste à répondre à des offres d'emploi au travers de candidatures fictives (CV et lettres de motivation) construites à l'identique à l'exception d'une seule caractéristique non productive (genre, âge, ethnie, religion, etc.). Le *testing* permet ainsi d'examiner le comportement des recruteurs dans la sélection des candidats en vue d'un entretien d'embauche à travers une expérience contrôlée. Il s'agit *a priori* d'un outil qui limite les différents biais inhérents à toute étude empirique (biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée). En effet, l'information est fiable si elle est exempte d'erreurs et de biais significatifs. Ainsi, le protocole expérimental, tel que formulé par Petit (2003), tient compte des paramètres suivants :

Choix d'une profession « en tension » : les études expérimentales menées sur la base de *testings* s'orientent généralement vers les métiers dits « en tension » de façon à limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute forme de discrimination (Duguet *et al.*, 2010).

Choix de la région : le choix de la région d'étude n'est pas sans effet sur les chances d'accès des candidats fictifs aux entretiens d'embauche. Afin d'atteindre un niveau acceptable d'offres d'emploi et de retours des recruteurs, il importe de favoriser les régions relativement dynamiques en fonction du contexte de l'étude.

Des profils fictifs identiques et cohérents : conformément au principe du *testing*, les identités fictives à construire doivent être identiques en tout points sauf pour la variable que l'on souhaite tester. Les candidats doivent donc disposer des mêmes caractéristiques individuelles et de parcours semblables (diplôme, spécialité, expérience professionnelle, compétences techniques et linguistiques). Les loisirs doivent être impersonnels et neutres (lecture, sport, voyage, musique, etc.).

Construction des CV et lettres de motivation : les candidats fictifs doivent transmettre aux employeurs un signal identique quant à l'effort de recherche d'emploi à travers notamment le CV et la lettre de motivation. Les CV des candidats doivent être parfaitement identiques (parcours scolaire, diplôme, expériences professionnelles). Afin d'éviter un biais d'apparence qui pourrait influencer le choix des recruteurs, les CV sont dépourvus de photographie. Les candidats ne doivent être jugés que sur la base de leurs compétences professionnelles (via le CV) et leurs motivations à obtenir le poste (via la lettre de motivation). Il est important de signaler que les versions de CV et lettre de motivation doivent être différents au niveau de la présentation conformément au protocole usuel tout en restant standards (mise en page, style d'écriture, type de police et taille de police). Chacun des candidats devrait être doté d'une adresse postale (réelle), d'une adresse mail personnelle (se différencie de préférence par le fournisseur de messagerie électronique) et d'un numéro de téléphone auprès d'opérateurs de téléphonie mobile différents.

Collecte des offres d'emploi : l'échantillon d'offres d'emploi à constituer est tiré d'annonces réelles recueillies à partir de diverses sources (site internet public d'offres d'emploi, presse écrite, sites de placements professionnels spécialisés, etc.). Les offres sont à collecter et traiter quotidiennement sur une durée relativement courte. En effet, une longue période de *testing* exige une certaine stabilité du marché du travail et du contexte conjoncturel du pays d'expérimentation.

Méthodologie d'envoi des candidatures : Les candidatures sont à transmettre de préférence, le jour de la parution de l'offre d'emploi par voie électronique, postale, ou par fax suivant les exigences de l'employeur. Des candidatures spontanées peuvent être envoyées dans le but d'étendre la taille de l'échantillon mais cette option présente comme inconvénient principal le caractère aléatoire de l'existence d'une offre d'emploi. Ce qui peut biaiser les résultats.

Ainsi, les deux profils factices constitués sont similaires en tous points (caractéristiques personnelles, qualifications, situation dans l'emploi) hormis la variable non productive à tester. Outre les précautions à prendre lors de la construction des CV et des lettres de motivation, deux approches méthodologiques doivent être appliquées simultanément afin d'éviter tout risque de détection et pour construire le jeu de données le plus fiable possible : (i) envoi des candidatures par rotation systématique à intervalles réguliers ; (ii) permutations entre les identités des candidats et les supports écrits. On attribue donc à chaque candidature correspondant à une offre d'emploi, une combinaison de CV/lettre de motivation pour chacun des candidats. Puis on échange les combinaisons de CV/lettre de motivation ainsi que l'ordre d'envoi pour la candidature qui suit. Chacune des combinaisons de CV/ lettre de motivation doit être utilisée un même nombre de fois pour chaque profil de candidat.

Les candidatures expérimentales (parfaitement comparables) sont ainsi confrontées aux mêmes postes pour les mêmes offres d'emplois issues des mêmes entreprises. Tout écart significatif d'invitation aux entretiens d'embauche entre les candidats ne peut résoudre que de l'effet de la caractéristique non productive qui les distingue (Petit *et al.*, 2013). Ce qui peut donc être attribuée, par définition, à la discrimination (Weichselbaumer, 2004). En effet, la méthode du *testing* repose sur une expérience où toutes les caractéristiques sont *contrôlées* par le chercheur, ce qui permet d'écarter l'effet d'autres déterminants d'accès à l'embauche.

Traitement des retours des recruteurs : les réponses des employeurs peuvent être collectées par téléphone (appel ou SMS), par e-mails ou encore par courrier postal. La réponse est considérée comme positive dans le cas où l'employeur convie le candidat à un entretien d'embauche et négative dans le cas où l'employeur rejette formellement la candidature ou s'il n'y a pas de réponse de sa part. Les réponses obtenues de la part des recruteurs font ensuite l'objet d'analyses statistiques comparatives entre les deux candidats afin de mesurer la significativité statistique des écarts de réponse.

La méthodologie d'exploitation des résultats des tests de situation diffère selon les enquêtes et demeure un sujet clivant pour les chercheurs (Riach et Rich, 2002). Les uns opteront pour une analyse en termes de taux bruts de réussite des différents profils de candidats en calculant pour chacun d'eux le rapport entre les réponses positives et le nombre de candidatures (CV/lettre de motivation effectivement envoyées). Les autres fondent leur analyse sur le calcul d'un taux net de discrimination en rapportant la différence entre le nombre de cas où le candidat majoritaire a été préféré au candidat minoritaire au nombre de tests valides (sont exclus les cas de double refus ou de non retour). La principale différence réside ainsi au niveau du dénominateur, ce qui constitue juste un facteur d'échelle (Cédiey *et al.*, 2007).

L'exploitation des réponses issues du *testing* donne lieu à quatre situations possibles :

A = nombre de cas où le candidat majoritaire reçoit une réponse positive et le candidat minoritaire n'est pas convoqué ou est refusé ;

B = nombre de cas où le candidat minoritaire reçoit une réponse positive et le candidat majoritaire n'est pas convoqué ou est refusé ;

C = nombre de cas où les deux candidats sont retenus pour un entretien d'embauche ;

D = nombre de cas où les deux candidats sont refusés ou ignorés.

Cela implique que la différence d'accès aux entretiens d'embauche peut être calculée de deux manières :

(i) En utilisant la première méthode, on obtient :

$$\text{Le taux brut de discrimination} = \frac{A+C}{A+B+C+D} - \frac{B+C}{A+B+C+D} = \frac{A-B}{A+B+C+D}$$

(ii) En utilisant la seconde méthode, on obtient :

$$\text{Le taux de discrimination net} = \frac{A-B}{A+B+C}$$

Le résultat des deux méthodes indique le degré d'écart de succès du candidat majoritaire par rapport au candidat minoritaire, à une échelle différente.

2.3. Traitements statistiques et économétriques²

Les statistiques descriptives permettent une bonne évaluation de la discrimination globale puisque les données issues du *testing* sont expérimentales. Afin de mesurer la significativité statistique et la robustesse des résultats du *testing*, les chercheurs ont recours à des tests statistiques en fonction de la taille de l'échantillon constitué. La méthode du

² Voir Duguet *et al.* (2010, 31-32) pour un exposé détaillé des outils statistiques et économétriques correspondants aux *testings*.

bootstrap est couramment utilisée pour maximiser la taille de ce dernier en effectuant des milliers de tirages aléatoires de l'ensemble des réponses. Ce qui permet de déterminer la significativité des écarts de succès entre les différents profils de candidats. Le test binomial, adapté aux échantillons de petite taille, permet également de vérifier la robustesse des résultats du *testing*.

Pour la mesure de la discrimination conditionnelle, une analyse économétrique est nécessaire. Des régressions de type Probit ou Logit sont alors réalisées afin de vérifier l'influence des caractéristiques du *testing* ou de l'offre dans la mesure de la discrimination globale d'une part, et de fournir un coefficient de discrimination corrigé d'autre part. Un test de Vuong est ensuite utilisé pour départager les deux modèles en les estimant par le maximum de vraisemblance.

La poursuite d'un protocole expérimental rigoureux ainsi que le recours aux méthodes statistiques et économétriques adaptées assurent une robustesse des résultats de l'étude. Cependant, comme toute démarche empirique, le *testing* comporte des limites qu'il importe de signaler afin d'estimer précisément sa portée.

2.4. Les limites du *testing*

La principale limite relevée par Heckman (1998) quant au recours au *testing* est que celui-ci ne permet pas d'évaluer l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail. Du Parquet et Petit (2011, 5) précisent que « les données de *testing* sont *partielles* (quelques professions testées), *ponctuelles* (quelques mois d'expérimentation) et *localisées* (quelques bassins d'emploi examinés) ». L'échantillon est constitué à partir de données expérimentales, et n'est de ce fait pas représentatif du marché du travail dans sa globalité, ce qui impose une certaine prudence dans l'interprétation et la généralisation des résultats.

Une seconde limite tient à l'identification de la véritable source de discrimination (discrimination par le goût ou discrimination statistique). Le *testing* ne permet, *a priori*, pas d'isoler l'une ou l'autre dimension. Un accès différencié à l'embauche de deux candidats peut révéler une discrimination et/ou une différence d'estimation, et de la moyenne et de la variance, des caractéristiques inobservables de chacun des groupes auxquels appartiennent les candidats, ce que l'expérimentation, bien que contrôlée, ne permet pas de distinguer (Petit, 2003 ; Duguet *et al.*, 2007). Cependant, lorsque le protocole expérimental est réalisé à ces fins, il est possible d'utiliser les caractéristiques de chaque type de discrimination afin de pouvoir les différencier (Berson, 2013) en introduisant différentes variances au niveau des variables susceptibles d'influer sur les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche ou d'être employé dans le cas d'une étude d'audit par couple. Il importe de signaler par ailleurs que cette dernière méthode, contrairement au test par correspondance, entraîne des coûts non négligeables pour l'employeur, ce qui soulève des préoccupations d'ordre éthique. La justification généralement avancée est que les pertes infligées aux employeurs restent minimales relativement aux dommages occasionnés par la discrimination en termes de gâchis de capital humain entretenu par l'exclusion du marché du travail de certaines catégories de la population active d'une part, et du risque de stigmatisation des individus appartenant aux populations discriminées. Mais cette justification suppose d'emblée l'existence de comportements discriminatoires de la part des employeurs « audités », ce qui n'est pas forcément vérifié à l'issue de chaque test de situation.

En définitive, même si le *testing* n'est pas la panacée aux problèmes de détection des discriminations, c'est un champ de recherche qui ne devrait pas être négligé. En dépit de ces limites, l'expérimentation contrôlée demeure la seule méthodologie empirique permettant de saisir la discrimination « sur le vif » (Delattre *et al.*, 2013).

3. L'apport du *testing* à la mesure des discriminations : principaux résultats empiriques

Des études antérieures ont utilisé nombre de méthodes pour révéler la discrimination exercée contre certains candidats, allant des entretiens qualitatifs et des questionnaires d'enquête à l'analyse des différentiels de salaires et d'occupations professionnelles, en maintenant constants les attributs du capital humain. Cependant, au cours des dernières années, les méthodologies de recherche utilisant des expérimentations sur le terrain, tel que les *testings*, se sont imposés comme les outils principaux et les plus fiables pour mesurer la discrimination.

Rich (2014) se penche sur soixante-sept (67) *testings* menés sur différents marchés depuis 2000 dans dix-sept (17) pays. Une discrimination significative et persistante a été constatée à l'encontre des migrants, des femmes, des personnes âgées, etc. Les travaux empiriques ayant recouru à l'évaluation par tests de situation couvrent en effet un champ d'analyse diversifié tant au niveau des professions et variables testées que des marchés auditées. Nous présentons ici quelques résultats empiriques d'évaluation statistique de la discrimination sur le marché du travail.

Au Royaume Unis, Firth (1982) et Riach et Rich (1987 ; 1991 ; 1995) constatent que les femmes subissent des discriminations notables dans les professions de Comptabilité-Finance, de Secrétariat et d'Informatique respectivement. Aux Etats-Unis, Neumark *et al.* (1996) relèvent une discrimination significative à l'encontre des femmes serveuses (serveurs hommes) dans les restaurants à catégorie élevée (basse) offrant de meilleures (faibles) rémunérations.

D'autres tests de situation effectués aux Pays-Bas (Bovenkerk *et al.*, 1995), Allemagne (Goldberg *et al.*, 1996), Espagne (Actis *et al.*, 1996), USA (Bendick *et al.*, 1996) et Belgique (Arriijn *et al.*, 1998), révèlent l'existence d'une discrimination significative à l'encontre des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère ainsi que des minorités ethniques. En France, les expérimentations s'intéressent au départ aux discriminations fondées sur le genre (Petit, 2004 ; Duguet et Petit, 2005). Elles mettent en évidence la discrimination exercée à l'encontre des femmes dans le secteur financier en leur attribuant les postes peu qualifiés et réservant les postes qualifiés d'encadrement aux hommes. Cette tendance discriminatoire s'atténuerait avec l'âge du fait d'une probabilité plus faible d'avoir un enfant.

En marge de ce type de discrimination sexuelle, Riach et Rich (2002) relèvent une discrimination fondée sur les stéréotypes. La signalisation d'une personnalité masculine réduirait légèrement le traitement défavorable des femmes dans les professions traditionnellement masculines. Néanmoins, la discrimination à l'embauche prévaut au sein des professions « genrées » (Riach et Rich, 2006) telles que la mécanique (Weichselbaumer, 2004) ou le bâtiment (Duguet *et al.*, 2016).

L'essentiel de l'attention s'est ensuite focalisé sur la discrimination liée à l'origine ethnique en testant l'effet croisé du lieu de résidence, de l'âge et de l'origine (Duguet *et al.*, 2007) ; celui du lieu de résidence, de l'origine et du sexe (Duguet *et al.*, 2010) ; celui de l'âge, du genre et de l'origine (Allasino *et al.*, 2004, Petit *et al.*, 2011) ; ou encore

l'intersectionnalité du diplôme et de l'origine ethnique (Ene Jones, 2013). La quasi-totalité des résultats obtenus à l'issue de ces études font état d'une discrimination significative à l'encontre des candidats étrangers (ou d'origine étrangère) quel que soit l'âge, le sexe, ou le niveau de capital humain. Pas d'effet significatif du lieu de résidence.

Afin de mieux comprendre les contours de cette discrimination fondée sur l'origine ethnique, d'autres études se sont intéressées spécifiquement aux caractéristiques religieuses des minorités discriminées dans les sociétés occidentales. Adida *et al.* (2010) et Valfort (2015) s'appuient sur l'hypothèse selon laquelle cette discrimination serait en réalité le fait d'une défiance de la part des employeurs à l'encontre des candidats à raison de leur religion. D'autres approches introduisent une nouvelle dimension pour la compréhension de cette forme de discriminations à l'embauche. Jacquemet et Yannelis (2012) et Edo *et al.* (2013, 2019) mettent en évidence un effet d'« homéophilie³ » ethnique et sexiste qui se traduit par un favoritisme de la part de certains individus envers les membres de leurs groupes d'appartenance ou majoritaire. Busetta *et al.* (2018a) analysent la discrimination fondée sur le poids dans le processus d'embauche, en le comparant à celle fondée sur l'origine et sur le genre. Les résultats indiquent que la discrimination la plus forte est la discrimination raciale et que la discrimination fondée sur le poids semble être plus forte pour les femmes que pour les hommes. Zschirnt (2019) élargit la mesure de la discrimination aux groupes non stigmatisés en Suisse et ses résultats corroborent ceux de Busetta *et al.* (2018b) et Larja *et al.* (2012) concernant le marché du travail italien et finnois respectivement. Ils concluent que les immigrants ne souffrent pas tous de discrimination substantielle sur le marché du travail. Certains groupes seraient davantage stigmatisés que d'autres.

Une autre série de travaux, tout en incluant des candidats d'origines ethniques différentes à leurs expérimentations, s'intéressent à des facteurs autres que les caractéristiques individuelles dans l'accès aux entretiens d'embauche. Berson (2012) explore le rapport entre concurrence sur le marché des biens et discrimination, de façon à identifier les sources de la discrimination mise en évidence par l'expérimentation (discrimination par goût ou la discrimination statistique). Pierné (2012) teste les effets du signalement du chômage sur la discrimination à l'embauche liée à l'origine ethnique : l'origine maghrébine semble pénalisante uniquement pour les candidats au chômage et être au chômage semble pénalisant uniquement pour les candidats d'origine maghrébine. Chareyron *et al.* (2019) mesurent l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations liées à l'origine. Le courrier réduirait significativement la discrimination à l'encontre du candidat appartenant au groupe minoritaire. Challe *et al.* (2020) adoptent une approche multicanal en combinant des candidatures et des demandes d'information fictives en réponse à des offres d'emploi publiées ou de façon spontanée. Cette étude met en évidence une discrimination significative et robuste selon l'origine des demandeurs d'emplois, tous canaux confondus.

Plus récemment, le *testing* algorithmique a été utilisé pour automatiser la vérification du comportement discriminatoire d'un algorithme d'appariement entre les pourvoyeurs et les demandeurs d'emploi. Le *testing* algorithmique permet de manipuler rapidement de grandes quantités de données décrivant les demandeurs et pourvoyeurs d'emploi, ce qui est une opportunité pour tester plusieurs critères de discrimination.

³Le néologisme « homéophilie » désigne au sens étymologique l'attraction pour le semblable (Jacquemet et Yannelis, 2012).

Dans la région MENA (*Middle East and North Africa*), l'approche expérimentale de « facturation » des discriminations n'est vraisemblablement pas encore connue. A notre connaissance, seul un test de situation a été réalisé dans toute la région. Benhabib et Adair (2017) explorent la question de la discrimination à l'embauche fondée sur le genre en Algérie. Les discriminations brute et conditionnelle révèlent un net favoritisme à l'égard des candidatures féminines pour les différents postes considérés de la profession comptable. Il convient de noter que cette étude exploratoire ne constitue qu'une ébauche sur la connaissance des contours de la discrimination sur le marché du travail algérien. Ces résultats ne signifient pas qu'aucune forme de discrimination n'existe au sein du marché du travail algérien, mais que toute inégalité de traitement liée aux caractéristiques personnelles ne relève pas forcément de la discrimination. La reproduction de tests à grande échelle (plusieurs professions et une durée relativement plus longue) permettrait de disposer d'éléments plus concrets et pertinents.

4. Conclusion

L'état de la connaissance empirique sur la discrimination s'est amélioré durant les dernières décennies et ce nouvel intérêt scientifique s'est manifesté par la nécessité d'évaluer objectivement l'ampleur du phénomène discriminatoire pesant sur certaines catégories d'actifs. Les travaux effectués dans ce sens portent majoritairement sur l'étude des discriminations salariales. La discrimination à l'embauche reste peu abordée du fait qu'elle soit difficilement quantifiable. Cela peut également être dû au caractère récent des outils mis en œuvre pour son évaluation qui restent encore peu connus. La « facturation » de la discrimination rendue possible par l'approche expérimentale sert à provoquer in vivo des conditions de discrimination potentielle pour en évaluer l'ampleur. L'application de la méthode du *testing* au marché du travail permet ainsi d'appréhender la discrimination à partir de l'observation directe des comportements réels des employeurs, et non à partir d'inégalités constatées antérieurement au recrutement. L'objet du test par correspondance est en effet de détecter l'existence potentielle d'une discrimination à l'embauche, toutes choses étant égales par ailleurs. Outre le strict respect du protocole expérimental, une attention particulière est portée à l'espace géographique, au dynamisme économique de la région auditée, à la profession testée, ou encore à la durée de l'étude qui est fonction elle-même des conditions et caractéristiques du marché du travail. La taille des échantillons constitués durant l'expérimentation (firmes auditées et candidatures envoyées) reste intrinsèquement liée à ces paramètres.

Notre revue de littérature indique que les *testings* réalisés jusqu'alors ont révélé que l'accès à l'emploi était restreint en particulier pour les minorités raciales, les femmes, les travailleurs âgés, etc. Il ressort en outre que les études expérimentales réalisées sur les différents marchés du travail semblent s'intéresser davantage à la discrimination ethnique que celle fondée sur le genre. Celui-ci est en effet plus présent dans les travaux portant sur la dimension salariale de la discrimination. Les techniques de cet outil continuent cependant à se développer tel que les *testings* algorithmiques qui restent complémentaires à l'approche traditionnelle du *testing*. Les récentes recommandations plaident par ailleurs pour la multiplication des tests de situation, susceptibles d'apporter une précieuse contribution aux considérations politiques. L'attention est attirée de surcroît sur les avantages que les économistes pourraient en tirer à collaborer avec d'autres disciplines telle que la psychologie sociale qui cumule une longue expérience de recherche sur les préjugés, les stéréotypes et la discrimination, notamment en termes de test d'associations implicites (IAT) servant à mesurer les stéréotypes racistes ou sexistes d'un individu. D'autant plus que

ces recherches révèlent un changement dans les pratiques discriminatoires de sorte qu'elles sont devenues plus subtiles et donc beaucoup plus difficiles à détecter.

Il convient enfin de noter que bien que l'intérêt scientifique du *testing* soit connu et reconnu, ses résultats n'ont pas vocation à être agrégés et doivent rester au niveau de la profession testée. Ils ne sont ainsi pas représentatifs du marché du travail étudié et ne peuvent être généralisés. La recevabilité des *testings* repose, soulignons-le, sur la multiplication des études de détection des pratiques discriminatoires à l'égard des personnes et l'élargissement du champ des expérimentations en termes de variables à tester et de professions à auditer. Le *testing* constitue donc un instrument indispensable, notamment au cas de l'Algérie où le phénomène de la discrimination n'est que rarement documenté empiriquement. Détecter les véritables sources des inégalités permet en effet d'ouvrir des pistes de réflexion quant aux mesures adéquates pour les combattre.

Les limites de cet article résident dans sa nature purement théorique et méthodologique. Bien que la présentation d'un nouvel instrument scientifique soit utile, ce travail est à allier à des expérimentations de terrain apportant des données quantitatives à un phénomène difficilement mesurable. Nous envisageons dans ce sens de réaliser des *testings* pour la détection et la mesure de la discrimination en Algérie. Pour cela, il sera nécessaire de viser diverses régions du pays ainsi que différentes professions, en poursuivant rigoureusement le protocole expérimental admis par la communauté de chercheurs ainsi que les outils économétriques en vigueur pour traiter les données expérimentales.

Références

- Actis, W., Angel de Prada, M. and Pereda, C. (1996). "Labour market discrimination against migrant workers in Spain", *International Migration Papers*, n° 9, International Labour Office, Geneva.
- Adida, C., Laitin, D. and Valfort, M. (2010). "Identifying Barriers to Muslim Integration in France", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(52), 1-7.
- Akerlof, G. et Kranton, R. (2010). *Identity economics. How our identities shape our work, wages and well-being*, Princeton University Press, Princeton.
- Allasino, E., Reyneri, E., Venturini, A. and Zincone, G. (2004). "Labour market discrimination against migrant workers in Italy", *International Migration Papers*, n° 67, International Labour Office, Geneva.
- Arriijn, P., Feld, S., Nayer, A. (1998). "Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium", *International Migration Papers*, n° 23, International Labour Office.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination, *in Discrimination in labour markets*, O. A. Ashenfelter and A. Rees(eds.), Princeton University Press, 3-33.
- Arrow, K. (1972). Models of job discrimination, *in Racial discrimination in Economic Life*, A. H. Pascal ed., Lexington Books, 83-102.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bendick, J. (Jr.) (1996). "Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing", *International Migration Papers*, n° 12, International Labour Office, Geneva.

- Benhabib, L. et Adair, P. (2017). « Inégalités et discrimination à l'embauche sur le marché du travail algérien », *Revue Française d'Economie*, vol. XXXII, n° 2, 107-134.
- Berson, C. (2013), « *Testing* : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche », *Travail et Emploi*, n° 135, 27-40.
- Berson, C. (2012). *Does Competition Induce Hiring Equity?* Working Paper, Centre d'Économie de la Sorbonne, n° 19.
- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. and Ramsøedh, D. (1995). Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the Netherlands, *International Migration Papers*, n° 4, International Labour Office.
- Busetta, G., Campolo, M. G., and Panarello, D. (2018a). Weight-based discrimination in the Italian labor market: how do ethnicity and gender interact? *In Book of Short Papers*: Pearson, June.
- Busetta, G., Campolo, M. G., and Panarello, D. (2018b). "Immigrants and Italian labor market: statistical or taste-based discrimination?", *Genus*, 74(4), 1-20.
- Cain, G. (1986). The Economic Analysis of labour market discrimination: A survey, *in handbook of labour economics*, O. Ashenfelter and R. Layard eds., vol. 1, 693-785.
- Chareyron S., L'Horty Y., Mbaye S. et Petit P. (2019), Test de discrimination dans l'accès au logement selon l'origine, Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte auprès d'agences immobilières, Défenseur des droits.
- Challe L., Chareyron S., L'Horty Y et Petit P. (2020) **Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal**, Travail, emploi et politiques publiques (TEPP), Rapport de recherche n° 2020-01.
- Cédiéy, E., Desprès, C. et L'Horty, Y. (2007). « Le *testing* scientifique, problèmes de méthode », *Horizons stratégiques*, n° 5, 75-91.
- Delattre, E., Leandri, N., Meurs, D. et Rathelot, R. (2013). Trois approches de la discrimination, *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, 7-13.
- Duguet, E., Mbaye, S., Du Parquet, L. et Petit, P. (2016). *Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Île-de-France*, Travail, emploi et politiques publiques (TEPP), rapport de recherche, n° 3.
- Duguet, E., L'Horty, Y., Du Parquet, L., Petit, P. et Sari, F. (2010). « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 78, 79-102.
- Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y. et Petit, P. (2007). *Discriminations à l'embauche. Un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France*, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry-Val d'Essonne (EPEE).
- Duguet, E. and Petit, P. (2005). « Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data », *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 78, 79-102.
- Du Parquet, L. et Petit, P. (2011). « Évaluer la discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence : apports et limites de la méthode du *testing* », *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome L, 47-54.
- Edgeworth F. Y. (1922), "Equal pay to men and women for equal works", *The Economic Journal*, n° 32, 431-457.
- Edo, A., Jacquemet, N. and Yannelis, C. (2019). "Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications", *Review of Economics of the Household*, Springer, 17(1), 349-376.
- Edo, A. et Jacquemet, N. (2013). Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre. *Économie et statistique*, 464(1), 155-172.

- Ene Jones, E. (2013). « Discrimination à l'embauche des jeunes en Ile-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ? », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, 173-188.
- Firth, M. (1982). Sex discrimination in job opportunities for women, *Sex Roles*, 8(8), 891-901.
- Goldberg, A., Mourinho, D. (1996). "Labour market discrimination against foreign workers in Germany", *International Migration Papers*, n° 7, International Labour Office, Geneva.
- Goldin, C. (2014). A pollution theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings, in Boustan L., Frydman C. and Margo R. eds., *Human Capital in History: The American Record*, University of Chicago Press.
- Havet, N. et Sofer, C. (2002). « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, genre et sociétés*, n° 7, 83-115.
- Heckman, J. J. (1998). "Detecting discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101-116.
- Jacquemet, N. and Yannelis, C. (2012), "Indiscriminate Discrimination: a Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market", *Labour Economics*, 19(6), 824-832.
- Larja, L., Warus, J., Sundback, L., Liebkind, K., Kandolin, I. and Jasinskaja-Lahti, I. (2012). "Discrimination in the Finnish labour market. An overview and a field experiment in recruitment", *Publications of the Ministry of Employment and the Economy*, n° 16.
- Lundberg, S. and Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in a competitive labor market, *American Economic Review*, 73(3), 340-347.
- Nayer, A. et Smeesters, B. (1998). « La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère », *Cahiers des migrations internationales*, n° 23, Bureau International du Travail, Geneva.
- Neumark, D., Bankard, R. J. and Van Nort, K. D. (1996). "Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study", *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.
- Oettinger, G. (1996). "Statistical discrimination and the early career evolution of the black-white wage gap", *Journal of Labor Economics*, 14(1), 52-78.
- Petit, P. (2013). *Evaluation de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*, Université d'Evry Val d'Essonne.
- Petit, P. (2004). « Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue Economique*, vol. 55, n° 3, 611-621.
- Petit, P. (2003). « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue française d'économie*, vol.17, n° 3, 55-87.
- Petit, P., Bunel, M., Ene Jones, E. et L'Horty, Y. (2013). *Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence*, TEPP, Rapport de recherche, n° 26.
- Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., Du Parquet, L. et Sari, F. (2011). *Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine*, document de recherche, Centre d'Etudes des Politiques Economiques, Université d'Evry.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Pierné, G. (2012). *Les effets du signalement du chômage sur la discrimination à l'embauche liée à l'origine ethnique, les enseignements d'une expérience contrôlée en Ile de France*, Document de travail, Centre d'Etudes des Politiques Économiques, Université d'Evry EPEE TEPP.

- Riach, P. and Rich, J. (2006). "An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labour market", *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5(2), 1-22.
- Riach, P. and Rich, J. (2002). "Field experiments of discrimination in the market place", *Economic Journal*, 112(483), 480-518.
- Riach, P. and Rich, J. (1995). "An investigation of gender discrimination in labour hiring", *Eastern Economic Journal*, 21(3), 343-356.
- Riach, P. and Rich, J. (1991). "Testing for racial discrimination in the labour market", *Cambridge Journal of Economics*, n° 15, 239-256.
- Riach, P. and Rich, J. (1987). "Testing for sexual discrimination in the labour market", *Australian Economic Papers*, 26(49), 165-178.
- Rich, J. (2014). *What do field experiments of discrimination in markets tell us? A meta analysis of studies conducted since 2000*, Discussion Paper n° 8584, IZA DP.
- Rosen, A. (1998). *Search, Bargaining and Employer Discrimination*, Uppsala Working Papers Series, n° 13, June.
- Weichselbaumer, D. (2004). "Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection", *Eastern Economic Journal*, 30(2), 159-186.
- Valfort, M-A. (2015). *Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité*. Montaigne, Paris.
- Zschirnt, E. (2019). "Evidence of hiring discrimination against the second generation: a correspondence test in the Swiss labour market". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(2), 1-23.