

# La mesure de la discrimination par la méthode du testing

Clémence Berson

Banque de France - CES

# La méthode du testing

- Les méthodes d'estimation des niveaux d'emploi ou de salaires font l'objet de critiques quant à leur identification des différences de productivité entre les groupes étudiés.
- Envoi de **CV identiques** à l'exception d'une caractéristique non productive, révélant l'appartenance à un groupe dont on souhaite tester la discrimination.
- Chaque invitation à un entretien est considérée comme une réponse positive de la part de l'employeur. On considère qu'il y a discrimination lorsque **le taux de réponse est significativement différent** entre les deux groupes.

# Origines

- **Revue de littérature** de Riach et Rich (2002) et Staert (2017) pour les pays européens. Les premières publications dans des revues internationales paraissent dans les années 80.
- **Testing institutionnels** : OIT et Urban Institute de Washington (90's).
- Le testing devient une **preuve juridique** de discrimination en France (2002).
- Premiers testing **français** par des chercheurs en économie dans les années 2000 (Petit).

# Limites de ce type d'expérience

Heckman (1998) et Heckman et Siegelman (1993) :

- Mesure de la **discrimination potentielle**, comportements de demande observés sur le marché, mais pas forcément sur la situation prévalant à l'équilibre.
- **Perception différente** : L'hétérogénéité individuelle peut être perçue différemment par les employeurs potentiels et par le concepteur de l'enquête (mais moins sensible en cas de testing).
- Même si les différences entre CV sont faiblement corrélées à la productivité, elles peuvent mener à des **biais importants**. Cela est dû au fait que les candidats sont standardisés sur les autres caractéristiques productives.

# Limites de ce type d'expérience

Aeberhardt, Fougère et Rathelot (2012)

- **Local** (une profession, une zone, une période).
- **Coûteux** pour le chercheur mais aussi l'entreprise.
- **Perception** : Le chercheur postule que la différence entre les deux CV ne retourne que la caractéristique cherchée mais elle peut renvoyer des différences sociales par exemple ou juste différente (Edo et Jacquemet (2013)).
- **Qualité** : la discrimination peut être différente selon le niveau de qualité des candidatures. L'expérimentation des CV anonymes l'a également montré.

# Bien préparer l'expérimentation

- Différence entre testing et entretiens.
- Bien définir l'objet de l'expérimentation afin d'éviter d'étirer les résultats à des sous-groupes.
- Mise en place :
  - Tester la perception sur les noms/prénoms utilisés.
  - Prévoir en conséquence un échantillon suffisamment grand pour compenser les non réponses.
  - Faire des test préalables de significativité statistique afin de déterminer la taille minimale de l'échantillon permettant d'obtenir des résultats significatifs.
  - S'attacher à limiter la détection de l'expérimentation (limiter le nombre de candidats par offre, soigner le protocole).

# Exploitation des données

- La **préférence** pour un candidat ne s'exprime que lorsqu'un des deux candidats a été retenu et pas l'autre.
- **Estimation de la probabilité** de recevoir une demande d'entretien ou bien d'être préféré par probit.
- Faire une estimation de l'impact des paramètres choisis (ordre d'envoi, type de CV, noms choisis...) pour tester la **robustesse** de l'expérimentation.

# Réponses à Heckman et Siegelman

## Neumark (2012)

- **Diversifier** les offres d'emplois et les caractéristiques des réponses afin de pouvoir contrôler les différences de distribution des caractéristiques.
- Utiliser des modèles **probit hétéroscédastiques** (Williams 2009) pour tenir compte du fait que les caractéristiques peuvent être distribuées différemment selon le groupe d'appartenance de l'individu.