



**Observatoire National des Discriminations  
et de l'Egalité dans le Supérieur**

Rapport d'étude n° 24-04

**Discrimination à l'embauche des femmes voilées  
en France : un test sur l'accès à l'apprentissage**

Denis ANNE  
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Amynata BAGAYOKO  
(UGE)

Sylvain CHAREYRON  
(UPEC, ERUDITE et TEPP)

Yannick L'HORTY  
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Décembre 2024



# Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage

Novembre 2024

Denis ANNE<sup>1</sup>, Amynata BAGAYOKO<sup>2</sup>, Sylvain CHAREYRON<sup>3</sup>, Yannick L'HORTY<sup>4</sup>,

## Résumé

*L'objectif de cette étude est de prendre la mesure des pénalités associées au port d'un voile musulman sur le marché du travail français, qui correspond à un signal de forte intensité d'affiliation et de pratique religieuse pour les femmes. La méthode est celle du test par correspondance et le domaine couvert est celui de l'accès à un contrat d'apprentissage pour des jeunes femmes en première année de BTS Comptabilité-Gestion, correspondant à un contrat de travail de courte durée où les discriminations devraient être a priori minorées. En mars 2024, des paires de candidates fictives, aléatoirement voilées et non voilées sur la photographie d'identité figurant sur leur CV, ont candidaté à des postes d'apprentie comptable auprès d'un échantillon aléatoire de 2000 PME parisiennes de tous secteurs d'activité. Deux candidates signalent une origine française par la consonance de leur prénom et de leur nom de famille tandis que deux autres candidates signalent une origine maghrébine, ce qui permet d'observer une éventuelle différence dans l'effet du port du voile en fonction de l'origine.*

*L'étude ne met pas en évidence de différence selon l'origine des candidates. En revanche, le voile est associé à une forte pénalité dans l'accès à un contrat de travail : il diminue de plus de 80 % les chances d'obtenir une réponse positive à une candidature spontanée pour un contrat d'apprentissage. Comme cet effet est le même pour les candidates d'origine française et maghrébine, l'expérience montre que la pénalité associée au sentiment religieux doit être strictement distinguée de celle de l'origine.*

**Mots clés :** Discrimination, emploi, test par correspondance, voile, expérience contrôlée

**Codes JEL :** C93, J71, Z12

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche dont l'objet est d'évaluer les discriminations dans l'enseignement supérieur en France. Ce programme bénéficie d'un soutien de l'ANR (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES) et est réalisé dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Egalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES). Nous remercions Khaoula Mouassite, Nouhaila Barbich, Sterenn Malheiro, Laurine Tournier, Gamzé Yalçin, Melyna Ziani, Dianké Tchabo, Hawa Kebe et Fatoumata Touré pour leur appui dans la préparation de l'étude et la collecte des données.

<sup>1</sup> ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, [denis.anne@gmail.com](mailto:denis.anne@gmail.com)

<sup>2</sup> Au moment de la rédaction de cet article, Amynata Bagayoko était étudiante au sein du master Data Analyst de l'Université Gustave Eiffel. [amynata69@gmail.com](mailto:amynata69@gmail.com)

<sup>3</sup> Univ. Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Créteil, [sylvain.chareyron@u-pec.fr](mailto:sylvain.chareyron@u-pec.fr), <https://orcid.org/0000-0002-1598-1361>

<sup>4</sup> Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, [yannick.lhorty@univ-eiffel.fr](mailto:yannick.lhorty@univ-eiffel.fr)

## **1. Introduction**

Depuis l'attaque terroriste du Hamas du 7 octobre 2023 et l'offensive de l'armée israélienne dans la bande de Gaza, on assiste à une forte montée des tensions religieuses dans de nombreux pays d'Europe. En France, les dénombrements des actes antisémites, racistes et antimusulmans atteignent des niveaux élevés selon la plupart des appareillages de mesure existants et la tolérance recule à l'égard de toutes les minorités (CNCDH, 2024). De surcroît, il est vraisemblable que ces mesures soient sous-estimées car de nombreux faits de discriminations à l'encontre des minorités religieuses ne se traduisent pas systématiquement en actes visibles et peuvent rester inconnus des victimes. Cette invisibilité complique la tâche des politiques publiques, à l'image du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, porté par le gouvernement français pour la période 2023-2026. Dans ce contexte de renforcement des tensions religieuses, il paraît pertinent de mieux évaluer les discriminations à l'encontre des minorités religieuses.

Dans la littérature académique sur les discriminations, l'approche de référence est celle du « test par correspondance », depuis les études de Pager (2003) et Bertrand et Mullainathan (2004), parmi les plus citées. S'agissant du domaine de l'accès au marché du travail, où cette méthode est la plus utilisée, il s'agit de proposer aux recruteurs deux candidatures fictives semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on veut mesurer l'effet. Cette approche a été appliquée aux discriminations religieuses pour lesquelles les chercheurs ont mis en évidence l'existence de pénalités spécifiques dans le domaine de l'accès à l'emploi, aux Etats-Unis (Wright et al., 2013 ; Wallace et al., 2014), en France (Adida et al., 2010 ; Pierné, 2013 ; Valfort, 2020) et en Italie (Nesseler et al., 2023). Ces travaux utilisent principalement des signaux faibles d'affiliation religieuse, au travers d'une mention dans le CV d'une participation à une association caritative ou étudiante de dimension cultuelle.

Le signal fort du port d'un foulard par des femmes musulmanes a été peu considéré, à l'exception d'une étude française non publiée (Tisserant et al., 2014), d'une étude allemande (Weichselbaumer, 2020) et d'une série d'études récentes couvrant 6 pays d'Europe et près de 19 000 offres d'emploi, dont un sous-échantillon ( $N=502$ ) a fait l'objet d'une réponse par une femme voilée, permettant aux auteurs d'évaluer les discriminations religieuses (Lancee, 2021 ; Di Stasio et al., 2021 ; Fernández-Reino et al., 2023 ; Di Statsio et De Vries, 2024).

Le contraste est net entre ce faible nombre d'études et la forte présence du voile dans les débats publics et juridiques. En France, depuis « l'affaire de Creil » en septembre 1989, après l'exclusion par un principal de collège de trois jeunes filles voilées, le *hijab* et plus encore les autres variantes du foulard islamique qui couvrent tout ou partie du visage des femmes, sont devenus des objets récurrents de polémiques médiatiques et politiques. D'un côté, le respect du principe de laïcité est mis en avant pour justifier la prohibition du port du voile dans les milieux scolaires et pour les agents en mission de service public. De l'autre côté, les principes de non-discrimination et leur application au sentiment religieux, voire la prévention de l'islamophobie (Simon et Rives, 2019), invitent à ne pas souhaiter étendre cette prohibition plus largement dans l'espace public. Dans l'état actuel du droit, le port du *hijab* n'est pas prohibé dans l'emploi privé, sauf lorsqu'un règlement intérieur stipule explicitement la nécessaire absence de signes extérieurs de convictions religieuses.

La présente étude est à la fois originale par les critères de discrimination testés, l'origine, la religion et leurs croisements, et par le domaine considéré, celui de l'accès à un contrat d'apprentissage. En France, l'apprentissage s'est développé depuis la réforme de 2018<sup>5</sup> et sous l'effet du plan « 1 jeune , 1 solution » qui a fortement diminué le reste à charge payé par les entreprises. Avec plus d'un million de jeunes en apprentissage fin 2023, l'apprentissage est devenu en France l'une des principales voies d'accès vers l'emploi pour les nouvelles générations de jeunes sortants du système éducatif. Il y a donc un intérêt spécifique à explorer l'état des discriminations dans l'accès à l'alternance.

Le section 2 dresse un rapide survol de la littérature expérimentale sur les discriminations religieuses, tandis que la section 3 présente le protocole de collecte des données avant que les sections suivantes ne présentent les résultats.

---

<sup>5</sup> La loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié et facilité l'accès à l'apprentissage à la fois pour les entreprises et les jeunes apprentis.

## **2. Discriminations et affiliation religieuse : une revue de la littérature sur données expérimentales**

Nous nous focalisons ici sur les travaux qui utilisent la méthode du test par correspondance pour évaluer l'intensité des discriminations religieuses dans l'accès au marché du travail dans les pays d'Europe et aux Etats-Unis. Certes, d'autres approches produisent des résultats intéressants. Par exemple, Karahan et Tugsuz (2021) ont recours à des entretiens avec des professionnels du secteur bancaire pour mettre en évidence la forte sous-représentation des femmes voilées dans ce domaine d'activité, en lien avec la permanence de stéréotypes et de préjugés bien installés. Un autre exemple est donné par Leckcivilize et Straub (2018) qui réalisent une expérience de laboratoire dont les participants, des étudiants d'universités allemandes, sont mis en position de recruteurs pour différents postes et sont amenés à sélectionner des CV dont ceux de femmes voilées. L'expérience de laboratoire conduit ses auteurs à expliquer les discriminations à l'encontre des femmes voilées par le fait que l'apparence physique est considérée par les recruteurs et qu'elle est en partie masquée par le voile ce qui est pénalisant pour les candidates à l'embauche. Mais ces études sont rares et il paraît plus pertinent de se focaliser sur les travaux utilisant une approche par test de correspondance car elle permet d'isoler spécifiquement l'effet d'une caractéristique comme le voile.

Dans l'ensemble des travaux utilisant la méthode du test par correspondance pour évaluer les effets de l'affiliation religieuse, les signes utilisés sont essentiellement faibles et indirects. La grande majorité des travaux utilisent ainsi l'appartenance présente ou passée à une association cultuelle. C'est le cas des premiers travaux qui ont porté sur les Etats-Unis. Wright *et al.* (2013) pour la Nouvelle-Angleterre, composée de six Etats du nord-est, et Wallace *et al.* (2014) dans le sud des Etats-Unis signalent l'affiliation religieuse au travers de la participation à une association cultuelle universitaire, qui est présente sur tous les campus, en la mentionnant directement sur le CV au travers des expériences associatives. Dans ces deux études dont le protocole est très proche, les musulmans sont confrontés au niveau de pénalité le plus élevé qui diminue d'un tiers les chances d'être invité à un entretien d'embauche.

En Europe, plusieurs études peuvent être citées. Le test de Drydakis (2010) porte sur le marché du travail d'Athènes et compare une affiliation à la religion majoritaire de la Grèce (orthodoxe grecque) à l'une des trois plus grandes religions minoritaires (pentecôtiste, évangéliste et

Témoins de Jéhovah). Les données sont obtenues par un test de correspondance portant sur un échantillon de 608 offres d'emploi et couvrant plusieurs types d'emplois. L'étude conclut à une pénalité à l'encontre des trois minorités religieuses, en particulier pour les femmes et pour les emplois les plus qualifiés. Sur le marché du travail allemand, Koopmans *et al.* (2019) testent 5819 offres d'emploi dans 8 domaines professionnels pour mesurer des discriminations à l'encontre de 35 groupes ethniques différents. Les candidats fictifs sont tous des citoyens Allemand nés en Allemagne et ils y ont été formés. L'objet de l'étude est de distinguer les discriminations selon le pays d'origine, la couleur de la peau et la religion, signalée comme chez Wright *et al.* (2013) par l'engagement associatif. L'étude montre que, parmi les affiliations religieuses, les musulmans sont les plus discriminés. Un autre résultat intéressant réside dans l'absence d'interaction significative entre les variables ethno-raciales et religieuses, indiquant un effet spécifique de la religion, indépendamment de l'origine. Les auteurs interprètent les discriminations religieuses comme le résultat d'une distance culturelle qui relèverait davantage d'une discrimination par les préférences que par l'information.

Ce sont également des signaux faibles de sentiment religieux qui ont été testés dans le cas de la France avec les travaux de Marie-Anne Valfort qui combinent l'engagement associatif et la consonance du prénom pour identifier la composante religieuse des discriminations dont sont victimes les Français originaires des pays à forte majorité musulmane d'Afrique du Nord ou d'Afrique de l'Ouest. La première campagne de test de 2009 porte sur les discriminations à l'embauche pour des emplois de comptables (Adida *et al.*, 2010) : les candidates fictives sont deux Françaises d'origine sénégalaise, Marie Diouf et Khadija Diouf, qui sont parfois engagées dans des activités associatives ayant une dimension confessionnelle, le Secours Catholique, les Scouts et Guides de France, le Secours Islamique et les Scouts musulmans de France. L'étude met en évidence une pénalité spécifique associée au signal religieux, qui s'ajoute à au signal de l'origine géographique. La même approche est transposée à des candidats dont la consonance des noms et prénoms suggèrent une origine maghrébine dans l'étude de Valfort (2020) qui porte sur des données collectées entre septembre 2013 et décembre 2014, à nouveau sur des postes de comptables. Le signal de religion pénalise les candidats d'Afrique du Nord tandis qu'il améliore les chances de succès d'une candidature pour une religion chrétienne. Le même type de conclusion est obtenu par Pierné (2013) sur des postes d'agents

immobiliers où l'affiliation à la religion musulmane diminue d'un tiers les chances d'obtenir un rendez-vous pour un entretien d'embauche.

Les seules études à avoir ciblé un signal fort de religiosité sont celles de Tisserant *et al.* (2014) dans le cas français, celle de Weichselbaumer (2020) dans le cas de l'Allemagne et la série d'études issue de la base de données multi-pays constituée par Lancee (2021). Tisserant *et al.* (2014) ont envoyé 328 paires de CV en réponses à des offres pour des emplois de secrétaires à Paris et dans trois métropoles régionales (Montpellier, Metz et Lille). La candidate de référence est une femme dont le nom et le prénom suggère une ascendance française. Les candidates potentiellement discriminées portent un nom et un prénom d'origine maghrébine et sont soit voilées, soit non voilées. L'étude met en évidence une discrimination selon l'origine qui est fortement amplifiée lorsque la candidate porte un hijab : le taux de réponse positive devient quasiment nul lorsque la candidate maghrébine est voilée.

Weichselbaumer (2020) étudie les effets du port du voile en Allemagne en répondant à 1474 offres d'emploi dans trois professions d'agents administratifs de différents niveaux de qualification. Les trois candidatures comprennent la photo d'une même candidate avec ou sans voile, avec une identité signalant une origine allemande ou turque. La femme issue de la minorité turque voit ses chances d'être invitée à un entretien d'embauche se réduire fortement si elle se présente voilée. L'étude conclue ainsi à une composante religieuse de la discrimination qui s'ajoute à la composante associée à l'origine.

L'étude de Di Stasio *et al.* (2021) utilise les données collectées entre 2016 et 2018 dans le cadre du projet international GEMM qui est un testing couvrant à la fois l'Allemagne, la Norvège, les Pays-Bas, l'Espagne, le Royaume-Uni et les Etats-Unis (Lancee, 2021). Contrairement aux autres études déjà citées, le test de correspondance est effectué sans appariement : une seule candidature est envoyée à chaque offre. Cette approche diminue le risque de détection et évite d'éventuelles externalités associées à l'envoi groupé des candidatures en réponse à une même offre, mais elle ne permet pas un contrôle parfait des caractéristiques des offreurs comme la méthode par appariement. Le test porte sur dix professions pour lesquelles une seule candidature est envoyée à 18 890 offres d'emploi sélectionnées par un algorithme de recherche d'offres. Les caractéristiques de la candidature sont tirées au sort et notamment l'origine du nom et du prénom, l'expérience de la migration et la langue maternelle. Ces signaux d'origine co-existent avec des signes de religion au travers

d'une expérience associative et du port d'un voile islamique pour un sous-échantillon de 502 candidates. Les auteurs trouvent des niveaux élevés de discriminations dans tous les pays qui combinent effectivement un effet de l'origine et un effet de la religion. L'intensité des discriminations varie cependant selon les pays, le niveau le plus faible étant en Espagne tandis que le niveau le plus élevé est en Norvège. Di Statsio et De Vries (2024) utilisent le même jeu de données pour expliquer les différences de résultats selon le pays d'origine et mettent en évidence des différences significatives au sein des candidats musulmans au désavantage de ceux qui sont originaires de pays autoritaires et où l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas défendue.

Fernández-Reino et al. (2023) testent également les discriminations à l'encontre des musulmans en se focalisant sur une partie des mêmes données et sur la combinaison de deux signaux, l'appartenance à une association cultuelle et le port du *hijab*, dans trois pays, l'Espagne, l'Allemagne et les Pays-Bas. Ils trouvent un niveau élevé de discriminations en Allemagne et aux Pays-Bas mais uniquement dans les professions exposées au contact avec la clientèle. Ils évoquent également l'influence des politiques publiques qui peuvent stigmatiser les immigrants.

Dans toutes ces études, l'ampleur de la pénalité associée à la religion est très variable, principalement en fonction du contexte national. Les travaux réalisés aux Etats-Unis indiquent par exemple qu'il existe une pénalité pour les candidats et candidates signalant directement ou indirectement qu'ils ou elles sont catholiques alors que c'est l'inverse en Europe. Ces travaux indiquent aussi qu'une pénalité spécifique est associée au fait de ne pas signaler sa religion ou de signaler une absence de religion aux Etats-Unis. Le poids du contexte national est souligné aussi par Koopmans et al. (2019) pour qui le signal de religion n'a aucun effet spécifique lorsqu'il est associé à une nationalité où cette religion est très dominante. Il ne produirait des effets que lorsqu'il apporte une information supplémentaire relativement au signal d'origine. Par ailleurs, dans toutes ces études, les effets des signaux islamiques sont les plus testés et les auteurs trouvent alors généralement une pénalité d'assez grande ampleur. Les travaux sur données françaises indiquent que cette pénalité spécifique associée à la religion des musulmans s'ajoute à une pénalité géographique associée au fait d'être originaire d'Afrique de l'Ouest ou d'Afrique du Nord (Valfort, 2020).

### **3. Le protocole expérimental de collecte des données**

Dans cette étude, notre objectif est de mesurer les pénalités religieuses dans un domaine peu couvert par les tests par correspondance, celui de l'accès à l'apprentissage. En France, la forte expansion de l'apprentissage entre 2018 et 2023 a fait de ce contrat de travail l'une des voies prépondérantes dans l'accès à un premier emploi. Nous ciblons les formations supérieures courtes et plus particulièrement les diplômes de BTS, qui sont les formations qui concentrent le plus grand nombre d'apprentis. Au sein de ces formations, nous avons fait le choix de retenir les BTS « Comptabilité et gestion » parce qu'il s'agit d'une formation très répandue, présente dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité. Les BTS « Comptabilité et gestion » sont la quatrième filière<sup>6</sup> de BTS en France du point de vue du nombre d'écoles et du nombre de places disponibles en alternance (avec 442 écoles et 16 247 places en 2023). Les candidates fictives sont en 1ère année de BTS Comptabilité-Gestion et recherchent une alternance en tant que comptable pour leur deuxième année.

#### **3.1. Un test par candidatures spontanées**

Nous avons fait le choix d'un protocole de test par appariement dans lequel des paires de candidates sont envoyées de façon spontanée à des entreprises. Un test par candidatures spontanées est adapté au recrutement des apprentis qui s'effectuent fréquemment par ce canal. Un protocole par appariement permet de contrôler pleinement les caractéristiques des entreprises pour un risque de détection faible. Dans chaque paire de candidates, une femme voilée est en concurrence avec une femme non voilée. Nous avons créé deux types de paires de candidates, selon qu'elles signalent par leurs noms et prénoms une origine française ou une origine maghrébine. Nous considérons une origine maghrébine parce qu'elle est la plus fréquente en France, y compris pour des jeunes femmes en BTS, âgées le plus souvent de 19 à 21 ans<sup>7</sup>. Toutes les candidates sont présumées de nationalité française et ont effectué toutes leurs études en France.

---

<sup>6</sup> Les autres filières de BTS en alternance les plus développées sont les BTS « Management Commercial Opérationnel », « Négociation et digitalisation de la relation client », et « Gestion de la PME ».

<sup>7</sup> Les estimations des démographes pour le dénombrement de la population française d'origine maghrébine sont autour de 5 millions de personnes (Tribalat, 2015). Par ailleurs, 7,3 millions de personnes nés en France ont au moins un parent immigré, soit 11 % de la population, en 2015. La plus grande partie de ces personnes (31 %) sont originaire d'Algérie, du Maroc ou de Tunisie, et parmi les descendants d'immigrés d'origine maghrébine, six sur dix ont moins de 25 ans (source INSEE).

Pour limiter le risque de détection, nous avons utilisé de nombreuses identités en retenant les prénoms et les noms d'origine française ou maghrébine les plus courants dans les données d'état civil de l'INSEE, étant donné l'âge des candidates fictives. Nous avons choisi les prénoms et les noms de famille les plus répandus en 2005 et nous avons conservé 2005 comme année de naissance pour les quatre femmes. Les candidates d'origine maghrébines se nomment Sofia Cherif, Yasmine Saïdi, Sara Belkacem et Nadia Ali. Les candidates franco-françaises se nomment Emma Martin, Léa Bernard, Manon Durand et Clara Richard.

Nous avons réalisé les CV à partir de photographies d'identité d'un ensemble de figurantes qui ont posé avec et sans voile. Nous avons utilisé les photographies pour constituer les paires de CV de sorte que chaque portrait de figurante était envoyé à des recruteurs autant de fois avec voile que sans voile, dans des paires différentes. Au total, nous avons construit une base de 16 CV pour constituer nos paires d'envoi. Des exemples de CV figurent en annexe 1.

Les CV sont comparables du point de vue des compétences, qualifications et expériences des candidates. Chaque candidate explicite sa motivation pour effectuer une alternance d'une durée d'un an dans le cadre de sa formation de BTS. Chaque candidate dispose d'une première expérience professionnelle dans une petite ou moyenne entreprise et elles sont scolarisées dans des lycées et des écoles jugés « bons » en fonction de plusieurs critères tels que le taux de réussite au baccalauréat, la qualification des enseignants ou le ratio élèves-enseignants. Toutes les candidates ont obtenu leur baccalauréat STMG en 2023. Elles parlent toutes français (langue native) ainsi qu'anglais et espagnol d'un niveau B2. Elles ont le permis de conduire et sont véhiculées. Pour finir, elles résident toutes à Paris dans des quartiers intermédiaires qui ne sont pas classés prioritaires au sens de la politique de la ville.

### **3.1. Deux mille entreprises parisiennes testées**

Pour minimiser le risque de détection, nous avons alterné les scripts et l'envoi des CV à chaque envoi. L'ordre d'envoi et la paire de CV sont déterminés de façon aléatoire. Les envois ont été réalisés entre le 21 mars et le 1er avril 2024. Au total, nous avons envoyé 4000 CV auprès d'un échantillon de 2000 PME parisienne tirées au sort dans les fichiers des unités légales de l'INSEE. Les entreprises testées sont des PME, de taille variable, entre 12 et 389 salariés. En moyenne, leurs effectifs sont de 43 salariés et leur chiffre d'affaires est de 6,3 millions d'euros. Après avoir reçu les réponses, nous les avons codées selon la nature de la réponse. Lorsque le recruteur indiquait une erreur de correspondant, nous codons la réponse reçue en 0. Lorsque

nous avions un simple accusé de réception où le destinataire indiquait qu'il n'y avait pas de poste pour une apprentie comptable ou qu'il était dans l'impossibilité de prendre la candidate, nous codions la réponse en « 1 ». Ces deux premiers codages sont considérés comme des réponses négatives pour les candidates. Si le recruteur guidait la candidate vers un site internet pour postuler, la prévenait qu'il transférait son dossier aux collègues, qu'il conservait sa candidature, demandait des informations complémentaires ou prodiguait un conseil, alors nous codions la réponse en « 2 ». Enfin, nous codions la réponse en « 3 » lorsque les candidates recevaient des propositions réelles de rendez-vous dans les locaux de l'entreprise ou en visioconférence. Ces deux derniers codages – 2 et 3 – constituent des réponses non négatives. Le code 3 est celui des réponses positives.

L'envoi de 4000 candidatures permet d'obtenir une puissance statistique satisfaisante afin de détecter un écart entre candidates, s'il existe. Ainsi, pour un taux de réponse de 10%, il est possible de détecter, au seuil de risque de 5%, un écart de 2,5 points de pourcentage dans les taux de réponse obtenus par deux candidates avec une probabilité de 80%. Dans cette situation, un écart absolu de 2,5 points de pourcentage correspond à un écart relatif de 25%.

## 4. Les résultats de l'expérience

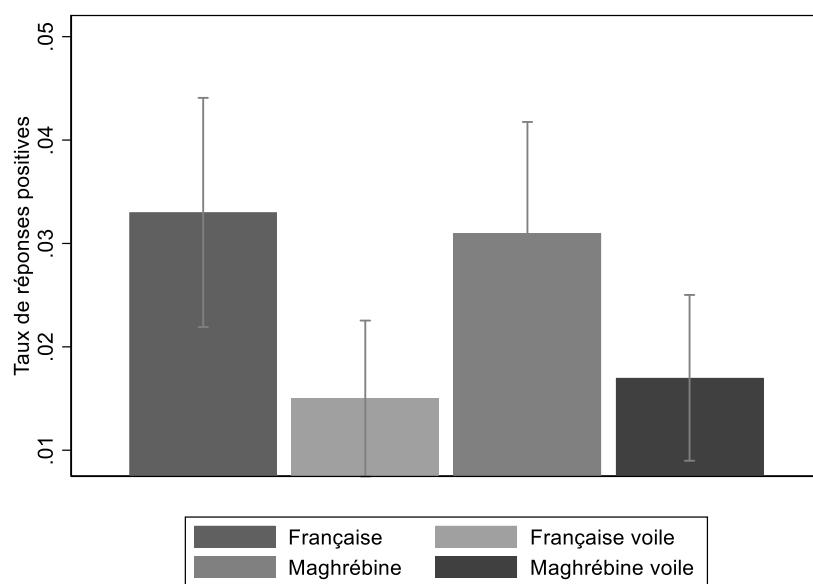
### 4.1. Résultats bruts

Le taux de réponse est de 8,5 % tous candidates confondues, celui des réponses non négatives est de 2,4 % et celui des réponses positives est de 0,5 %. En moyenne, une élève de BTS doit envoyer 80 candidatures spontanées (resp. 200) pour obtenir une réponse non négative (resp. positive). Le taux de réponse est donc faible et diminue logiquement lorsque l'on restreint les réponses selon leur contenu. De plus, une part importante des réponses est négative.

Le graphique 1 présente les taux de réponse non négatives obtenus par les différentes candidates. Les candidates sans voile, qu'elles soient d'origine française ou maghrébine, reçoivent environ 3 % de réponses non négatives. Les candidates portant le voile reçoivent, elles, près de deux fois moins de réponses non négatives. Les graphiques A1 et A2 en annexe 2 présentent les taux de réponse et les taux de réponse positives par candidate. On remarque que les écarts de taux de réponse entre les candidates portant le voile et celles ne le portant

pas semblent s'accroître avec le contenu qualitatif de la réponse : d'assez faible et non significatif lorsque l'on considère les réponses quel que soit leur contenu<sup>8</sup>, l'écart devient significatif et plus marqué lorsque l'on considère les réponses non négatives, et encore davantage lorsque l'on considère les réponses positives.<sup>9</sup> Le même constat s'applique si l'on considère les durées avant réponse. On observe des temps de réponse assez proches pour les différentes candidates (Graphique A3 en annexe) avec une p-valeur du test d'égalité des courbes de survie de 29 %, mais des différences plus marquées dans les temps de réponse non négatives et positives, avec une p-valeur du test d'égalité inférieure à 1 % pour cette dernière.

**Graphique 1 : Taux de réponse non-négatives par candidate.**



Notes : Intervalles de confiance à 95%.

Source : Testing Voile, TEPP-CNRS.

Ce constat est renforcé par l'analyse de la répartition des réponses par type et par candidate. Le tableau 1 présente la répartition des réponses par type et par candidate : négative, non négative, positive. Pour les candidates sans voile, environ 62 % des réponses sont négatives contre 76 % pour les candidates portant le voile. La part de réponses positives est proche de 0 pour les candidates portant le voile, alors qu'elle est de 13 % pour la candidate d'origine française sans voile et de 8 % pour la candidate d'origine maghrébine sans voile. Selon les données de ce tableau, pour les candidates signalant une origine française par leur

<sup>8</sup> La p-valeur du test exact de Fisher d'indépendance entre port du voile et obtention d'une réponse est de 23%.

<sup>9</sup> La p-valeur du test exact de Fisher d'indépendance entre port du voile et obtention d'une réponse non-négative et positive est inférieur à 1%.

nom et leur prénom, le port du voile augmente de 15,5 points la part des réponses négatives (soit 25 % en termes relatifs), diminue de 7,4 points le taux de réponse non négative (-31,3 %) et de 10,8 points le taux de réponse positive (-81,4 %). Pour les candidates signalant une origine maghrébine par leur patronyme, les effets absous du port du voile correspondent à une hausse de 13,3 points du taux de réponse négative (+21,1%), à une baisse de 10,2 points du taux de réponse non négative (-34,8 %) et de 6,7 points du taux de réponse positive (-84,9 %). On constate que les effets sont très proches pour la candidate présumée d'origine française et pour celle présumée d'origine maghrébine.

**Tableau 1 : Répartition des réponses par type pour chacune des candidates**

Candidate	Réponse négative (%)	Réponse non-négative (%)	Réponse positive (%)
Orig. Française	62,24	23,46	13,26
Orig Maghrébine	62,92	29,21	7,86
Orig. Française Voilée	77,77	16,04	2,46
Orig. Maghrébine Voilée	76,19	19,04	1,19

Source : *Testing Voile*, TEPP-CNRS.

#### 4.2. Identifier les effets croisés origine/religion

Nous nous intéressons particulièrement aux effets croisés de l'origine et du signal fort de religion qui correspondent ici à deux critères de discrimination prenant la forme de variables qualitatives dichotomiques : l'origine (française/maghrébine) et le signal religieux (non voilée/voilée). La combinaison de ces deux variables donne 4 profils de candidats (exemple : femme d'origine française non voilée). Le protocole de collecte des données et les estimations économétriques nous permettent de mesurer les valeurs correspondantes pour les 4 probabilités empiriques d'obtenir une réponse à une candidature, qu'elle soit négative, non négative ou positive (tableau 1). L'objet de cette section est d'identifier les effets respectifs de chacune des variables (soit 2 effets) et de chacun de leurs croisements (soit 2 croisements possibles) à partir de ces probabilités empiriques.

Nous prenons comme candidate de référence celle qui est potentiellement non discriminée sur le marché du travail, correspondant à une femme d'origine française non voilée. Nous notons sa probabilité empirique  $p_{rn}$  : le premier indice correspond à la modalité de

l'origine (pays de résidence/maghrébine) ; le deuxième indice est celui du signal religieux (non voilée/voilée).

Nous supposons que cette probabilité de référence peut se décomposer comme la somme de deux effets : la contribution du fait d'être d'origine française, en adoptant l'indice  $r$  pour signaler que la candidate est originaire du pays de résidence ( $\alpha_r$ ), et celle du fait de ne pas signaler sa religion ( $\gamma_n$ ). Ces contributions sont les inconnues du système et elles prennent des valeurs positives ou nulles.

$$(1) \quad p_{rn} = \alpha_r + \gamma_n$$

Relativement à cette première probabilité empirique, nous pouvons écrire les deux probabilités empiriques qui se distinguent de (1) par un seul critère de discrimination, l'origine ( $\alpha_m$ ) ou la religion ( $\gamma_v$ ). Par exemple  $p_{rv}$  est la probabilité de succès d'une femme d'origine française voilée.

$$(2) \quad p_{rv} = \alpha_r + \gamma_v$$

$$(3) \quad p_{mn} = \alpha_m + \gamma_n$$

Nous pouvons également écrire la probabilité empirique qui se distingue de (1) par deux critères de discrimination à la fois et qui met en jeu des effets croisés. Nous notons  $\epsilon_{mv}$  l'effet croisé d'une origine maghrébine et du port du voile. Ce paramètre est nul en cas d'additivité stricte, il est négatif en cas de sur-additivité et positif en cas de sous-additivité.

$$(4) \quad p_{mv} = \alpha_m + \gamma_v + \epsilon_{mv}$$

Ces spécifications permettent d'identifier les effets théoriques qui nous intéressent. L'effet d'une origine maghrébine ( $\alpha_m - \alpha_r$ ) est donné par la différence entre les équations (3) et (1) qui donne ( $p_{mn} - p_{rn}$ ). S'il est négatif, la probabilité de succès d'une candidate qui ne se distingue de la candidate de référence que par son origine maghrébine est inférieure à celle de la candidate de référence. La candidate maghrébine est discriminée. Selon le même raisonnement, les équations (2) et (3) donnent l'effet associé au port du voile, négatif en cas de discrimination.

$$(5) \quad \alpha_m - \alpha_r = p_{mn} - p_{rn}$$

$$(6) \quad \gamma_v - \gamma_n = p_{rv} - p_{rn}$$

L'effet croisé du voile et de l'origine maghrébine  $\varepsilon_{mv}$  peut alors être identifié à partir de ces équations. En combinant les équations (4), (3) et (6), il peut s'écrire en fonction des probabilités empiriques.

$$(7) \quad \varepsilon_{mv} = (\mathbf{p}_{mv} - \mathbf{p}_{mn}) - (\mathbf{p}_{rv} - \mathbf{p}_{rn})$$

Selon cette équation, l'effet croisé du voile et de l'origine s'interprète comme la différence entre l'effet du voile pour les maghrébins et l'effet du voile pour les résidents.

Ces équations permettent de calculer les valeurs des différents paramètres d'intérêt en fonction des valeurs des probabilités empiriques issues du test par correspondance. Les résultats de ces calculs sont cohérents avec ceux des estimations sans contrôle donnés dans le tableau A1 où l'on rappelle également les résultats des estimations avec contrôle. Le seul effet significatif est celui du port du voile qui diminue de 81,4 % les chances de recevoir une réponse positive à un entretien d'embauche.

**Tableau 2. Mesure des différents effets (sur les taux de réponse positive)**

Effets	Paramètre	Effet absolu	Effet relatif (rapporté à $\mathbf{p}_{rn}$ )	Significativité, après contrôle (tableau A.6)	Commentaire
Etre d'origine maghrébine	$\alpha_m - \alpha_r$	-5,4 %	-40,7 %	NS	Les femmes d'origine maghrébines ne sont pas significativement discriminées dans l'accès à un contrat d'apprentissage
Porter le voile	$\gamma_v - \gamma_n$	-10,8 %	-81,4%	***	Les femmes voilées sont fortement discriminées
Effet d'être d'origine maghrébine et de porter le voile	$\varepsilon_{mv}$	+4,1 %	+ 31%	NS	Les femmes voilées n'ont pas une pénalité supplémentaire lorsqu'elles sont maghrébines.

Source: Testing Voile, TEPP-CNRS.

### 4.3. Confirmation économétrique

Nous estimons la probabilité de recevoir une réponse positive en fonction des caractéristiques de l'envoi et des caractéristiques de l'entreprise selon le modèle suivant :

$$REP_{ie} = \alpha + \beta Magh_i + \gamma Voile_i + \tau E_{ie} + \phi_e + \varepsilon_{ie} \quad (1)$$

Où  $REP_{ie}$  est une variable dichotomique indiquant si l'entreprise  $e$  répond à la candidate  $i$ .  $Magh_i$  et  $Voile_i$  sont les variables d'intérêt à savoir, respectivement, si la candidate est d'origine maghrébine et porte le voile.  $E_{ie}$  est un ensemble de variables de contrôle liées aux caractéristiques de l'envoi (groupe d'envoi et jour de l'envoi). Enfin,  $\phi_e$  représente les effets fixes de l'entreprise. On introduit dans certaines spécifications un terme  $Magh_i \times Voile_i$  pour capter une éventuelle interaction entre origine et port du voile.

Le graphique 2 présente les coefficients estimés  $\hat{\beta}$  et  $\hat{\gamma}$  obtenus par l'estimation par MCO du modèle présenté dans l'équation, séparément pour les trois types de réponses définies plus haut : réponse, réponse non négative et réponse positive. Ces résultats correspondent à ceux de la colonne 5 des tableaux A1, A2 et A3 en annexe, c'est-à-dire qu'ils incluent des contrôles pour les caractéristiques de l'envoi et des effets fixes d'entreprise, mais pas de terme d'interaction entre origine maghrébine et voile.<sup>10</sup> Les résultats montrent de manière constante l'absence d'écart significatif entre la candidate d'origine française et la candidate d'origine maghrébine.

Il apparaît en revanche un effet significatif du voile, en particulier sur la probabilité de recevoir une réponse positive. L'effet du voile est également significatif sur les réponses non négatives dans certaines spécifications (tableau A2 en annexe) mais n'est pas significatif au seuil de 5 % dans la spécification principale, bien que la p-valeur soit proche du seuil critique de 10 % (i.e. la p-valeur est de 12 %). La significativité de l'écart est donc plus élevée lorsque l'on retient une définition plus qualitative de la réponse, ce qui rejoint les observations faites précédemment. Le graphique A4 en annexe présente l'effet relatif du voile sur les probabilités

---

<sup>10</sup> Dans les estimations présentées, toutes les offres testées ont été conservées. Cependant, pour une part importante des offres, aucun des candidats n'a reçu de réponses. Il est possible de considérer que ces tests n'apportent aucune information sur le comportement discriminatoire ou non de l'entreprise et qu'ils ne doivent pas être considérés dans l'estimation. Les estimations excluant ces offres ont été réalisées (Tableaux A4, A5 et A6 en annexe) et fournissent des résultats similaires : les écarts absous sont évidemment plus importants mais les écarts relatifs et les significativités sont globalement très proches de ceux obtenus dans les tableaux A1, A2 et A3 sur l'ensemble des offres.

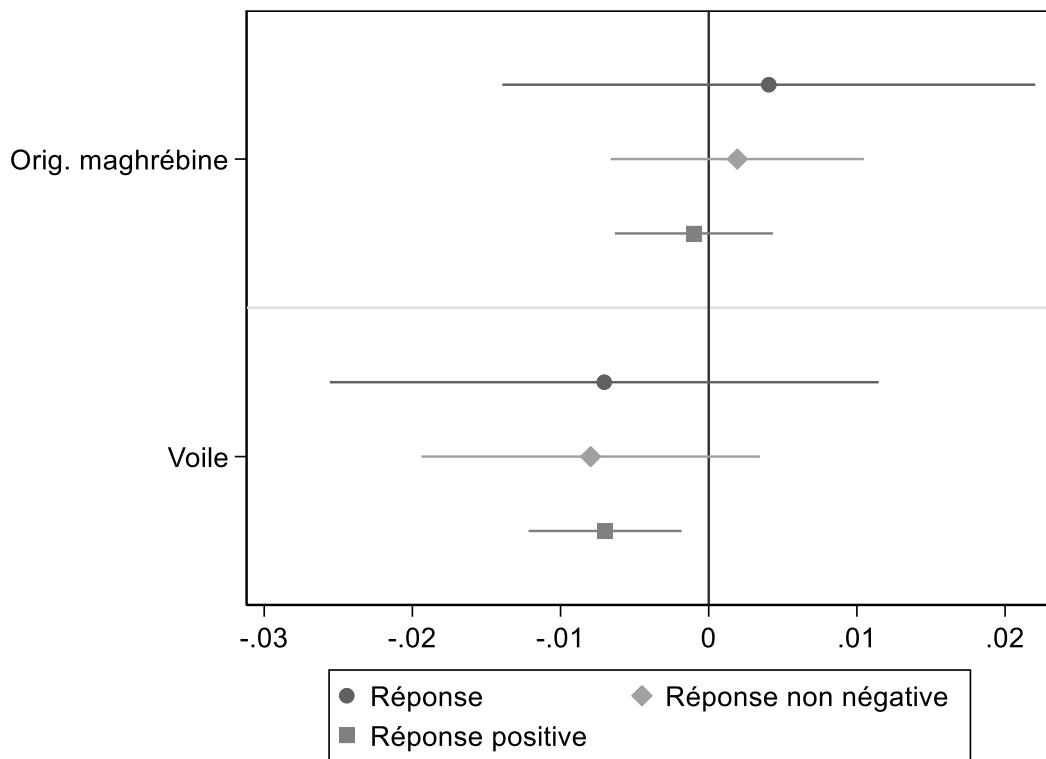
de réponse.<sup>11</sup> L'effet relatif du voile apparaît augmenter fortement avec la qualité de la réponse. Si l'écart estimé, par ailleurs non significatif, est de seulement 7 % lorsque l'on considère les réponses quels que soient leurs contenus, il est de 73 % si l'on considère les réponses positives. Cet écart rejoint celui obtenu par Weichselbaumer (2020) en Allemagne.

Si l'effet du voile rejoint celui des études précédentes, l'absence d'effet de l'origine maghrébine est plus inhabituel. Les écarts obtenus dans les études sur l'accès à l'emploi en France sont généralement de l'ordre de 40 % (L'Horty et Petit, 2023), bien que certaines études montrent une discrimination moins forte pour les femmes d'origine maghrébine que pour les hommes (Chareyron *et al.*, 2023-c). Une interprétation réside dans le fait que l'on teste ici l'accès à un contrat d'apprentissage, qui est un contrat de travail d'une durée d'un ou de deux ans, pour lequel on peut présumer une moindre intensité de discrimination s'agissant d'un contrat de plus courte durée. Il faut aussi souligner que chaque test possède une probabilité de ne pas détecter un écart existant. Dans notre étude, le nombre d'observations permet de détecter avec une probabilité satisfaisante un écart de 25 % de réponses entre les candidates, mais des écarts plus faibles pourraient ne pas être détectés.

---

<sup>11</sup> Les effets relatifs sont obtenus en divisant les effets absous du Graphique 2 par le taux de réponse, du type de réponse correspondant, des candidates ne portant pas le voile.

**Graphique 2 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse.**



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés  $\hat{\beta}$  et  $\hat{\gamma}$  et leurs intervalles de confiance pour trois variables dépendantes différentes : réponse, réponse non négative et réponse positive.

Source: Testing Voile, TEPP-CNRS.

#### 4.4. Hétérogénéité des effets

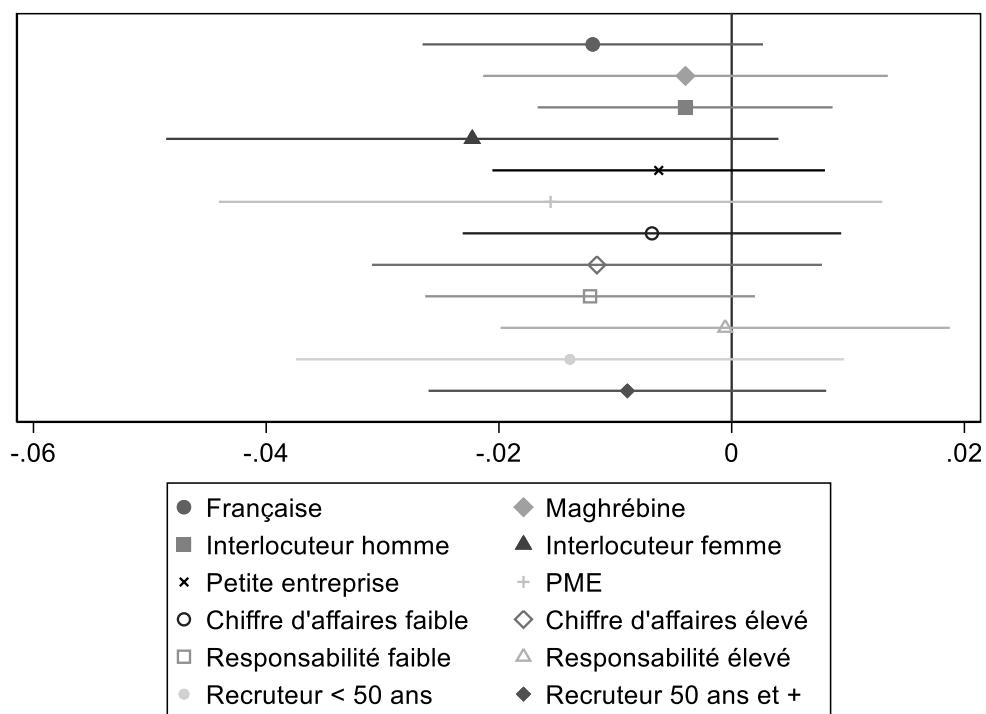
On s'intéresse maintenant à l'hétérogénéité de l'effet du voile selon l'origine des candidates, les caractéristiques de l'entreprise et du recruteur. Le graphique 3 présente les coefficients estimés  $\hat{\gamma}$  pour différents sous-échantillons lorsque la variable dépendante est la réponse non négative.<sup>12</sup> Il n'apparaît pas de différence d'effet du port du voile selon que la candidate est d'origine française ou maghrébine. Ce résultat est confirmé par les coefficients estimés du terme d'interaction  $Magh_i \times Voile_i$  présentés dans les tableaux A1, A2 et A3 en annexe, qui sont non significatifs au seuil de 5 %. Il faut en revanche à nouveau noter qu'une absence de rejet est soumise à un risque de type 2. En particulier, dans le cas des réponses

<sup>12</sup> Le graphique A5 en annexe présente les mêmes résultats mais pour la variable avec une réponse positive pour variable dépendante. Les conclusions sont similaires (i.e. pas d'écart significatif entre les sous-échantillon) bien que les coefficients estimés soient généralement significatifs au seuil de 5%.

positives, le coefficient estimé obtient une p-valeur de 10,9 %, ce qui pourrait suggérer une pénalité plus forte du voile pour la candidate d'origine française.

En ce qui concerne les caractéristiques de l'entreprise et de l'interlocuteur, il n'apparaît pas de variation significative de l'effet du voile selon la taille ou le chiffre d'affaires de l'entreprise ni selon le niveau de responsabilité, le genre et l'âge du recruteur.

**Graphique 3 : Hétérogénéité de l'effet du port du voile**



Notes : Intervales de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés  $\hat{\gamma}$  et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse non négative estimés sur différents sous-échantillons. Les petites entreprises sont des entreprises de moins de 50 salariés. « Chiffre d'affaires faible » correspond aux entreprises qui possèdent un chiffre d'affaires inférieur à la médiane de l'échantillon et « Chiffre d'affaires élevé » correspond aux entreprises qui possèdent un chiffre d'affaires supérieur à la médiane. « Responsabilité élevée » correspond aux postes de direction et « Responsabilité faible » aux postes de mandataire, collaborateur et assistant.

Source: Testing Voile, TEPP-CNRS.

## Conclusion

Dans cette étude, nous nous sommes volontairement positionnés dans un domaine du marché du travail où les discriminations selon l'origine sont a priori minorées, la recherche d'un contrat d'apprentissage qui est un contrat court. Effectivement, nous mettons en évidence l'absence de discrimination selon l'origine pour des élèves de BTS en comptabilité et gestion recherchant un contrat d'apprentissage à Paris. Pour autant, l'effet d'un signal fort de sentiment et d'engagement religieux, le port d'un hijab, produit dans ce contexte particulier un effet important sur les chances d'accéder à un contrat de travail. Il augmente de 25 % la part des réponses négatives, diminue de plus de 30 % la part des réponses non négatives et abaisse de plus de 80 % les chances de recevoir une réponse positive. Ces effets massifs, dont la mesure est inédite dans le cas français, sont cohérents avec les résultats des études réalisées dans d'autres pays européens qui ont utilisé la méthode du test par correspondance pour évaluer les effets d'un signal fort de religion tel que le port du voile musulman.

Alors que les études existantes mesurent les effets des signaux religions pour des personnes d'origine étrangère, nous effectuons cette mesure à la fois pour des candidates d'origine maghrébine et d'origine française. Le résultat est que la pénalité associée au port du foulard est du même ordre de grandeur pour la candidate d'origine française et pour celle originaire d'Afrique du Nord, quel que soit l'indicateur considéré (taux de réponse négative, non négative et positive). Cette expérience indique qu'une pénalité associée à un signal fort de religion peut exister indépendamment de toute pénalité liée à l'origine et qu'elle peut affecter dans les mêmes termes les candidats à l'emploi, quelle que soit leur origine. En matière de discrimination sur le marché du travail, il convient donc de distinguer strictement les pénalités associées à l'origine et celles associées à la religion, qui peuvent se cumuler ou se compenser selon les situations.

Les limites des méthodes de tests par correspondance sont bien connues. Certes, ces approches expérimentales permettent un contrôle élevé de l'ensemble des sources de biais du côté des caractéristiques des demandeurs et demandeuses. Mais les tests sont non représentatifs puisqu'ils sont effectués le plus souvent en réponse à des offres, sans véritable contrôle de l'hétérogénéité spatiale et à un moment donné du temps. De plus, selon la célèbre critique formulée par Heckman (1998), les tests par correspondance sur l'accès au marché du travail portent sur un niveau donné de productivité, fixé par l'évaluateur lorsqu'il construit la

candidature des demandeurs, ce qui peut introduire un biais lorsque la personne qui recrute a des préjugés sur les distributions des productivités des différents candidat.es selon leurs caractéristiques. Enfin, seule la première marche de l'accès à un contrat de travail est considérée ce qui minore sans doute la mesure des discriminations.

## Références

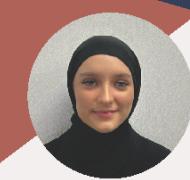
- Adida, Claire L., David D. Laitin, and Marie-Anne Valfort. 2010. Identifying Barriers to Muslim Integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 107(52): 22384–90.
- Anne D., Chareyron, S., Desuza Fils-Aimé, B., & L'Horty Y. (2024). « Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion », Rapport de recherche TEPP, n°2024-03, p1-50.
- Bagayoko, A. (2024). « Etude de la discrimination à l'embauche des femmes voiles en France : une analyse à travers le métier de comptable ». Mémoire de master 1 Data Analyst, Université Gustave Eiffel, 37 pages.
- Bertrand, M., and Mullainathan S., (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94 (4): 991–1013.
- Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., Wolff, F-C, (2023). « Cyclical behavior of hiring discrimination: Evidence from repeated experiments in France », *The Annals of Regional Science*, 2023, p 1-23.
- Chareyron, S., L'Horty, Y., & Petit, P. (2023-c). « Discrimination in Access to Employment: The Combined Effects of Gender, Origin and Address » *Economics and Statistics*, 541(1), 3-16.
- Chareyron, S., Desuza Fils-Aimé, B., & L'Horty Y. (2023-b). « Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine », Rapport de recherche TEPP, n°2023-4
- Chareyron, S., Erb, L-A., & L'Horty Y. (2023-a). « Assessing Discrimination in Access to Higher Education: Results from a Field Experiment », *Annals of Economics & Statistics*, (151), 121-145.
- CNCDH (2024). Rapport annuel sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie. La documentation française, 351 p.
- Di Stasio, V., & De Vries, A-M., (2024). « Same Religion, Different Treatment. The role of Origin Country Characteristics in Employers' Decisions to Hire Muslims ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 50, n° 10, juin 2024, p. 2444-67. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2286212> (9)
- Di Stasio, V., B. Lancee, S. Veit, and R. Yemane. (2021). “Muslim by Default or Religious Discrimination? Results from a Cross-National Field Experiment on Hiring Discrimination.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47.
- Drydakis Nick. 2010. “Religious Affiliation and Employment Bias in the Labor Market.” *Journal for the Scientific Study of Religion* 49(3):477–93.
- Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2023). “Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain”. *European Sociological Review*, 39(3), 479-497. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac032>.
- Karahan, H., et Tugsuz, N. (2021). « The Silent Discrimination against Headscarved Professionals in the Turkish Labor Market: The Case of Women in the Banking Sector ». *Sustainability*, vol. 13, n° 20, janvier 2021, p. 11324. www.mdpi.com, <https://doi.org/10.3390/su132011324>
- Kepel, G. (2017). Terreur dans l'Hexagone: genèse du djihad français. Gallimard.

- Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 233-252. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1654114>
- Lancee, B. (2021). "Ethnic Discrimination in Hiring: Comparing Groups Across Contexts. Results from a Cross-National Field Experiment." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (6): 1181–1200.
- L'Horty, Y., & Petit, P. (2023). « Discriminations ethno-raciales en France : l'apport des testing», *Appartenances et Altérités*, (3).
- Leckcivilize, A., et Straub, A., (2018). « Headscarf and Job Recruitment—Lifting the Veil of Labour Market Discrimination ». *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 7, n° 1, décembre 2018, p. 11. DOI.org (Crossref), <https://doi.org/10.1186/s40172-018-0071-x>.
- Pager, D. « The Mark of a Criminal Record », *American Journal of Sociology*, 108 (5), 2003, p. 937-975.
- Pierné Guillaume. 2013. Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: Results from a field experiment in the Paris area. *IZA Journal of Labor Economics* 2(4): 1–15.
- Simon, P. et Rives L. (2019). « Religion et discrimination », *Hommes & Migrations*, vol. 1324, no. 1, 2019, pp. 8-9.
- Tisserant, P., Bourguignon, D., Bourhis. R. (2014). Port du voile et discrimination à l'embauche : résultats d'un testing sur CV. La fabrique des discriminations : acteurs et processus, ARDIS, Alliance de recherche sur les discriminations, Nov 2014, Marne-la-Vallée, France.
- Tribalat, Michèle. 2015 « Une estimation des populations d'origine étrangère en France en 2011 », *Espace populations sociétés*, 2015/1-2
- Valfort, M. A. (2020). Anti-muslim discrimination in France: Evidence from a field experiment. *World Development*, 135, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105022>
- Valfort, Marie-Anne. « La religion, facteur de discrimination à l'embauche en France ? » *Revue économique*, vol. 68, n° 5, 2017, p. 895-907. Cairn.info, <https://doi.org/10.3917/reco.pr3.0101> (3).
- Wallace, M. Bradley R.E. Wright, and A. Hyde. 2014. Religious Affiliation and Hiring Discrimination in the American South: A Field Experiment. *Social Currents* 1(2): 189–207.
- Weichselbaumer, D. (2020). Multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600–627. <https://doi.org/10.1177/0019793919875707>
- Wright, B. R. E., Wallace, M., Bailey, J., & Hyde, A. (2013). Religious affiliation and hiring discrimination in New England: A field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 34, 111–126. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2013.10.002>

# Annexes

## Annexe 1 - Jeux de CV

### 1-A. Candidates présumées d'origine française



## Manon Durand

**APPRENTIE COMPTABLE**

Fraîchement diplômée du baccalauréat, je suis une jeune candidate enthousiaste à la recherche d'une alternance en comptabilité. Mes compétences en gestion financière et en analyse financière, acquises lors de mes études, me permettent d'appréhender les aspects techniques de la comptabilité avec aisance. Ma curiosité intellectuelle et ma volonté d'apprendre me poussent à rechercher des missions challengantes où je pourrai mettre mes compétences à l'épreuve et contribuer au succès de votre entreprise.

**EXPÉRIENCE**

STAGE EN TANT QUE ASSISTANTE COMPTABLE CLIENT  
Réseaux CES & EDUCITIVE, 92100 Boulogne-Billancourt  
2019-2020

- Utilisation d'outils de gestion comptable informatisés
- Formation des employés sur les pratiques comptables
- Vérification des conformités légales
- Compétences en gestion du temps et en organisation
- Capacité à faire preuve d'intégrité et de professionnalisme
- Compétences en analyse des risques financiers
- Capacité à gérer les documents comptables

**FORMATION**

BAC STMG  
Lycée Jacques Prévost à Boulogne-Billancourt  
2023

**LANGUES**

- Français native
- Anglais professionnel
- Allemand professionnel

**COMPÉTENCES**

- Collaborative
- Disciplinée
- Curieux
- Orienté vers les clients internes et externes
- Polyvalente

123-456-7890  
manon.robert@gmail.com  
8 rue de Solferino, 92100 Boulogne-Billancourt  
Permis B - véhicule



## EMMA MARTIN

APPRENTIE COMPTABLE

**PROFIL**  
jeune diplômée fraîchement bachelier, je suis passionnée par le domaine de la comptabilité et j'ai envie de faire une alternance pour débuter ma carrière professionnelle. Mon sens de l'organisation, ma rigueur et ma capacité à travailler en équipe sont des qualités que je souhaite mettre à profit dans un environnement professionnel stimulant. Motivée par les défis et désireuse d'apprendre, je suis convaincue que cette alternance sera une opportunité pour moi de développer mes compétences.

**CONTACT**  
123-456-7890  
hello@reallygreatsite.com  
51 Allée Aristide Briand,  
91813 Corbeil-Essonnes  
Permis B - véhicule

### FORMATION

**BAC STMG**  
Lycée Robert Doisneau  
CORBEIL-ESONNES  
2023

**EXPÉRIENCE**  
STAGE ASSISTANT COMPTABLE 2019-2020  
Maison Lutétia, 75017 Paris

- Assistance à la tenue des livres
- Analyse des données financières
- Assistance à la préparation des données fiscales

### COMPÉTENCES

- Rigoureuse
- Précise
- Ambitieuse
- Analytique
- Bon relationnel

### LANGUES

- Français native
- Anglais professionnel
- Espagnol professionnel



## Sofia Cherif

**APPRENTIE COMPTABLE**

Jeune bachelière passionnée par le domaine de la comptabilité, je suis à la recherche d'une alternance afin de concilier théorie et pratique. Dotée d'une solide formation académique et d'une grande motivation, je suis prête à relever les défis que votre entreprise pourra me proposer. Ma capacité à travailler en équipe, ma rigueur et mon sens de l'organisation sont autant d'atouts que je souhaite mettre à profit dans un environnement professionnel stimulant.

**FORMATION**

JUIN 2023  
BAC STMG  
Lycée Jean Macé à Vitry-sur-Seine

**EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

2019-2020  
Stage - Assistante comptable  
ALR CONSEIL, 94400 Vitry-sur-Seine

- Collaboration avec les services juridiques et fiscaux
- Réponse aux demandes d'informations financières
- Contrôle des notes de frais des employés

**COMPÉTENCES**

- Maîtrise des principes comptables
- Compétence en comptabilité financière
- Connaissance des logiciels comptables (SAP,SAGE)
- Capacité à établir des budgets et des prévisions financières
- Capacité à travailler en équipe

**LANGUES**

- Français native
- Anglais professionnel
- Espagnol professionnel

**CONTACT**

4 Rue du 10 Juillet 1940,  
94400 Vitry-sur-Seine  
123-456-7890  
hello@reallygreatsite.com  
Permis B - véhicule

**INTERêTS**

- Théâtre
- Sport
- Cuisine
- Danse



## Nadia Ali

APPRENTIE COMPTABLE

Jeune diplômée de bachelier, je suis passionnée par le monde de la comptabilité et je suis déterminée à pouvoir en apprendre davantage dans ce domaine. Motivée, rigoureuse et organisée, je possède des compétences solides en gestion financière et en analyse comptable. Je suis à la recherche d'une alternance en comptabilité où je pourrai mettre mes connaissances à l'épreuve et contribuer activement au succès de votre entreprise.

**EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

Stage en tant assistant Comptable Copropriété  
Citya Immobilier, 77100 Meaux  
2019-2020

- Participation aux inventaires physiques
- Maitrise du pack office
- Gestion administrative
- Gestion des congés et absences

**ÉDUCATION**

BAC STMG  
2023  
Lycée Henri Moissan à Meaux

**LOISIRS**

Sport  
Voyage  
Lecture  
Danse

**COMPÉTENCES**

Rigoureux  
Organisé  
Méthodique  
Engagement

**LANGUES**

Français : Native  
Anglais : Professionnel  
Espagnol : Débutant

## Annexe 2 – Résultats complémentaires

Tableau A1 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse.

VARIABLES	Var. dép. : Réponse					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	-0,002 (0,009)	-0,007 (0,011)	-0,002 (0,009)	-0,007 (0,011)	0,004 (0,009)	-0,000 (0,012)
Voile	-0,011 (0,009)	-0,016 (0,011)	-0,011 (0,009)	-0,016 (0,011)	-0,007 (0,009)	-0,012 (0,011)
Orig. Maghrébine × Voile		0,010 (0,013)		0,010 (0,013)		0,009 (0,013)
Caractéristiques envoi			X	X	X	X
E.F. entreprises					X	X
Observations	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
R2	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,001

Notes : \*\*\*  $p<0,01$ , \*\*  $p<0,05$ , \*  $p<0,1$ . Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le script utilisé et le jour de l'envoi.

Tableau A2 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse non négative.

VARIABLES	Var. dép. : Réponse non négative					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	0,000 (0,005)	-0,002 (0,007)	-0,000 (0,005)	-0,002 (0,007)	0,002 (0,004)	0,000 (0,007)
Voile	-0,016*** (0,005)	-0,018*** (0,006)	-0,016*** (0,005)	-0,017*** (0,006)	-0,008 (0,006)	-0,010 (0,006)
Orig. Maghrébine × Voile		0,004 (0,007)		0,003 (0,007)		0,004 (0,007)
Caractéristiques envoi			X	X	X	X
E.F. entreprises					X	X
Observations	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
R2	0,003	0,003	0,005	0,005	0,004	0,004

Notes : \*\*\*  $p<0,01$ , \*\*  $p<0,05$ , \*  $p<0,1$ . Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le script utilisé et le jour de l'envoi.

Tableau A3 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse positive.

VARIABLES	Var. dép. : Réponse positive					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	-0,004*	-0,007*	-0,004*	-0,007*	-0,001	-0,004
	(0,002)	(0,004)	(0,002)	(0,004)	(0,003)	(0,004)
Voile	-0,008***	-0,011***	-0,008***	-0,011***	-0,007***	-0,010**
	(0,003)	(0,004)	(0,003)	(0,004)	(0,003)	(0,004)
Orig. Maghrébine × Voile	0,006		0,006		0,006	
	(0,004)		(0,004)		(0,004)	
Caractéristiques envoi		X		X	X	X
E.F. entreprises				X	X	
Observations	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
R2	0,004	0,004	0,004	0,004	0,004	0,005

Notes : \*\*\*  $p<0,01$ , \*\*  $p<0,05$ , \*  $p<0,1$ . Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le script utilisé et le jour de l'envoi.

Tableau A4 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse (sur les offres pour lesquelles il y a eu au moins une réponse).

VARIABLES	Var. dép. : Réponse					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	-0,005	-0,042	-0,006	-0,044	0,032	-0,002
	(0,041)	(0,064)	(0,041)	(0,065)	(0,074)	(0,087)
Voile	-0,018	-0,057	-0,017	-0,057	-0,055	-0,094
	(0,043)	(0,066)	(0,044)	(0,067)	(0,074)	(0,089)
Orig. Maghrébine × Voile	0,078		0,081		0,079	
	(0,103)		(0,103)		(0,104)	
Caractéristiques envoi		X		X	X	X
E.F. entreprises				X	X	
Observations	510	510	510	510	510	510
R2	0,000	0,002	0,005	0,006	0,009	0,011

Notes : \*\*\*  $p<0,01$ , \*\*  $p<0,05$ , \*  $p<0,1$ . Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le script utilisé et le jour de l'envoi.

Tableau A5 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse non négative (sur les offres pour lesquelles il y a eu au moins une réponse).

VARIABLES	Var. dép. : Réponse non négative					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	0,003 (0,034)	-0,011 (0,048)	-0,002 (0,034)	-0,017 (0,048)	0,009 (0,034)	-0,006 (0,049)
Voile	-0,107*** (0,035)	-0,121*** (0,041)	-0,111*** (0,034)	-0,126*** (0,042)	-0,067 (0,045)	-0,086* (0,050)
Orig. Maghrébine × Voile		0,030 (0,056)		0,031 (0,055)		0,037 (0,055)
Caractéristiques envoi			X	X	X	X
E.F. entreprises				X	X	
Observations	510	510	510	510	510	510
R2	0,019	0,019	0,039	0,039	0,034	0,036

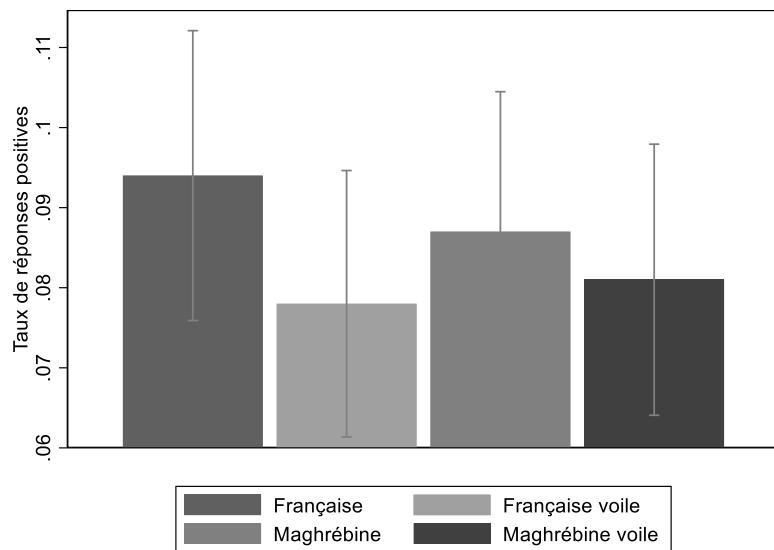
Notes : \*\*\*  $p<0,01$ , \*\*  $p<0,05$ , \*  $p<0,1$ . Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le script utilisé et le jour de l'envoi.

Tableau A6 : Effet de l'origine maghrébine et du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse positive (sur les offres pour lesquelles il y a eu au moins une réponse).

VARIABLES	Var. dép. : Réponse positive					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	-0,031* (0,016)	-0,051* (0,026)	-0,032* (0,016)	-0,051** (0,026)	-0,007 (0,022)	-0,027 (0,026)
Voile	-0,059*** (0,018)	-0,080*** (0,026)	-0,057*** (0,018)	-0,078*** (0,026)	-0,055*** (0,020)	- 0,078*** (0,030)
Orig. Maghrébine × Voile		0,043 (0,028)		0,042 (0,028)		0,046 (0,029)
Caractéristiques envoi			X	X	X	X
E.F. entreprises				X	X	
Observations	510	510	510	510	510	510
R2	0,026	0,029	0,028	0,031	0,030	0,039

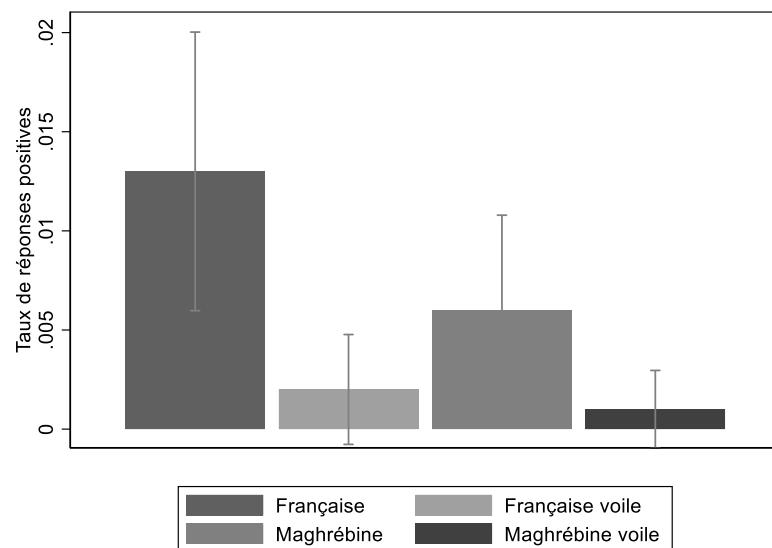
Notes : \*\*\*  $p<0,01$ , \*\*  $p<0,05$ , \*  $p<0,1$ . Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le script utilisé et le jour de l'envoi.

Graphique A1 : Taux de réponse par candidate.



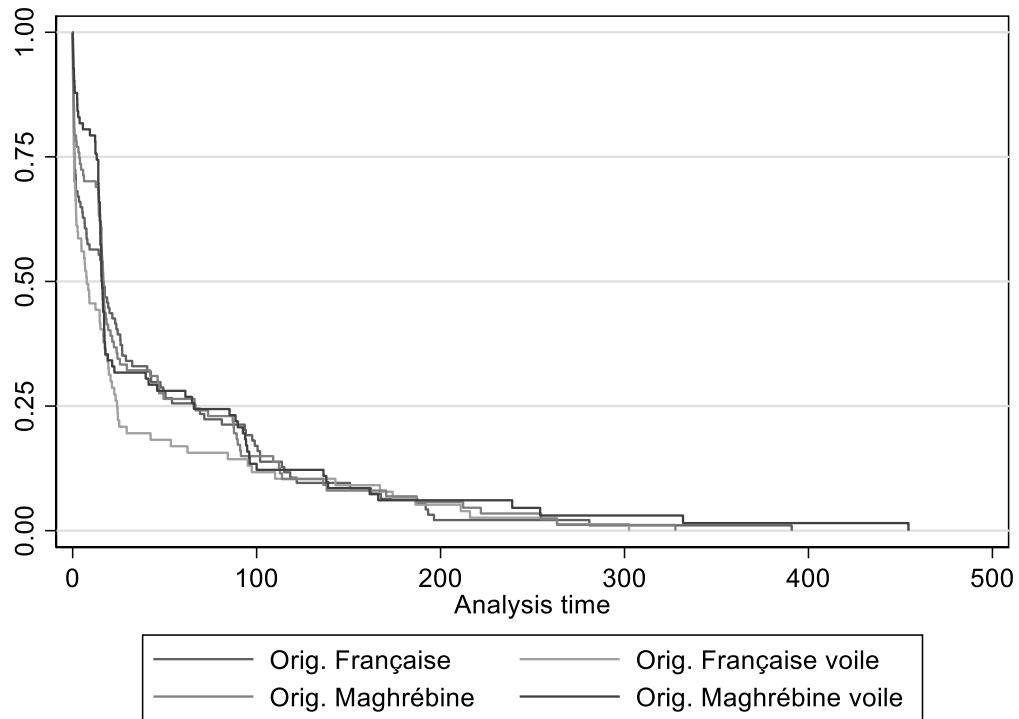
Notes : Intervalles de confiance à 95%.

Graphique A2 : Taux de réponse positives par candidate.

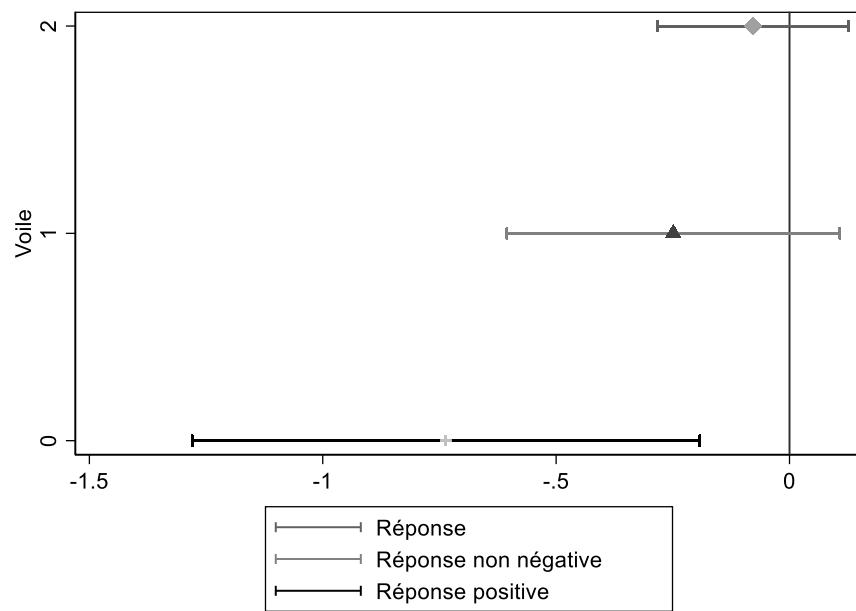


Notes : Intervalles de confiance à 95%.

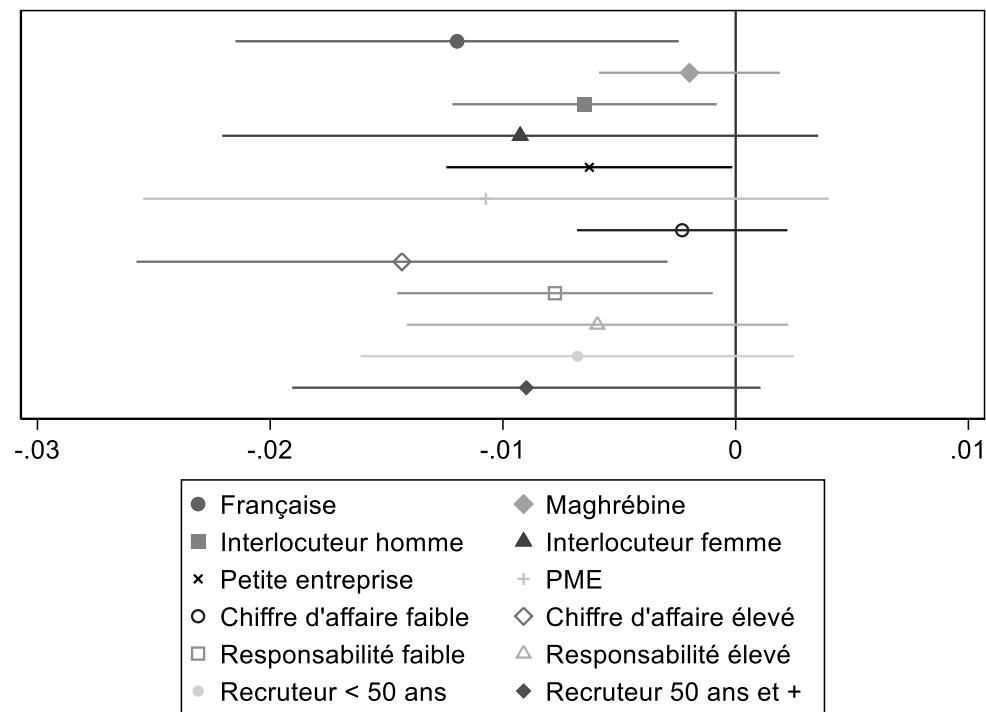
Graphique A3 : Courbes de survies de Kaplan-Meier de chaque candidate pour les réponses



Graphique A4 : Effet relatif du voile



Graphique A5 : Hétérogénéité de l'effet du port du voile sur la probabilité d'obtenir une réponse positive.



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Les petites entreprises sont des entreprises de moins de 50 salariés. « Chiffre d'affaire faible » correspond aux entreprises qui possèdent un chiffre d'affaire inférieur à la médiane de l'échantillon et « Chiffre d'affaire élevé » correspond aux entreprises qui possèdent un chiffre d'affaire supérieur à la médiane. « Responsabilité élevée » correspond aux postes de direction et « Responsabilité faible » aux postes de mandataire, collaborateur et assistant.



## Rapports d'étude de l'ONDES

---

### **22-01. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale.**

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb et Yannick L'Horty

### **22-02. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une étude à l'échelle d'une Université**

Rahma Bensalem

### **22-03. Le harcèlement scolaire à l'encontre des LGBTQ+ : Une enquête par questionnaire**

Mickael Jardin

### **22-04. Origine ou couleur de la peau ? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter**

Dianké Tchabo

### **23-01. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine**

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

### **23-02. L'orientation universitaire explique l'essentiel des inégalités de genre sur le marché du travail**

Louis-Alexandre Erb

**23-03. Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux**

Yannick L'Horty, Philippe Liotard, Romane Masternak, Aude Stheneur

**23-04. L'Indice de Diversité Patronymique : enjeux, principes et applications**

Moussa Keddache, Yannick L'Horty

**24-01. Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion**

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

**24-02. Présentation de l'enquête EVIDENCE : Enquête sur les Violences et les Discriminations dans l'Enseignement supérieur**

Louise Bourgoin, Anaïs Danet, Claire Lambard, Françoise Le Fichant, Yannick L'Horty, Isabelle Moro, Pascal Tisserant, équipe du projet SAFEDUC

**24-03. Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche**

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff