

Hommes, femmes : mots d'emploi

Les critères de sélection lors du recrutement diffèrent-ils selon le sexe des candidats ?

L'expérience, la motivation, la compétence et la disponibilité sont les critères de sélection les plus souvent cités pour le recrutement d'un homme comme d'une femme. Au-delà de la motivation davantage mentionnée pour les embauches masculines, les recruteurs privilégient aussi le courage, la volonté, l'engagement et l'envie des candidats lors de la sélection d'un homme. Les qualités personnelles comme l'accueil, le sourire, la présentation ou l'amabilité justifient plus souvent la décision d'embauche d'une femme.

Cette différenciation tient en partie à la ségrégation professionnelle sexuée des emplois. Les métiers manuels et techniques recrutent plus souvent des hommes, tandis que les métiers d'aide à la personne ou de contact avec le public plutôt des femmes. Toutefois, même à type de métiers et autres caractéristiques du poste et de l'employeur donnés, des écarts entre les sexes perdurent : la compétence, la présentation, la qualité du travail et la connaissance des langues étrangères sont les critères les plus déterminants dans le fait de recruter une femme plutôt qu'un homme.

Le sexe du recruteur a aussi un effet : les femmes recrutent plus souvent des femmes (toutes choses égales par ailleurs). Enfin, les recruteurs qui ont recruté une femme sont plus souvent satisfaits de leur recrutement.

Aujourd'hui, recrute-t-on une femme selon les mêmes critères qu'un homme ? Certains métiers restent l'apanage majoritaire, voire exclusif, des hommes [1]. Or, les critères de sélection retenus par les employeurs varient fortement selon la profession. Les *soft skills* sont ainsi souvent associées aux emplois de service, dont les compétences ne sont pas toujours reconnues via un diplôme ou une qualification :

c'est le cas par exemple des métiers du nettoyage [2]. L'expérience est plus fréquemment mentionnée pour les métiers d'ouvriers du bâtiment, de la maintenance ou encore ceux de la comptabilité [3]. Une attention particulière est portée au diplôme dans l'action sociale, l'information et la communication ou encore les activités spécialisées et techniques [4].

Si aujourd'hui encore, les critères de sélection diffèrent selon le sexe du candidat retenu, ces différences tiennent-elles à la ségrégation sexuée des métiers ? Quels critères de sélection sont privilégiés selon les différentes catégories de métiers, plutôt « masculins » ou plutôt « féminins » ? Les recruteurs assument-ils des préférences sexuées à l'égard des candidats ? Si oui, comment les justifient-ils ? Le sexe du recruteur joue-t-il sur celui de la personne embauchée ?

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) menée en 2016 par la Dares auprès des employeurs fournit des éléments de réponse car elle collecte le ou les principaux critères qui conduisent à sélectionner le candidat ou la candidate à l'issue du processus de recrutement (encadré 1).

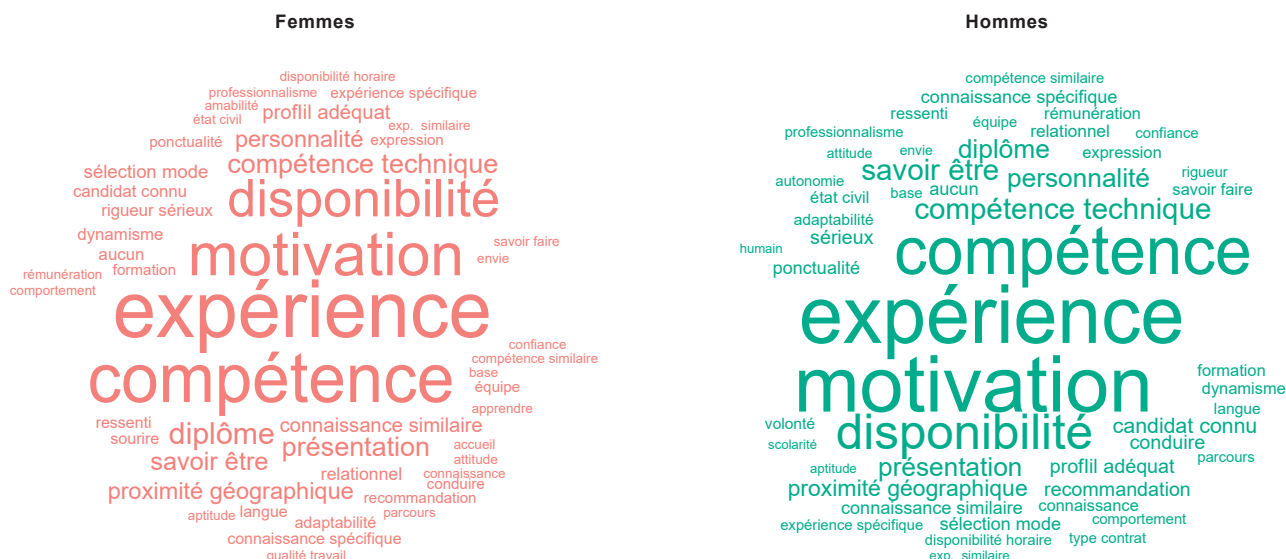
Peu d'écarts entre hommes et femmes sur les principaux critères de sélection

Les recruteurs peuvent mentionner de manière spontanée jusqu'à trois critères de sélection¹. Ces derniers, très variés de prime abord, se révèlent plutôt concentrés après regroupements sémantiques (encadré 1). Quatre principaux critères sont ainsi cités : l'expérience, la motivation, la compétence et la disponibilité (correspondant respectivement à 12 %, 10 %, 9 % et 7 % des critères retenus par l'ensemble des

¹ Il s'agit d'une nouveauté de l'enquête Ofer 2016. Dans l'enquête précédente, l'employeur devait choisir parmi une liste fermée de critères [5,6].

² En pondérant par l'inverse du nombre (entre un et trois) de critères cités par recrutement. Dans la suite du *Dares Analyses*, seul le fait que le critère soit cité pour un recrutement donné est pris en compte, sans cette pondération.

GRAPHIQUE 1 | Critères de sélection selon le sexe du candidat finalement recruté



Note : données pondérées par l'inverse du nombre de critères cités (entre un et trois) par le recruteur.

Lecture : lorsqu'une femme est recrutée, l'expérience, la compétence puis la motivation sont les trois critères les plus souvent cités par les employeurs pour la sélection finale du candidat.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

TABLEAU 1 | Thèmes de sélection selon le sexe du candidat recruté

En %

Thèmes de sélection	Critères ¹	Femmes/hommes	Femmes	Hommes
Plus souvent cités dans les recrutements des femmes que des hommes				
Compétence	Compétence, compétence similaire, connaissance similaire et connaissance spécifique	1,2	26,4	22,3
Disponibilité	Disponibilité, acceptation, proximité géographique	1,3	20,4	16,3
Présentation	Présentation, accueil, sourire et amabilité	1,6	11,2	7,1
Diplôme	Diplôme, formation et qualification	1,3	10,7	7,9
Adaptabilité	Adaptabilité, équipe, intégration, polyvalence, apprentissage et aptitude	1,4	8,0	5,8
Savoir-être	Savoir-être et compétence soft	1,2	6,9	5,8
Dynamisme	Dynamisme, charisme et intérêt	1,3	5,0	3,9
Relationnel	Relationnel, discrétion et confiance	1,3	4,6	3,5
Expérience	Expérience spécifique, durée de l'expérience, expérience similaire et parcours	1,4	4,6	3,4
Ressenti	Ressenti et mode de sélection	1,2	4,4	3,6
Qualité du travail	Qualité du travail, rigueur et rapidité	1,2	3,9	3,3
Langue	Langue et communication	2,1	3,4	1,6
Plus souvent cités² dans les recrutements des hommes que des femmes				
Motivation	Motivation, courage, volonté, engagement et envie	0,9	22,7	26,0
Savoir-faire	Savoir-faire, compétence technique, carte professionnelle et (permis de) conduire	0,8	9,3	11,9
Sérieux	Sérieux, honnêteté, politesse, respect et propreté	0,8	5,6	7,2
Capacité de travail	Capacité physique, travailleur, assiduité, ponctualité et disponibilité immédiate	0,7	4,4	6,7
Recommandation	Recommandation, candidat connu et aucun critère	0,8	5,3	6,4
Connaissance	Connaissance, scolarité, études et CV	0,7	3,1	4,5
Comportement	Comportement, attitude, contact et humain	0,8	3,7	4,4
Potentiel	Potentiel, projet, efficacité, opérationnel, responsabilité et autonomie	0,7	2,9	4,3
État-civil	État-civil et type de contrat	0,9	2,3	2,5
Rémunération	Rémunération	0,6	1,1	2,0

¹ Pour des précisions sur les critères cf. encadré 1.

² Au sens où ils sont cités au moins 1,2 fois plus souvent parmi les recrutements de femmes que parmi ceux d'hommes pour les critères discriminants pour les femmes et moins de 0,8 fois moins souvent, pour les critères discriminants pour les hommes.

Lecture : lorsqu'une femme a été recrutée, les critères relevant de la compétence sont cités 1,2 fois plus souvent par les employeurs pour la sélection finale du candidat (dans 26,4 % des cas pour les femmes, contre 22,3 % pour les hommes).

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

employeurs)³. À l'inverse, 72 des 94 critères identifiés en représentent moins de 1 %. Ces quatre principaux critères sont identiques pour le recrutement des femmes et des hommes, mais lorsqu'il s'agit d'une candidate, la compétence est citée avant la motivation (graphique 1).

Si l'on en juge par le nombre de critères cités, les recruteurs apparaissent un peu plus exigeants à l'égard des candidates. Un seul critère est signalé dans 26 % des recrutements d'hommes, contre 19 % de ceux des femmes. À l'opposé, trois critères sont mentionnés pour 42 % des embauches masculines, contre 49 % des recrutements féminins.

En classant ces critères détaillés selon leur fréquence relative dans les recrutements féminins plutôt que masculins et en les regroupant par proximité sémantique, 22 thèmes de sélection se dégagent : 12 sont plus souvent associés aux recrutements des femmes et 10 à ceux des hommes (tableau 1).

Les recruteurs semblent plus souvent attendre des femmes une *compétence*⁴ ou un *diplôme* (diplôme, formation et qualification). À l'inverse, pour les recrutements masculins, le thème de la *motivation* est le premier critère cité. La recherche de la compétence chez les hommes s'apprécie davantage dans les thèmes du *savoir-faire* et, dans une moindre mesure, de la *connaissance*, qui est approchée plutôt par des éléments liés au parcours scolaire sans expliciter le diplôme. La connaissance des langues étrangères fait exception : elle est davantage citée pour les femmes.

De leur côté, les candidates sont plus souvent retenues pour leurs qualités personnelles : le thème de sélection du *savoir-être* (critères de « savoir-être », « compétences softs » telles que curiosité, créativité, spontanéité par exemple) est plus fréquemment évoqué. Lorsque les qualités personnelles sont précisées, les recruteurs utilisent alors plus souvent les thèmes de la *présentation*, de l'*adaptabilité*, du *dynamisme* et du *relationnel* pour finaliser leurs recrutements féminins. Le *ressenti* du recruteur intervient également plus fréquemment lors de la sélection des candidates. En miroir, les employeurs évaluent plus souvent leurs candidats masculins selon les thèmes du *sérieux*, de la *capacité de travail*, du *comportement* mais aussi du *potentiel*.

Quand le critère mentionné concerne plutôt les caractéristiques du contrat et/ou du poste, le thème de la *disponibilité* est plus souvent décisif pour le recrutement d'une femme : « acceptation » de conditions de travail difficiles, « disponibilité » ou encore « proximité géographique ». Pour le recrutement des hommes, « l'état-civil » (l'âge, la nationalité...) ou le « type de contrat » (l'éligibilité à un contrat donné comme l'apprentissage, le statut de travailleur handicapé...) et la *rémunération* (compatibilité entre le salaire proposé par le recruteur et celui demandé par le candidat) interviennent plus souvent dans le choix final du candidat.

Les critères de la sélection finale ne reflètent pas seulement les qualités supposées des candidats mais résultent aussi des préférences du recruteur et des attendus du poste proposé. En particulier, les différences de critères observées entre les femmes et les hommes pourraient partiellement refléter la nature des métiers qu'ils exercent. En effet, la ségrégation professionnelle sexuée demeure en France,

même si elle a régressé au cours de la période récente. Ainsi, sur la période 2013-2016, 38 % des salariés travaillent dans un métier à prédominance masculine, 44 % dans un métier à prédominance féminine et seulement 18 % dans un métier « mixte » [1].

Pour mesurer la part de cet effet « métier » dans les différences de critères de sélection entre femmes et hommes, une classification des métiers est réalisée en les regroupant selon les principaux critères retenus par les employeurs (encadré 1). Elle permet d'identifier dans quelle mesure les critères d'embauche varient selon le métier considéré. Cette classification est introduite dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » pour évaluer l'effet du sexe sur les critères de sélection.

Cette analyse conduit à distinguer quatre classes de métiers selon les critères de sélection retenus par les employeurs. Les embauches dans les métiers « d'aide à la personne » et « de contact avec le public » sont majoritairement féminines (respectivement 68 % et 64 % des cas), contrairement à celles des « métiers techniques » et des « métiers manuels » (respectivement 59 % et 71 % d'hommes) (graphique 2a). Dans ce contexte, les premiers métiers seront désignés comme « féminins » et les seconds comme « masculins ».

« Potentiel » et « rémunération » pour les métiers techniques, « courage » et « capacité physique » pour les métiers manuels

29 % des recrutements concernent des métiers qualifiés de « techniques » car ils requièrent le plus souvent des compétences spécifiques. Ces métiers sont relativement hétérogènes (graphique 2a), puisqu'ils recouvrent à la fois des métiers de la gestion et de l'administration des entreprises (23 % des recrutements de la classe), du commerce⁵ (21 %), mais aussi les ouvriers qualifiés et les techniciens du bâtiment et des travaux publics (9 %), les métiers de l'informatique (8 %) ou encore les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance (7 %). À ces métiers « techniques », sont associés au moins 1,5 fois plus souvent des critères évoquant les compétences (« compétence », « compétence technique », « formation ») et la durée de l'expérience. Du côté des compétences personnelles, la « personnalité », le « potentiel » et la « capacité d'intégration » sont privilégiés. La « rémunération » complète les critères de choix des recruteurs pour ces métiers (tableau 2).

Les recrutements sur ces métiers sont plus souvent réalisés dans les secteurs des services aux entreprises, des services financiers et immobiliers, de l'information-communication mais aussi de l'industrie (tableau 3). Les établissements recrutent plus souvent de manière isolée (un seul poste à pourvoir) et sur des nouveaux postes. Les emplois proposés sont majoritairement à temps plein et à durée indéterminée. Compte tenu de la nature des métiers concernés, les postes de cadres et de professions intermédiaires sont les plus répandus.

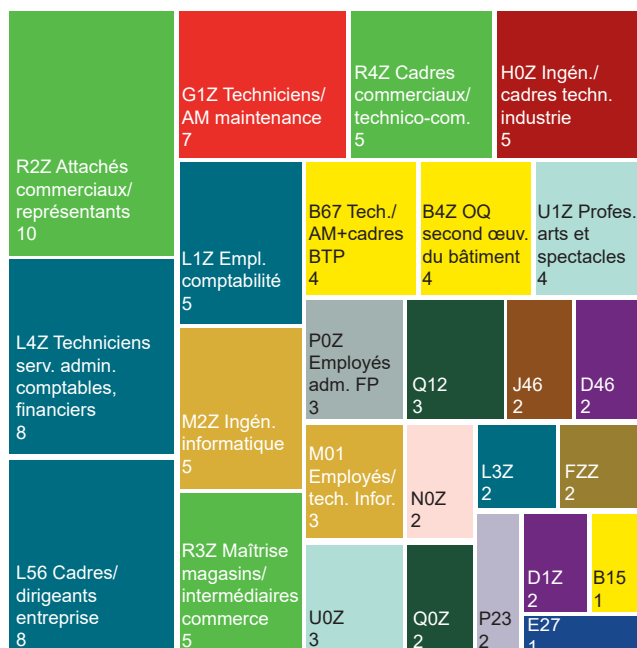
³ En 2005, la « motivation », la « personnalité », la « présentation, l'apparence et le soin général » et l'« expérience » sont les quatre critères les plus souvent cités par les recruteurs [5].

⁴ Les thèmes de sélection sont signalés en italique pour les distinguer des critères de sélection ayant permis de les constituer. Ces thèmes ont été constitués par proximité sémantique à partir des critères plus souvent cités dans les recrutements des femmes que des hommes d'une part et ceux plus souvent cités dans les recrutements des hommes que des femmes d'autre part.

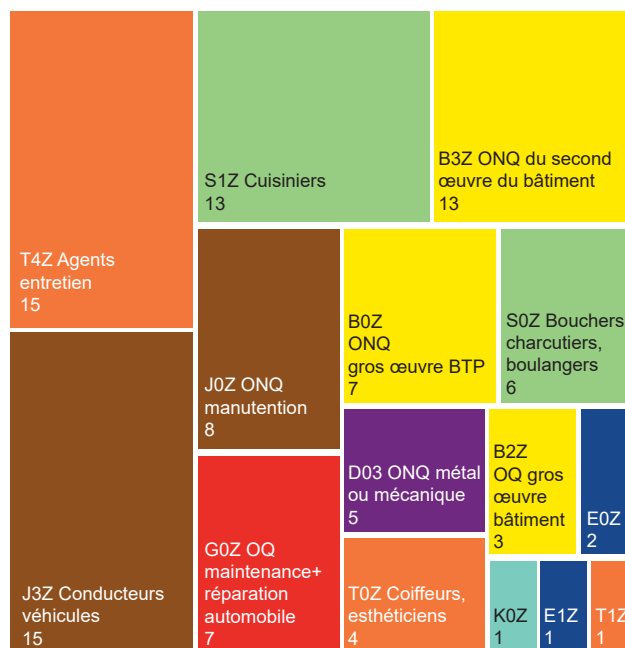
⁵ Chaque domaine professionnel est représenté par une couleur différente dans le graphique 3 (tableau complémentaire A sur le site de la Dares).

GRAPHIQUE 2 | Composition des recrutements des quatre classes de métiers (en %)

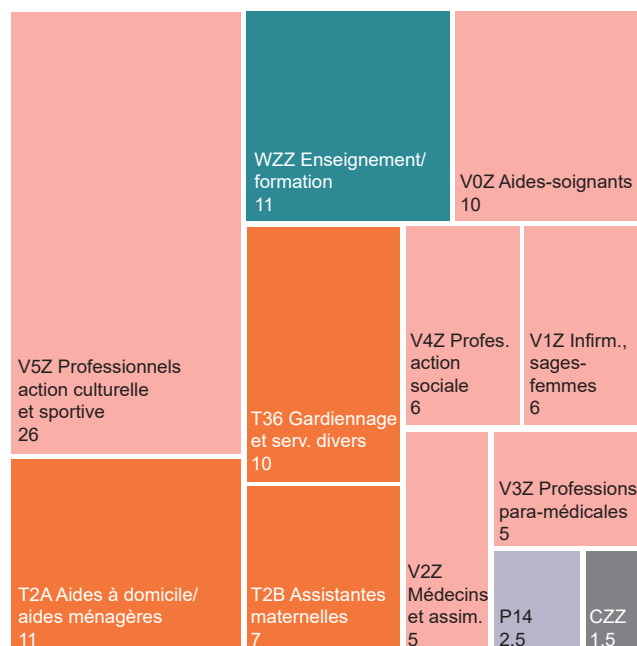
2.a Classe des « métiers techniques »



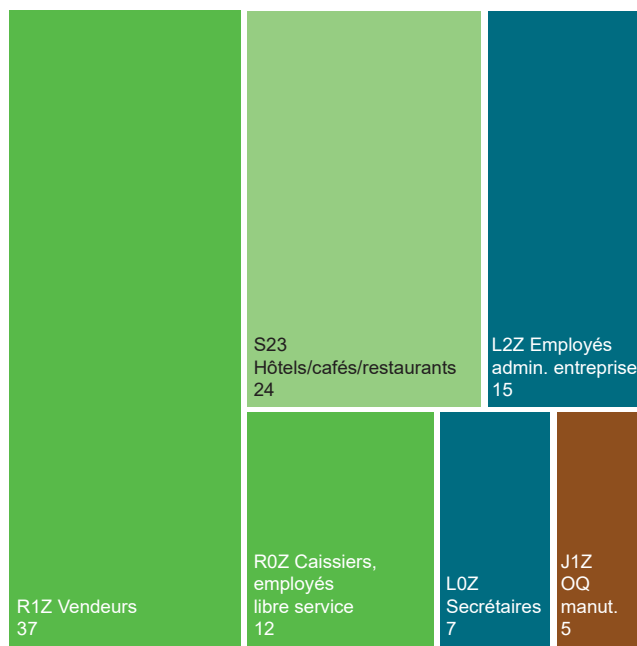
2.b Classe des « métiers manuels »



2.c Classe des « métiers d'aide à la personne »



2.d Classe des « métiers de contact avec le public »



Note : dans ce graphique et plus généralement dans l'ensemble de ce *Dares Analyses*, le masculin est employé de manière neutre. Chaque domaine professionnel est associé à une couleur différente (tableau complémentaire A). Par exemple, le domaine « R : commerce » est associé au vert intense.

Lecture : les attachés commerciaux et représentants représentent 10 % des recrutements de la classe des « métiers techniques ».

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Les métiers « manuels », qui représentent 31 % des recrutements, incluent notamment des métiers du transport, de la logistique et du tourisme (23 %), les ouvriers non qualifiés du bâtiment (18 %), les métiers de bouche (hôtellerie, restauration et alimentation) (19 %) et les agents d'entretien (15 %) (graphique 2b). Ils sont plus souvent positionnés dans des établissements de la construction, des transports, de l'hébergement-restauration et de l'industrie. Les critères privilégiés dans ces métiers sont les moins répandus parmi les critères des « métiers techniques » et *vice-versa*. C'est le cas de la « compétence technique », qui y est moins fréquemment citée, alors qu'inversement les « savoir-faire » et « savoir conduire » sont cités au moins 1,5 fois plus souvent que dans l'ensemble des recrutements (tableau 2). Les critères associés à la *capacité de travail* comme la « ponctualité », la « volonté », l'« assiduité », le côté « travailleur », la « capacité physique » et le « courage » sont davantage évoqués. Les qualités personnelles les plus souvent requises sont le « respect », la « propreté », la « discrétion » et la « responsabilité ».

Pour ces métiers, les recruteurs sont plus nombreux à ne citer aucun critère, ceci pouvant s'expliquer par le fait que le candidat retenu est plus souvent connu de l'établissement et/ou par le plus faible nombre de candidatures examinées. C'est d'ailleurs aussi dans ces métiers que les recruteurs citent le plus souvent un seul critère (28 % contre 23 % dans l'ensemble). Les postes proposés concernent majoritairement des ouvriers et leurs contrats sont plus souvent assortis d'une aide financière⁶ que dans les autres classes.

« Carte professionnelle », « qualification » et « diplôme » pour les métiers d'aide à la personne, « sourire » et « accueil » pour les métiers de contact avec le public

Dans les « métiers de contact avec le public » comme ceux « d'aide à la personne », les femmes représentent environ deux tiers des recrutements.

Les métiers d'aide à la personne, qui recouvrent 16 % des recrutements, sont à 57 % tournés vers les domaines de la santé (médecins, infirmiers, sages-femmes, aides-soignants, professions paramédicales) et de l'action sociale, culturelle et sportive (graphique 2c). Viennent ensuite les métiers d'aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles) et d'agents de gardiennage et de services divers (28 %) et ceux des métiers du domaine de l'enseignement et de la formation (11 %). Pour une très large partie, ces métiers sont réglementés par des concours, *numerus clausus*, etc., si bien que le « diplôme », la « qualification » et la « carte professionnelle » sont des critères cités environ trois fois plus souvent que pour l'ensemble des recrutements (tableau 2). La « connaissance » est également fréquemment recherchée, quoique dans une moindre mesure. La composante « aide » de ces métiers apparaît avec les critères capacité d'« écoute », connaissance ou expérience d'un « public » particulier (enfants, personnes handicapées, personnes âgées...). La « mobilité » fait aussi partie des attentes des recruteurs sur ce type de poste.

⁶ Plus précisément, il s'agit de contrats assortis d'une exonération de charges hors exonérations générales, d'une aide, d'une subvention ou d'une prime à l'embauche : contrats aidés, contrats de professionnalisation, apprentissage, etc.

TABEAU 2 | Les critères de sélection déterminants selon les classes de métiers

	Citations du critère pour la classe par rapport à l'ensemble des recrutements			
	Métiers techniques	Métiers manuels	Métiers d'aide à la personne	Métiers de contact avec le public
Compétence	1,5	0,8	1,1	0,7
Compétence technique.....	1,7	0,6	1,1	0,6
Présentation.....	0,5	1,0	0,6	1,8
Diplôme.....	0,9	0,6	3,1	0,4
Personnalité.....	1,9	0,5	0,7	0,9
Profil adéquat.....	1,5	0,7	1,3	0,6
Ponctualité.....	0,2	1,6	0,4	1,5
Dynamisme.....	0,5	0,9	0,5	2,1
Formation.....	1,5	0,8	1,2	0,4
(Permis de) conduire	0,8	1,6	0,5	0,7
Langue.....	1,0	0,4	1,0	1,8
Rémunération	2,0	0,7	0,7	0,5
Connaissance.....	1,2	0,6	1,6	0,9
Savoir-faire	0,7	1,9	0,7	0,5
Disponibilité horaire	1,0	0,8	0,5	1,6
Qualification	0,5	1,1	2,8	0,4
Volonté.....	0,5	1,9	0,5	0,8
Amabilité.....	0,6	0,8	0,2	2,2
Sourire	0,1	0,4	0,0	3,4
Mobilité	1,0	1,0	1,9	0,4
Aucun.....	0,9	1,5	0,9	0,5
Qualité du travail.....	0,8	1,7	1,0	0,3
Assiduité	1,0	1,5	0,6	0,6
Capacité physique	0,8	1,9	0,5	0,5
Un public.....	0,9	0,9	1,6	0,8
Contact	0,6	0,5	1,1	2,1
Valeurs.....	0,7	0,8	0,5	2,0
Accueil	0,1	0,4	0,2	3,3
Honnêteté	0,4	0,9	0,3	2,3
Carte professionnelle.....	0,4	0,5	4,0	0,5
Respect.....	0,5	1,9	0,7	0,7
Communication.....	0,7	0,8	0,9	1,6
Potentiel.....	2,2	0,5	0,3	0,7
Propreté.....	0,7	1,8	0,2	0,8
Expérience durée.....	1,7	1,1	0,6	0,4
Travailleur	0,7	1,8	0,3	0,8
Intégration	1,6	1,0	1,0	0,3
Discrétion.....	0,9	1,6	1,4	0,2
Ecoute	0,7	0,9	1,6	1,0
Courage	0,3	2,3	0,0	0,8
Opérationnalité	0,6	0,8	0,4	2,0
Responsabilité	0,7	1,6	0,1	1,1

0 à 0,5 0,5 à 1,0 1,0 à 1,5 1,5 à 2,0 2,0 et +

Note : plus un critère est fréquemment cité dans une classe de métiers, par rapport à sa moyenne sur l'ensemble des métiers, plus la couleur de la case est foncée. Seuls les critères cités 1,5 fois plus souvent ou plus pour les recrutements d'une classe donnée par rapport à l'ensemble des recrutements sont représentés (soit 42 critères parmi les 94). Ils sont classés du plus fréquemment cité, la compétence, au moins fréquemment cité, la responsabilité, parmi l'ensemble des recrutements.

Lecture : pour les recrutements sur un « métier technique », le critère « potentiel » a été cité 2,2 fois plus souvent que pour l'ensemble des recrutements.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Les embauches dans ces métiers relèvent essentiellement des secteurs des services non marchands et aux ménages. Les établissements recrutent plus fréquemment sur plusieurs postes simultanément, afin de remplacer des salariés ayant quitté temporairement ou définitivement leur établissement. Les contrats proposés sont plus souvent à temps partiel et à durée déterminée (de plus de trois mois). Les professions intermédiaires sont majoritaires et les employés non qualifiés nombreux.

Le quart restant des recrutements regroupe les métiers qui nécessitent le plus souvent un contact avec le public. Les vendeurs et les caissiers en représentent près de la moitié (graphique 2d). Un quart concerne des personnels de l'hôtellerie et de la restauration autres que les cuisiniers, et un peu plus de deux sur dix des employés administratifs d'entreprise et des secrétaires. Les embauches sont ainsi concentrées dans le commerce et l'hébergement-restauration. Pour ces métiers de contact, les qualités personnelles priment. Les critères associés au thème de la *présentation* sont particulièrement valorisés : « présentation », « amabilité », « sourire », « contact » et « accueil » sont cités au moins 1,5 fois plus souvent que dans l'ensemble des embauches. La « communication » et la pratique de « langues » étrangères sont aussi appréciées. Le « dynamisme » et le fait d'être « opérationnel » sont autant d'atouts pour occuper ces postes.

Les postes à pourvoir concernent très majoritairement des employés, en particulier non qualifiés. Les recrutements des « métiers féminins » correspondent plus souvent à des remplacements que ceux des métiers « masculins ».

Les critères de sélection femmes-hommes varient davantage pour les métiers « masculins »

Si douze thèmes de sélection sont plus souvent cités dans les recrutements féminins, dix le sont davantage en cas d'embauches masculines (tableau 1). Cependant, ces différences pourraient être liées à la spécificité des postes et des établissements dans lesquels sont recrutées les unes et les autres, ainsi qu'au fait qu'elles ou ils exercent un type de métier particulier.

En tenant compte des autres caractéristiques des recrutements⁷ et du type de métier concerné (encadré 1), les thèmes qui président à la sélection d'une femme demeurent plus nombreux (9) que ceux avancés pour le recrutement d'un homme (4). Les thèmes de la *qualité du travail*, de la *présentation*, de la *langue* et de la *compétence générale* influent le plus sur la probabilité de recruter une femme plutôt qu'un homme (colonne 2 du tableau 4 et [tableau complémentaire B](#) sur le site de la Dares). À l'opposé, le *diplôme*, le *dynamisme* et le *savoir-être* ne distinguent pas significativement les recrutements des hommes et des femmes. Les quatre thèmes privilégiés dans les recrutements masculins qui ont un effet négatif significatif sur la probabilité de recruter une femme sont la *rémunération*, le *sérieux*, le *savoir-faire* et la *capacité de travail*. Des différences en matière de critères de sélection semblent ainsi

TABEAU 3 | Caractéristiques des établissements et des postes à pourvoir selon les classes de métiers

En %

	Métiers techniques	Métiers manuels	Métiers d'aide à la personne	Métiers de contact avec le public	Ensemble
Secteur d'activité de l'établissement					
Industrie.....	16	15	1	8	11
Construction.....	10	17	1	2	9
Commerce.....	15	12	4	40	18
Transports.....	3	11	0	3	5
Hébergement et restauration.....	1	15	1	25	11
Information et communication.....	10	0	0	2	3
Services financiers et immobiliers.....	10	0	1	3	4
Services aux entreprises.....	23	12	12	12	15
Services non marchands.....	9	12	64	4	17
Services aux ménages.....	4	6	17	2	6
Plusieurs postes de même type à pourvoir.....	25	30	42	34	32
Création de poste.....	60	50	43	43	50
Type de contrat					
CDD court (moins de 3 mois).....	9	18	17	17	15
CDD long (3 mois ou plus).....	36	40	44	33	38
CDI.....	55	42	39	50	47
Contrat à temps partiel.....	12	31	59	39	32
Contrat assorti d'une aide financière.....	14	26	11	15	17
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadre.....	33	0	7	0	11
Profession intermédiaire.....	45	1	54	3	23
Employé non qualifié.....	0	14	27	66	25
Employé qualifié.....	12	5	11	26	13
Ouvrier non qualifié.....	1	44	0	0	14
Ouvrier qualifié.....	9	35	0	4	14

Lecture : 16 % des recrutements de la classe des « métiers techniques » ont eu lieu dans le secteur de l'industrie.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

⁷ Ces variables sont le secteur d'activité de l'établissement, sa taille, sa catégorie juridique, sa localisation selon la taille de l'aire urbaine, son ancienneté, son caractère mono ou multi-établissements, son appartenance à un groupe, la présence d'un service des ressources humaines, le caractère unique ou multiple du recrutement, la qualification du poste, le fait qu'il s'agisse d'une création de poste ou d'un remplacement, le type de contrat, son caractère subventionné ou non, le temps de travail associé ainsi que le taux de chômage de la zone d'emploi.

TABLEAU 4 | Les thèmes de sélection jouant un rôle sur la probabilité de recruter une femme plutôt qu'un homme

En %

Thèmes de sélection	Ensemble des recrutements		Métiers masculins		Métiers féminins	
	Modèle simple	Modèle complet	Modèle simple	Modèle complet	Modèle simple	Modèle complet
	Effet brut	Effet net	Effet brut	Effet net	Effet brut	Effet net
Plus souvent cités dans les recrutements des femmes						
Compétence générale	1,3	1,4	1,3	1,4	1,3	1,3
Disponibilité	1,5	1,1	1,6	1,2		
Présentation.....	2,0	1,4	1,5		1,7	1,6
Diplôme.....	1,5				1,5	1,3
Savoir-être						
Adaptabilité.....	1,2	1,2	1,4	1,3		
Dynamisme.....	1,4		1,3			
Relationnel.....	1,4	1,2	1,5	1,4		
Expérience.....	1,4	1,3	1,5	1,4		
Ressenti.....	1,3	1,3	1,3	1,4		
Qualité du travail.....	1,5	1,5	1,8	1,8		
Langue.....	1,6	1,4	1,7	1,6		
Plus souvent cités dans les recrutements des hommes						
Motivation	0,9		0,8	0,9		
Savoir-faire	0,8	0,8			0,8	0,7
Sérieux.....	0,8	0,7	0,8		0,7	0,6
Capacité de travail.....	0,7	0,8	0,6	0,6		
Recommandation.....						
Connaissance.....					0,7	
Comportement.....						
Potentiel.....						
État-civil.....						
Rémunération	0,4	0,5	0,5	0,5		

Note : modélisation logistique de la probabilité de recruter une femme plutôt qu'un homme sur le poste considéré ; seuls les effets significatifs au seuil de 10 % sont représentés ; les cases présentant des effets non significatifs sont grisées (tableau complémentaire B). L'effet brut correspond au risque relatif associé au thème dans un modèle ne comportant que les 22 thèmes de sélection. Pour l'effet net, la spécification du modèle ajoute aux 22 thèmes le secteur d'activité de l'établissement, sa taille, sa catégorie juridique, sa localisation, son ancienneté, son caractère mono ou multi-établissements, son appartenance à un groupe, la présence d'un service des ressources humaines, le caractère unique ou multiple du recrutement, la qualification du poste, le fait qu'il s'agisse d'une création de poste ou d'un remplacement, le type de contrat, son caractère subventionné ou non, le temps de travail associé, ainsi que le taux de chômage de la zone d'emploi.

Lecture : pour un recrutement donné, le fait que le recruteur cite un critère associé à la « présentation » double les chances que le candidat retenu soit une femme plutôt qu'un homme dans le modèle simple. À autres caractéristiques données, ces chances sont seulement 1,4 fois plus élevées.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

subsister entre les hommes et les femmes, même en tenant compte des caractéristiques des postes et des établissements dans lesquels ils sont recrutés ainsi que des types de métiers exercés.

Ces différences tiennent surtout aux recrutements dans les métiers « masculins » (métiers techniques et manuels). Pour ceux-ci, à caractéristiques du recrutement comparables, la moitié des 22 thèmes distinguant les recrutements féminins et masculins (tableau 1) continuent d'influencer le choix d'une femme ou d'un homme (tableau 4). Ces thèmes distinctifs sont proches de ceux prévalant pour l'ensemble des recrutements à quatre exceptions près. La *présentation*, le *savoir-faire* et le *sérieux* n'interviennent plus significativement dans la sélection. Mentionner la *motivation* diminue à présent significativement la probabilité de recruter une femme sur un métier « masculin ». Au sein des métiers « masculins », les thèmes distinctifs

sont plus nombreux parmi les métiers « techniques » (10) que « manuels » (5)⁸.

Dans le cas d'un recrutement sur un métier « féminin » (« aide à la personne » ou « contact avec le public », tableau 4), la mention par le recruteur de la *présentation*, de la *compétence* ou du *diplôme* joue positivement sur la probabilité d'embaucher une candidate plutôt qu'un candidat. Inversement, la citation du *savoir-faire* et du *sérieux* jouent négativement. La sélection apparaît ainsi moins différenciée selon le sexe du candidat lorsqu'il s'agit d'embaucher sur un métier « féminin » plutôt que sur un métier « masculin » – les thèmes de sélection étant nettement moins nombreux – ce que confirment les déclarations des recruteurs sur leurs préférences à l'égard du sexe de la personne recrutée (Focus 1). Les métiers « masculins » recouvrent soit des postes très qualifiés (métiers techniques), soit des postes d'ouvriers (métiers manuels). Or, à caractéristiques du poste

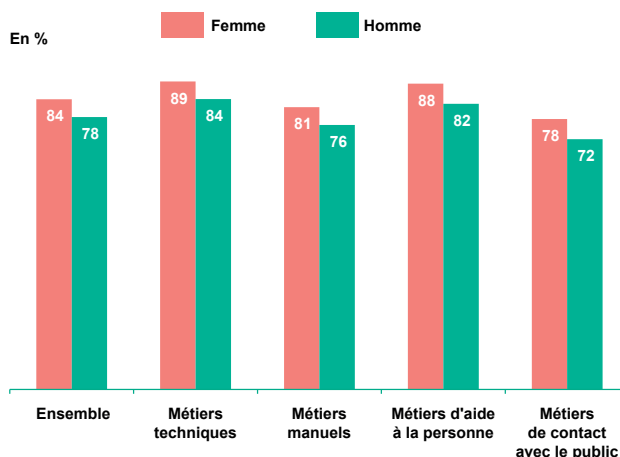
⁸ Les thèmes distinctifs communs aux métiers « masculins », qu'ils soient « manuels » ou « techniques », sont la qualité du travail et la compétence générale plus souvent retenus pour les recrutements féminins, tandis que la capacité de travail ou la rémunération le sont davantage pour les recrutements masculins. Lorsque le métier est « manuel », le thème de la disponibilité complète la sélection en faveur des femmes. Quand le métier est « technique », l'adaptabilité, le relationnel, l'expérience, le dynamisme et le ressenti s'ajoutent aux thèmes de sélection des candidates, le savoir-faire étant davantage relevé pour le choix d'un candidat.

et de l'établissement comparables, les employeurs embauchant un homme sur un poste d'ouvrier déclarent plus souvent que cela aurait été un inconvénient d'être une femme pour l'occuper. Ils invoquent plus souvent la nature du poste pour légitimer cette préférence que dans les autres recrutements.

Des employeurs plus satisfaits de leur embauche lorsqu'ils recrutent une femme

Les critères de sélection du candidat ne sont pas identiques selon le sexe du candidat, mais qu'en est-il de la satisfaction des employeurs à l'issue du recrutement ? Ceux-ci semblent plus satisfaits lorsqu'ils ont embauché une femme (graphique 3) [7, 8]. Ils déclarent plus fréquemment qu'ils recruteraient la même personne si c'était à refaire (84 %, contre 78 % lorsqu'ils ont embauché un homme). C'est également le cas dans les différentes classes de métiers (techniques, manuels, aide à la personne, contact avec le public), même si les niveaux de satisfaction diffèrent entre eux, et cela reste vrai à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables.

GRAPHIQUE 3 | Satisfaction de l'employeur selon le sexe de la personne recrutée et la classe de métiers



Lecture : dans 84 % des recrutements de femmes, le recruteur déclare qu'il recruterait la même personne si c'était à refaire.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Encadré 1 • Source et méthodes

L'enquête Offre d'emploi et recrutement de la Dares

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) menée par la Dares en 2016 est la seule à décrire précisément au niveau national les différentes étapes du recrutement, de la formulation du besoin en ressources humaines jusqu'à la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé.

Son champ couvre l'ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant eu au moins un jour d'activité en 2015 en France métropolitaine ou dans les Drom et ayant recruté un « nouveau » salarié¹ en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre 2015. La base de sondage de l'enquête est constituée d'un appariement de deux fichiers, celui des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) qui recense les embauches de salariés relevant du régime de la Sécurité sociale² et celui du répertoire d'établissements Sirene de l'Insee. L'enquête a été menée majoritairement par téléphone entre mars et juin 2016. Le taux de réponse est de 64 %, soit 8 510 questionnaires complétés.

Regroupement sémantique en critères de sélection

À l'issue de la description du processus du recrutement, le recruteur interrogé est amené à citer les principaux critères retenus pour sélectionner *in fine* le ou les candidats retenus. Il répond en clair et a la possibilité d'indiquer au plus trois critères. Au total, 18 756 textes remplis ont été collectés (32 recruteurs enquêtés n'ont indiqué aucun critère et 3 837 en ont indiqué trois).

Dans une étape préalable au regroupement sémantique, ces textes libres font l'objet d'un nettoyage : correction orthographique automatisée, mise systématique en minuscules, suppression de la ponctuation (à l'exception du tiret), mise au singulier masculin des substantifs les plus fréquents et enfin suppression des « mots vides » (« le », « au »).

Sont opérés ensuite des regroupements par proximité de sens, par itération, en repérant les trigrammes – les associations de trois mots – les plus fréquents [9]. Cette méthode permet de préciser le sens de mots polysémiques. Par exemple, le mot « travail » ne constitue pas un critère signifiant en soi et ne prend du sens qu'en association. Ainsi, le bigramme « envie travail » est classé dans le critère « envie » et « travail équipe » dans le critère « équipe ».

Par ailleurs, certaines combinaisons de mots fréquentes permettent de décliner plusieurs critères autour d'un seul mot. Si le recruteur précise pour le mot « expérience », « du même domaine, du même secteur, dans le même métier, dans le poste... » mais sans expliciter davantage, on isole le critère « expérience similaire ». Si le recruteur explicite le type d'expérience – par exemple « expérience de la vente automobile » – on isole selon la même logique le critère « expérience spécifique ».

À l'inverse, certains mots étant trop rares pour constituer seuls un critère, on procède alors à des regroupements de mots proches par leur sens. Ainsi, le critère « ressenti » regroupe les textes autour de cette notion, du « feeling » au cours de l'entretien avec le candidat. Le critère « mode de sélection » est retenu lorsque le recruteur évoque l'entretien, les tests, la mise à l'essai, la lettre de motivation... comme critère de sélection. Le critère « langue » porte sur la connaissance d'une langue étrangère. La connaissance du français est incluse dans le critère « base ». Le critère « carte professionnelle » renvoie aux « agréments », « habilitations », « certificat », nécessaires pour exercer des métiers réglementés. Le critère « aucun critère » est retenu lorsque le recruteur a indiqué « aucun », « pas de choix », « manque de candidats ». « État-civil » est un critère qui regroupe des caractéristiques sociodémographiques du candidat : « jeune », « femme », « nationalité », « statut familial »... Enfin, le critère « type de contrat » recouvre ce qui est plutôt lié au contrat de travail comme « étudiant », « éligibilité CDI », « apprentissage »...

Pour confirmer la pertinence des choix réalisés, ces regroupements sémantiques sont confrontés à ceux, beaucoup plus détaillés, opérés par LARQUIER et MARCHAL [10]. Ces dernières distinguent 451 « repères de sélection » ou regroupements des mots par proximité morphologique. Après cette confrontation, les regroupements de mots ou textes cités au moins 30 fois constituent les 94 critères de sélection finalement retenus. Ils couvrent le codage de 18 731 textes ; 125 textes n'ont pu être codés, soit parce que le texte rare ne pouvait être agrégé à un des 94 critères identifiés, soit parce que le texte était vide de sens : le terme « qualité » est ainsi souvent cité sans autre précision. Les textes de 8 296 recrutements ont ainsi été traités.

Analyse des données sur les critères de sélection par métier

La citation de ces 94 critères de sélection regroupés est ensuite mesurée au niveau du métier du poste à pourvoir. L'analyse de départ est menée à partir de la nomenclature des familles professionnelles (FAP) en 87 catégories. Mais compte tenu du nombre de recrutements associés, ces dernières sont regroupées en 59 catégories, afin d'avoir au moins 30 observations dans chacune d'entre elles.

L'analyse factorielle des correspondances (AFC) croise ces 59 familles professionnelles en colonne et les 94 items de sélection en ligne. Chacun des recrutements est pondéré, par l'inverse du nombre – variant de 1 à 3 – de critères cités pour celui-ci. Un critère cité seul compte alors trois fois plus qu'un critère cité avec deux autres critères. Chaque recrutement a ainsi le même poids quel que soit le nombre de critères auquel il est associé. En revanche, l'ordre de citation des critères n'intervient pas.

Les coordonnées des 59 familles professionnelles sur les trois premiers axes de l'AFC (représentant un tiers de l'inertie initiale) alimentent une classification ascendante hiérarchique (CAH), qui permet de construire quatre classes de métiers. La construction détaillée de ces classes et leur analyse font l'objet d'un document d'études [9].

¹ Les recrutements de salariés ayant travaillé précédemment dans l'établissement ne sont pas pris en compte lorsque l'embauche date de moins de deux ans ou que le salarié a quitté l'établissement depuis moins de six mois.

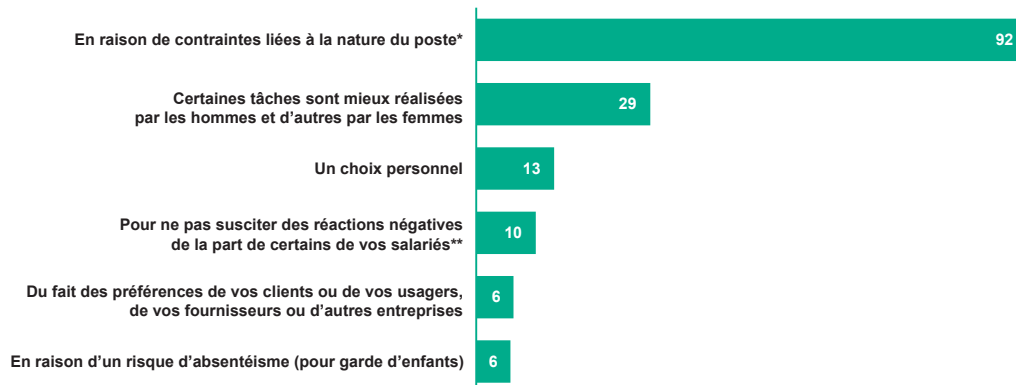
² À l'exception des stagiaires et des embauches relevant du régime de la Mutuelle sociale agricole (agriculteurs, salariés du Crédit Agricole, etc.).

FOCUS 1 | Recruter un homme ou une femme, les employeurs ont-ils des préférences ?

Dans 84 % des recrutements masculins¹, les recruteurs déclarent être indifférents au sexe de la personne recrutée ; dans 4 % des cas, ils considèrent que cela aurait été un avantage d'être une femme pour occuper ce poste et, dans 13 % des cas, un inconvénient. Ce dernier chiffre constitue probablement un minorant dans la mesure où les employeurs ne déclarent pas forcément spontanément leurs *a priori*.

Les employeurs considérant que cela aurait été un inconvénient d'être une femme pour occuper le poste le justifient majoritairement par les contraintes liées à la nature du poste (plus de 90 % d'entre eux, graphique A). La deuxième raison la plus souvent avancée (29 % des cas) est que certaines tâches sont mieux réalisées par les hommes et d'autres par les femmes. Ces différences d'aptitudes et de compétences supposées entre les hommes et les femmes peuvent alimenter des comportements de discrimination à l'embauche, les femmes étant sélectionnées pour exercer certains types de métiers ou d'activité et non pour d'autres [11, 12, 13].

GRAPHIQUE A | Raisons pour lesquelles cela aurait été un inconvénient d'être une femme pour occuper ce poste (en %)



* Ces contraintes peuvent relever des rythmes et du temps de travail, de la disponibilité nécessaire ou encore de la mobilité associée au poste.

** Par exemple, en raison d'une forte proportion d'hommes dans les équipes.

Note : les recruteurs pouvaient mentionner plusieurs réponses.

Lecture : dans 92 % des recrutements pour lesquels les recruteurs considèrent qu'être une femme aurait été un inconvénient pour occuper le poste proposé, ils l'attribuent aux contraintes liées à la nature du poste.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; cas où un homme est recruté sur un poste où l'embauche d'une femme serait considérée comme un inconvénient par le recruteur ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

La troisième raison avancée par les employeurs est leur choix personnel (13 % des cas). Il peut s'expliquer par leur volonté de rééquilibrer les équipes en place entre hommes et femmes mais aussi par un comportement potentiellement discriminatoire. Il est ainsi possible que le recruteur, « par goût » [14], ne souhaite pas être en contact avec la population qu'il discrimine : l'embauche d'une femme peut dès lors être à l'origine d'un coût psychologique pour le recruteur s'il préfère travailler dans un environnement masculin. Cette discrimination peut également être statistique [15]. En présence d'une information imparfaite sur les caractéristiques des candidats (et donc leur productivité sur le poste), les employeurs préféreront s'appuyer sur des signaux facilement observables, tels que le sexe. Ils recruteront alors de préférence les personnes appartenant au groupe auquel ils attribuent une productivité plus élevée. La productivité anticipée dépend des croyances de l'employeur : le fait d'être une femme est parfois associé à la gestion des contraintes familiales et à un moindre engagement dans le travail². Aussi, ces dernières risquent-elles d'être défavorisées lors de l'embauche.

La discrimination par « goût » de Becker n'est pas limitée aux employeurs et peut également concerner les autres travailleurs dans l'entreprise ainsi que les consommateurs. Dans l'enquête Ofer 2016, les recruteurs les évoquent moins souvent que leur propre choix pour motiver le fait qu'embaucher une femme sur le poste aurait été un inconvénient : les préférences des clients, des usagers, des fournisseurs ou d'autres entreprises le sont dans 6 % des cas et celles des salariés dans 10 % d'entre eux (« pour ne pas susciter de réactions négatives de la part de certains de vos salariés »).

Les préférences des recruteurs varient-elles selon les caractéristiques de leur établissement ainsi que celles des postes à pourvoir ? Les recruteurs estimant qu'embaucher une femme plutôt qu'un homme sur le poste considéré aurait été un avantage sont peu nombreux (4 %). Leur établissement compte plus souvent moins de 10 salariés et a été créé plus récemment (moins de trois ans d'ancienneté). Ils ont également plus souvent l'habitude de recruter.

Davantage de caractéristiques liées au poste à pourvoir et à leur établissement³ différencient les recruteurs embauchant un homme et considérant que le recrutement d'une femme sur le poste considéré serait un inconvénient ([tableau complémentaire C](#), sur le site de la Dares). C'est plus souvent le cas dans la construction que dans le commerce et inversement, moins répandu dans les transports, l'hébergement-restauration ou l'information-communication.

¹ Ils représentent 53 % des recrutements. Même si l'enquête Ofer 2005 n'est pas strictement comparable à Ofer 2016, les recruteurs indiquaient en 2005 que le sexe n'avait pas été indifférent dans un tiers des recrutements qui avaient abouti à l'embauche d'un homme [11].

² 6 % des recruteurs évoquent ainsi un risque d'absentéisme des femmes en raison de gardes d'enfants.

FOCUS 1 (suite) | Recruter un homme ou une femme, les employeurs ont-ils des préférences ?

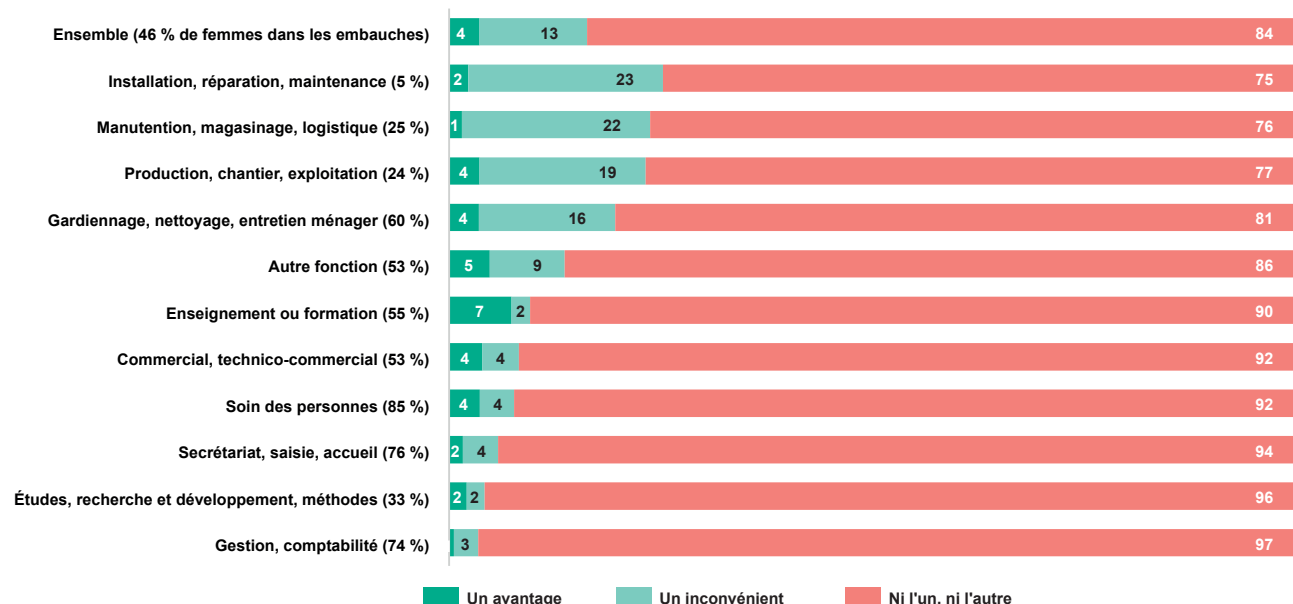
Cette perception est plus fréquente dans les établissements de moins de 50 salariés, comme dans l'enquête Ofer de 2005 [7]. *A contrario*, elle l'est moins parmi ceux faisant partie d'un groupe ou d'une entreprise multi-établissements. Si la présence d'un service des ressources humaines n'influe pas sur cet aspect, la standardisation des procédures – mesurée par le fait d'avoir une procédure identique pour tous les recrutements – réduit la perception défavorable aux femmes. De la même manière, BERSON, LAOUENAN et VALAT [16] ont constaté que le risque de discrimination à l'embauche était moindre en présence d'une procédure de recrutement centralisée. Le sexe du recruteur ne joue pas sur ses préférences déclarées à l'égard du sexe de la personne recrutée (cf. Focus 2).

Les caractéristiques du poste à pourvoir jouent également un rôle dans le fait d'embaucher un homme et de considérer le recrutement d'une femme comme un inconvénient. Proposer un contrat à durée indéterminée⁴, à temps plein et non subventionné augmente ce risque. Il en est de même pour les postes d'ouvriers, contrairement à ceux de cadres. En cas de tension sur le métier, la discrimination est moindre, les employeurs devant faire leur choix parmi un nombre plus restreint de candidats (un constat partagé par BERSON [13]). C'est également le cas des postes situés dans une commune d'une aire urbaine de moins de 200 000 habitants, ceci pouvant également en partie être dû à la relative pénurie de candidatures.

Pour les recrutements sur des postes liés à l'installation, la réparation ou la maintenance, à la manutention, au magasinage et la logistique ou encore à la production, le chantier ou l'exploitation, les employeurs sont plus nombreux à déclarer que recruter une femme plutôt qu'un homme sur le poste concerné aurait été un inconvénient (graphique B). Les embauches sur ce type de poste concernent majoritairement des hommes. Néanmoins, la relation n'est pas systématique puisque cela vaut aussi pour les fonctions de gardiennage, de nettoyage et d'entretien ménager, plus souvent exercées par des femmes. Les employeurs recrutant sur ces fonctions mettent plus souvent en avant le fait que certaines tâches sont mieux réalisées par les hommes et d'autres par les femmes, les préférences de leurs clients et de leurs usagers ainsi qu'un risque d'absentéisme des femmes.

A contrario, pour les postes associés à des fonctions d'enseignement et de formation, les employeurs sont plus nombreux à considérer que recruter une femme serait un avantage. Les recruteurs les plus indifférents au sexe de la personne recrutée sont ceux embauchant sur des postes associés à la gestion et comptabilité, ainsi qu'aux études, à la recherche-développement et aux méthodes.

GRAPHIQUE B | Préférence ou non pour le recrutement d'une femme selon la fonction considérée (en %)



Lecture : parmi les établissements ayant recruté un homme sur une fonction d'installation, de réparation et de maintenance, ceux qui considèrent que cela aurait été un avantage d'être une femme pour occuper le poste représentent 2 % des recrutements associés à cette fonction. La part des femmes dans les recrutements correspondant à cette fonction est de 5 %.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements masculins en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

³ Ceci pouvant en partie s'expliquer par les effectifs concernés, plus élevés lorsque les recruteurs ayant embauché un homme considèrent le recrutement d'une femme comme un inconvénient que lorsqu'ils le considèrent comme un avantage.

⁴ La plus grande attention portée au sexe de la personne recrutée en cas d'embauche en CDI avait déjà été observée lors de l'enquête précédente [7].

FOCUS 2 | Le sexe du recruteur a-t-il une influence sur le recrutement ?

Dans 57 % des recrutements, la personne en charge de l'embauche est une femme, même si elle n'est pas nécessairement la seule à être impliquée (dans 35 % des cas uniquement). Les recruteuses sont plus nombreuses dans les métiers techniques et d'aide à la personne (62 % contre 55 %), ainsi que dans les petites entreprises de création récente et non dotées d'un service des ressources humaines. Une recruteuse embauche davantage de femmes qu'un recruteur (51 % contre 41 %) et cela reste vrai à caractéristiques du poste et de l'établissement comparables. Au-delà de l'adéquation de la candidature au poste, cette pratique peut être liée à un biais du recruteur mais aussi à la politique de l'entreprise qui favorise la mixité aux postes de direction ou de ressources humaines : la ségrégation professionnelle sexuée semble effectivement moindre dans les établissements comptant davantage de femmes en position d'encadrement [17].

Que ce soit un homme ou une femme qui recrute, les *a priori* sur l'embauche d'une femme varient peu (tableau A). En revanche, les motifs justifiant qu'être une femme aurait pu constituer un inconvénient pour occuper le poste proposé diffèrent selon le sexe du recruteur. Ainsi, les recruteuses indiquent moins fréquemment que certaines tâches sont mieux réalisées par les hommes et d'autres par les femmes. Elles évoquent également un peu moins le risque d'absentéisme ou un choix personnel.

Le sexe du recruteur pourrait aussi avoir un effet sur les thèmes retenus lors de la sélection des postulants. À caractéristiques du poste et de l'établissement comparables, seuls 3 thèmes sur les 22 identifiés (tableau 1) restent significativement différents selon le sexe du recruteur : les recruteuses mentionnent plus souvent le thème du diplôme et moins ceux du ressenti et des connaissances du candidat.

TABLEAU A | A priori des recruteurs à l'égard de l'embauche d'une femme selon leur sexe

En %

	Le recruteur est un homme	Le recruteur est une femme
De votre point de vue pour être embauché sur ce poste		
... cela aurait été un avantage d'être une femme.....	5	3
... cela aurait été un inconvénient d'être une femme.....	12	13
... ni l'un ni l'autre	83	84
Pour quelles raisons, cela aurait-il été un inconvénient ?		
En raison de contraintes liées à la nature du poste*.....	93	91
Certaines tâches sont mieux réalisées par les hommes et d'autres par les femmes	32	26
Un choix personnel	14	12
Pour ne pas susciter des réactions négatives de la part de certains de vos salariés**	9	11
Du fait des préférences de vos clients ou de vos usagers, de vos fournisseurs ou d'autres entreprises	7	6
En raison d'un risque d'absentéisme (pour garde d'enfants).....	7	5

* Ces contraintes peuvent relever des rythmes et du temps de travail, de la disponibilité nécessaire ou encore de la mobilité associée au poste.

** Par exemple, en raison d'une forte proportion d'hommes dans les équipes.

Note : les recruteurs pouvaient mentionner plusieurs réponses.

Lecture : dans 13 % des recrutements ayant abouti à l'embauche d'un homme et réalisés par une recruteuse, cette dernière estime que le fait d'être une femme aurait été un inconvénient pour occuper le poste proposé. Le cas échéant, elle attribue dans 91 % des cas cette difficulté aux contraintes liées à la nature du poste.

Champ : ensemble des nouveaux recrutements masculins en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel à l'exception des domaines professionnels « Agriculture, marine, pêche » et « Politique, religion » ; France.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Pour en savoir plus

- [1] Briard K. (2019), « [Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?](#) », *Document d'études* n° 234, Dares, juillet.
- [2] Desjonqueres A. (2019), « [Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ?](#) », *Dares Analyses* n° 043, septembre.
- [3] Lainé F. (2018), « [Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des employeurs ?](#) », *Éclairages et synthèses* n° 42, Pôle emploi.
- [4] Chamki A., Gaumont S., Lainé F. (2018), « [Enquête « Besoins en main-d'œuvre » : les employeurs anticipent une forte progression de leurs perspectives d'embauche pour 2018](#) », *Éclairages et synthèses* n° 44, Pôle Emploi.
- [5] Garner H., Lutinier B. (2006), « [Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection](#) », *Premières Synthèses* n° 48.1, Dares, novembre.
- [6] Larquier G. De, Marchal E. (2012), « [La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises](#) » in F. Eymard-Duvernay (ed.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Octarès éditions, p. 47-77.
- [7] Garner H., Magnien M. (2009), « [Hommes et femmes recrutés en 2005 : les préférences des employeurs](#) », *Premières Synthèses* n° 31.3, Dares, juillet.
- [8] Bessy C., Larquier G. De (2010), « [Diversité et efficacité des intermédiaires du placement](#) », *Revue française d'économie*, 25 (2), p. 227-270.
- [9] Lhommeau B., Rémy V. (à paraître), « [Les critères de sélection : un résumé du processus du recrutement selon le métier](#) », *Document d'études*, Dares.
- [10] Larquier G. De, Marchal E. (2020), « [Les repères de la sélection à l'embauche et leur évaluation. Une exploration de l'enquête Ofer](#) », *Document de travail du CEET* n° 202, septembre.
- [11] Chaintreuil L., Epiphane D. (2013), « [Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées : quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s](#) », *Bref du Cereq* n° 315, octobre.
- [12] Duguet E., Petit P. (2005), « [Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data](#) », *Annales d'économie et de statistique*, n° 78, p. 79-102.
- [13] Berson C. (2013), « [Testing : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche](#) », *Travail et Emploi* n° 135, p. 27-40.
- [14] Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Second Edition, University of Chicago Press.
- [15] Phelps E. S. (1972), « [The Statistical Theory of Racism and Sexism](#) », *The American Economic Review*, 62(4), p. 659-661.
- [16] Berson C., Laouenan M., Valat E. (2018), « [L'organisation des recrutements dans les entreprises : un outil de lutte contre les discriminations ? Les enseignements d'un testing mené en France métropolitaine dans les grandes entreprises](#) », *Document d'études* n° 226, Dares, novembre.
- [17] Huffman M.-L., Cohen P.-N., Pearlman J. (2010), « [Engendering Change : Organizational Dynamics and Workplace Gender Desegregation, 1975-2005](#) », *Administrative Science Quarterly*, 55, p. 255-277.

Bertrand Lhommeau et Véronique Rémy¹ (Dares).

¹ Les auteurs remercient Karine Briard pour sa relecture d'une version antérieure de cette étude et Maxime Bergeat pour l'avoir initiée.

Directrice de la publication
Selma Mahfouz

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

