

---

# Pour réduire les discriminations à l'embauche, sensibiliser les recruteurs ne suffit pas.

Laetitia Challe<sup>\*1,2</sup>, Sylvain Chareyron<sup>†3,4</sup>, Yannick L'horty<sup>‡1,5</sup>, and Pascale Petit<sup>§1,5</sup>

<sup>1</sup>Université Gustave Eiffel (ERUDITE) – Université Gustave Eiffel – France

<sup>2</sup>Théorie et Evaluation des Politiques Publiques – Université Gustave Eiffel : FR2042, Centre national de la recherche scientifique - CNRS (France) : FR2042, Université Gustave Eiffel, Centre national de la recherche scientifique - CNRS (France) – France

<sup>3</sup>Université Paris-Est Créteil (ERUDITE) – Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) – France

<sup>4</sup>Théorie et Evaluation des Politiques Publiques – Centre National de la Recherche Scientifique - CNRS – France

<sup>5</sup>Théorie et Evaluation des Politiques Publiques (TEPP ; FR 2042) – Université Gustave Eiffel, Centre national de la recherche scientifique - CNRS (France) – France

## Résumé

En France, la formation des recruteurs est souvent mise en avant comme un moyen efficace de lutte contre les discriminations et elle a été rendue obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés avec la loi Egalité et Citoyenneté du 29 janvier 2017. Dans cette étude, nous évaluons l'effet d'une action de formation qui est proche dans son contenu et son intensité de cette formation obligatoire en comparant les résultats de tests par correspondance réalisés avant et après la mise en œuvre des actions dans des entreprises traitées et des entreprises témoins de même taille, localisation et secteur d'activité. Des formations d'une durée d'une journée ont été déployées dans 213 entreprises entre 2019 et 2023 qui sont comparées à 629 entreprises témoin. Les tests qui portent sur les discriminations ethno- raciales révèlent que le niveau des discriminations est le même entre les deux groupes d'entreprises avant la mise en œuvre des actions et qu'il en va de même cinq mois après. Les résultats des double et triple différences ne montrent pas d'effet significatif de ces actions sur le niveau de discrimination à l'embauche. Ce résultat suggère que la politique publique consistant à rendre obligatoire une action de formation de faible intensité et dont le contenu est essentiellement juridique n'est pas une réponse suffisante au défi des discriminations ethno- raciales sur le marché du travail français.

**Mots-Clés:** discrimination, accès à l'emploi, test par correspondance, action de sensibilisation

---

\*Intervenant

†Auteur correspondant: sylvain.chareyron@u-pec.fr

‡Auteur correspondant: yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

§Auteur correspondant: pascale.petit@univ-eiffel.fr