



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

Si les discriminations à l'embauche, notamment liées à l'origine, sont toujours préoccupantes, les pistes pour y mettre fin demeurent limitées. Pour combler cette lacune, ce projet vise à évaluer l'effet d'un traitement de type "anticipation d'observation par autrui" sur les mesures effectives de discriminations implémentées avant et après le traitement. Une telle intervention est susceptible de réduire les pratiques discriminatoires des entreprises ciblées pour un coût limité.

## Littérature

Ces dernières années, il y a un consensus sur le fait que les interventions reposant sur un contenu normatif (e.g "les discriminations c'est mal et illégal") ou sur un contenu informationnel général (e.g "les discriminations sont très répandues") sont globalement peu efficaces (Boring & Philippe, 2021 ; Butler and Crabtree (2017) ; Dobbin & Kalev (2016)).

Les interventions ciblées utilisant une information individualisée portant sur l'ampleur de la discrimination mesurée objectivement au préalable présentent deux inconvénients: coûts d'implémentation élevés et réactions défensives qui peuvent s'avérer contre-productives à long terme

## Contributions de l'étude

L'originalité de notre projet est d'évaluer un traitement basé sur un message qui porte sur la potentialité d'une observation future de type "on vous a à l'oeil". Ce protocole présente quatre principaux avantages :

- **Le mécanisme d'anticipation d'observation par autrui** montre des effets positifs dans de précédentes études. On peut aussi s'attendre à ce qu'il provoque moins de réactions défensives.
- **Des effets mesurés directement sur les comportements discriminatoires**, alors que la plupart des études de ce type mesurent les effets des interventions sur les attitudes.
- **Une intervention à l'échelle des organisations** alors que la littérature expérimentale portent majoritairement sur les méthodes permettant de "débiaiser" les individus.
- **Une généralisation peu coûteuse** Si les messages informent sur une potentielle observation future, ils ne seront pas systématiquement suivis d'observation effective, et leurs effets seraient positifs sur un très grand nombre d'entreprises donnant lieu à une politique publique peu onéreuse.

## Méthodologie

### 1. Le traitement

Messages ciblés assignés de manière aléatoire (lettre avec accusé de réception endossée par un acteur institutionnel). Exemple de message possible :

« Dans le cadre d'une campagne nationale de lutte contre les discriminations, XX (l'acteur institutionnel) s'associe à une équipe de chercheurs pour mesurer les discriminations à l'embauche à grande échelle. Vos décisions de recrutement vont ainsi être analysées pour mesurer l'étendue des discriminations.»

### 2. Choix des entreprises

Deux grandes entreprises multi-établissements au sein desquelles le recrutement est décentralisé. Le traitement sera assigné aléatoirement au niveau des établissements.

- Une centaine d'entreprises sélectionnées et suivies. Le traitement sera assigné aléatoirement au niveau des entreprises.

Ce design permettra de préciser l'existence éventuelle d'effets de propagation au sein du premier sous échantillon.

### 3. La mesure des effets du traitement sur les discriminations

Les recrutements de toutes les entreprises/établissements de notre échantillon seront "testés" avant et après l'intervention sur une période totale de 12 mois au moyen de la méthode d'étude par correspondance "testing"

#### Effets à court et moyen termes:

- Une variation dans la durée de l'observation indiquée dans la lettre sera aléatoirement assignée aux entreprises
- La mesure des discriminations sera poursuivie au-delà de la période de surveillance officielle indiquée explicitement aux entreprises.

## 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-Ensaie, 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.

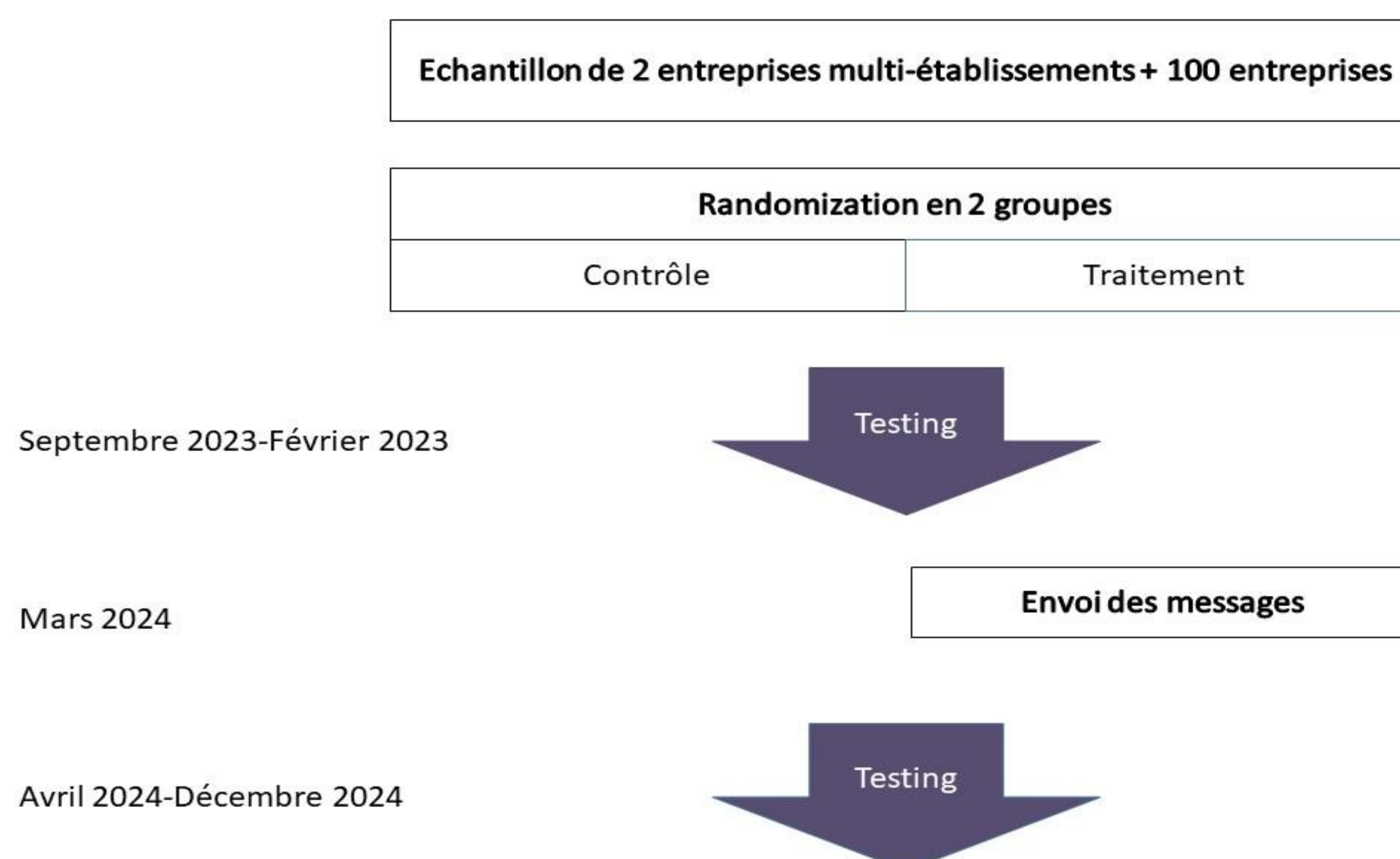
#### Mirna Safi

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.

## Schéma



## Bibliographie

- Boring A & Philippe A, Reducing discrimination in the field: Evidence from an awareness raising intervention targeting gender biases in student evaluations of teaching, *Journal of Public Economics*, Volume 193, 2021
- Butler, D. M. & C. Crabtree (2017): "Moving Beyond Measurement: Adapting Audit Studies to Test Bias-Reducing Interventions," *Journal of Experimental Political Science*, 4, 57–67.
- Dobbin F. & Kalev A. (2016), « Why Diversity Programs Fail », *Harvard Business Review*.