



Axe discriminations et politiques catégorielles

Équipe de recherche

Thomas Breda

Professeur d'économie à l'École d'économie de Paris (PSE) et chargé de recherche au CNRS. Il est également directeur du programme Travail et Emploi à l'Institut des politiques publiques (IPP). Ses travaux de recherche portent sur les inégalités au travail et la répartition de la production dans les entreprises..

Nicolas Jacquemet

Professeur d'économie à l'Université Paris 1 (UP1) Panthéon-Sorbonne et à PSE. Il dirige le Master Economics and Psychology offert conjointement par le département d'Économie de UP1 et par le département de Psychologie de l'université Paris Cité. Ses travaux de recherche portent à la fois sur la mesure des discriminations à l'embauche sur le marché du travail et sur les déterminants psychologiques des décisions économiques.

Morgane Laouénan

Chargée de recherche CNRS à l'Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne et spécialiste en économie du travail et microéconomie appliquée. Ses travaux de recherche se focalisent sur la discrimination à l'encontre des minorités ethniques sur le marché du travail et sur les plateformes collaboratives en France et aux Etats-Unis.

Roland Rathelot

Professeur d'économie au CREST-Ensaë, titulaire de la chaire HII!Paris à l'Institut Polytechnique de Paris et chercheur à l'IPP. Il s'intéresse à l'économie du travail et à l'économétrie. Ses travaux récents portent sur la recherche d'emploi et les inégalités de genre et d'ethnicité sur le marché du travail.

Mirna Safi

Professeure de sociologie à Sciences Po Paris, chercheuse au Centre de Recherche sur les Inégalités Sociales (CRIS) et membre du LIEPP. Elle a travaillé sur les questions de migrations internationales, d'intégration des immigrés, de ségrégation et de discriminations.

Joyce Sultan

Economiste à l'IPP et plus spécifiquement en charge des travaux de l'IPP liés au marché du travail et à l'emploi. Elle a notamment participé à l'analyse des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans les entreprises et à l'analyse de programmes d'insertion professionnelle.

ON VOUS A À L'ŒIL! LES EFFETS DE MESSAGES CIBLÉS AUX ENTREPRISES SUR LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Les campagnes d'audit des entreprises sont de plus en plus utilisées pour lutter contre les discriminations à l'embauche mais leur efficacité reste peu documentée. Cette étude évalue une intervention qui repose sur l'annonce d'une campagne d'observation des pratiques de recrutement des entreprises, menée en collaboration avec le Défenseur des Droits. Les résultats mettent en évidence des effets contre-productifs à court et moyen terme qui se manifestent par une diminution des réponses positives à l'ensemble des candidatures au sein des entreprises ciblées.

Littérature

Les interventions basées sur des messages normatifs ou informationnels (ex. discrimination illégale, sanctions) sont généralement peu efficaces. Les approches ciblées utilisant une information individualisée semblent plus prometteuses, mais restent coûteuses et peuvent provoquer des réactions défensives.

Contributions de l'étude

Cette étude évalue un traitement basé sur l'envoi d'un message évoquant une possible observation future des pratiques de recrutement ("on vous a à l'œil"). Ses principaux apports :

- L'envoi d'un message d'alerte annonçant des opérations de testing, porté par une institution engagée dans la lutte contre les discriminations
- Une mesure directe des comportements discriminatoires, plutôt que des attitudes.
- Innovation expérimentale au regard de la littérature existante.

Méthodologie/Description

1. Le traitement

Envoi aléatoire de messages aux enseignes : au niveau des établissements et des maisons mères, dans le cadre d'une campagne de lutte contre les discriminations, les informant de la possibilité d'un suivi de leurs décisions de recrutement au cours des 8 prochains mois.

2. Design

89 enseignes sélectionnées : 44 dans le groupe traité et 45 dans le groupe de contrôle ; jusqu'à 9 établissements au maximum sont sélectionnés et font l'objet d'un nouveau test lors de la deuxième vague.

Vague 1: 800 établissements testés.

Vague 2: 703 établissements re-testés, dont 97 à plusieurs reprises

Dans chacun de ces établissements, des candidatures strictement comparables sont envoyées, seule l'origine suggérée par le prénom et le nom variant entre une origine majoritaire et une origine minoritaire maghrébine.

3. Mesure des effets

Testings réalisés avant et après l'intervention sur une période de 12 mois au total.

Resultats

Le tableau présente les résultats d'estimations en différence-en-différences. Le coefficient d'intérêt est celui de l'interaction triple ($Minority \times Treatment \times Post$), qui mesure l'effet causal du traitement sur l'écart de rappel entre candidats minoritaires et majoritaires. Ce coefficient **est positif mais systématiquement non significatif**, quelle que soit la spécification retenue.

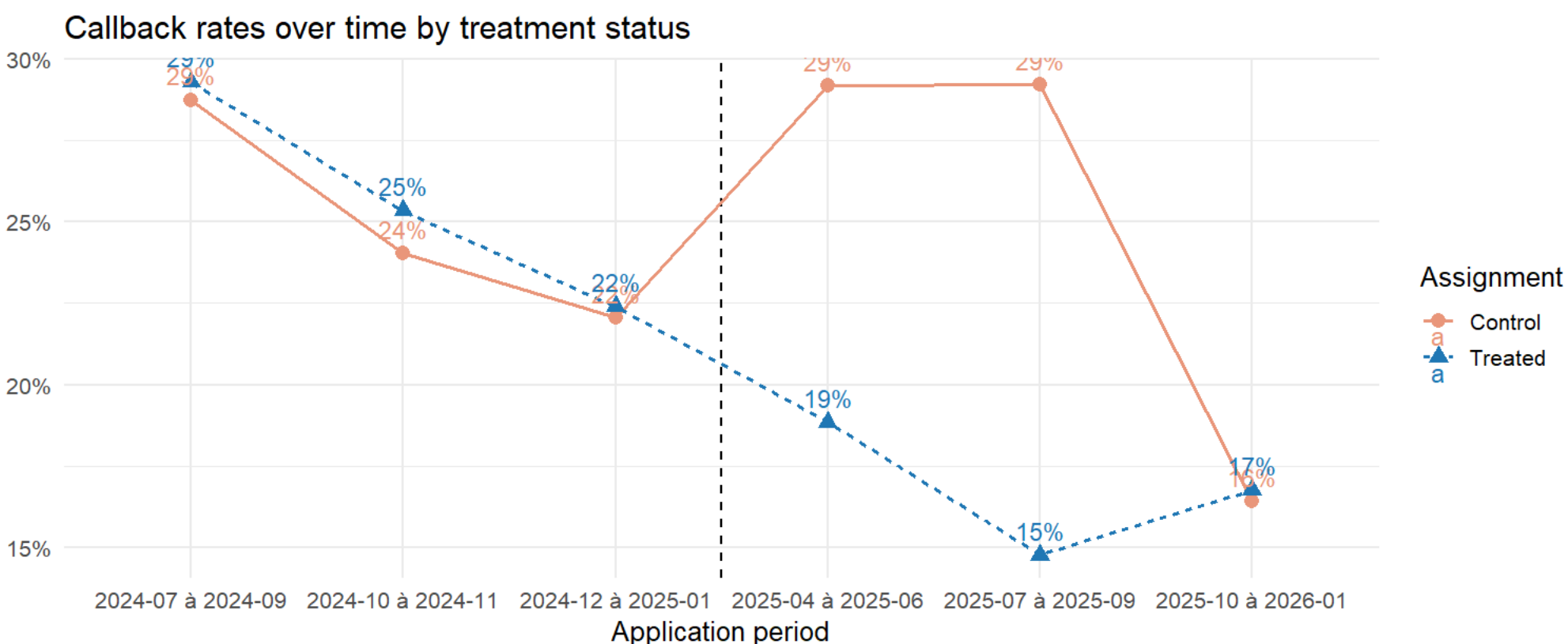
➡ Pas d'effet du traitement sur la discrimination : rien n'indique que l'écart de rappel entre groupes se réduise de manière robuste à la suite du traitement.

En revanche, l'interaction ($Treatment \times Post$) **est négative et significative**. Elle suggère une baisse des taux de rappel après le traitement pour les entreprises traitées et ce de manière générale quelle que soit la candidature.

➡ L'intervention révèle un effet pervers possible: le ralentissement ou le report des décisions de recrutement plutôt qu'un effet spécifique sur la discrimination.

Descriptifs

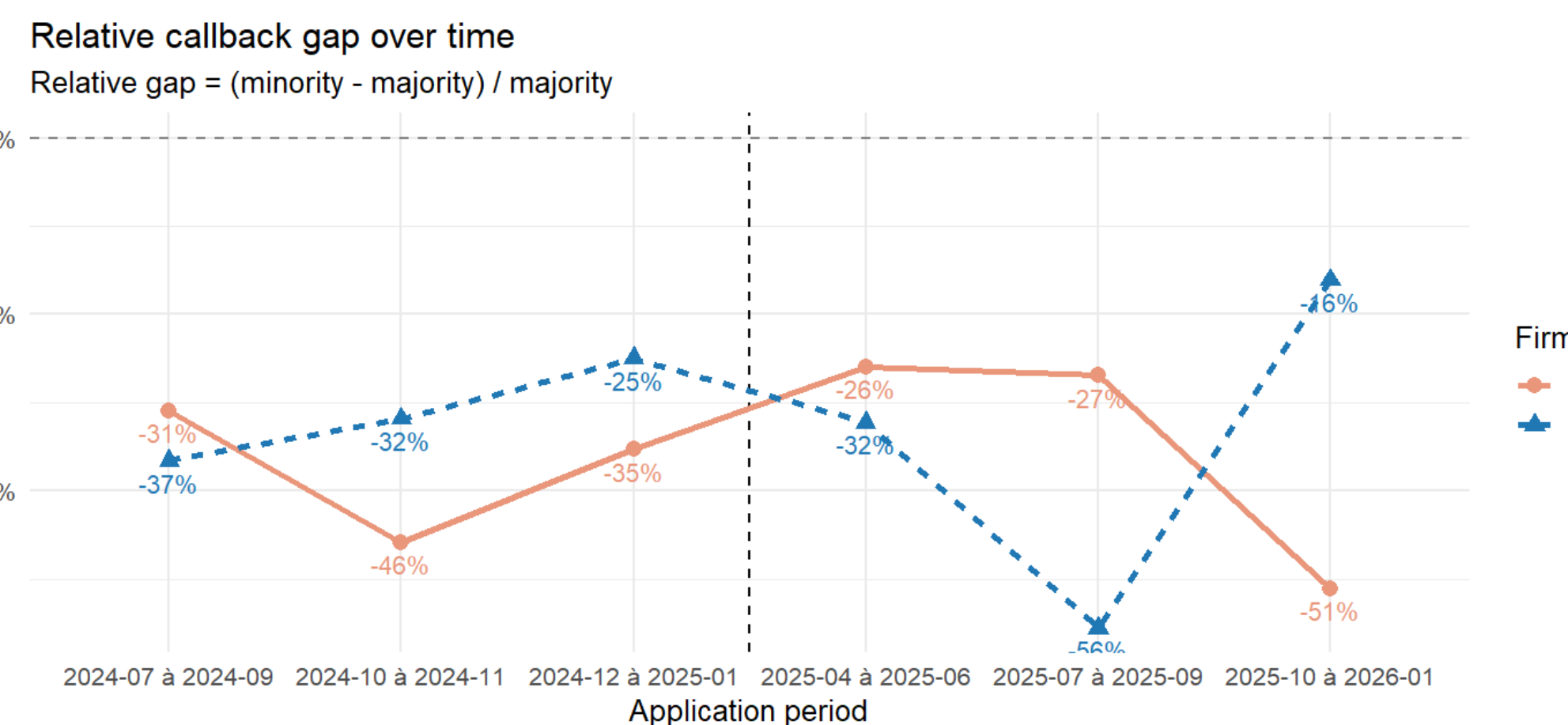
Evolution des taux de rappel pour les groupes traité et de contrôle avant et après l'introduction du traitement (ligne verticale pointillée)



Avant le traitement, les deux groupes suivent des trajectoires assez proches, avec une baisse progressive et parallèle des taux de rappel.

Après le traitement, les trajectoires divergent nettement : le groupe de contrôle connaît une hausse marquée des taux de rappel, tandis que le groupe traité continue de diminuer, avant de remonter légèrement en fin de période.

Evolution de l'écart relatif de taux de rappel entre candidats minoritaires et majoritaires en distinguant le groupe traité et le groupe de contrôle



Ces résultats ne mettent pas en évidence de réduction stable et durable de la discrimination dans le groupe traité. Les écarts fluctuent fortement dans les deux groupes.

Outcome:	Callback for interview								
Model:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Constant	0.342*** (0.046)	0.342*** (0.056)	0.342*** (0.046)						
Minority	-0.121* (0.066)	-0.121** (0.047)	-0.122*** (0.044)	-0.121** (0.047)	-0.121** (0.047)	-0.122*** (0.044)			
Treatment	0.088 (0.066)	0.088 (0.078)	0.087 (0.068)						
Post	-0.030 (0.029)	-0.030 (0.032)	-0.030 (0.028)	-0.030 (0.032)	-0.030 (0.032)	-0.030 (0.029)			
Min × Treat	-0.023 (0.093)	-0.023 (0.073)	-0.022 (0.065)	-0.023 (0.073)	-0.023 (0.073)	-0.022 (0.066)			
Min × Post	0.012 (0.042)	0.012 (0.029)	0.012 (0.028)	0.012 (0.029)	0.012 (0.029)	0.012 (0.028)			
Treat × Post	-0.084** (0.042)	-0.084* (0.049)	-0.084** (0.042)	-0.084* (0.049)	-0.084* (0.049)	-0.084** (0.042)			
Triple interaction	0.028 (0.059)	0.028 (0.043)	0.028 (0.039)	0.028 (0.043)	0.028 (0.043)	0.028 (0.040)	0.040 (0.023)	0.040 (0.032)	0.040 (0.029)
Firm FE	No	No	No	Yes	Yes	Yes	No	No	No
Firm × Post FE	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
Firm × Min FE	No	No	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
Cluster by firm	No	Yes	No	No	Yes	No	No	Yes	No
Cluster by SIRET	No	No	Yes	No	No	Yes	No	No	Yes
Observations	3,200	3,200	3,196	3,200	3,200	3,196	3,200	3,200	3,196