



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

Rapport d'étude n° 25-01

**Accès en master et origine ethnique :  
l'inégalité des chances**

Sylvain Chareyron  
(UPEC, ERUDITE ET TEPP)

Berlanda Desuza Fils-Aimé  
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Yannick L'Horty  
(UGE, ERUDITE et TEPP)

**Mars 2025**





# Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances

Mars 2025

Sylvain CHAREYRON <sup>\*</sup>, Berlanda Desuza FILS-AIME <sup>†</sup>, Yannick L'HORTY <sup>‡</sup>

## Résumé:

*Cette étude explore la hiérarchie des pénalités subies selon leurs origines ethniques par les étudiants d'ascendance étrangère dans l'accès à des formations sélectives de niveau master en France. Elle présente les résultats d'un test par simples demandes d'information envoyées par triplets entre février et mars 2024 auprès d'un échantillon représentatif composé de 1908 responsables de formation, soit 5724 demandes. Les candidats fictifs sont des étudiantes qui ne se distinguent que par la consonance de leur noms et prénoms. Relativement à la candidate de référence qui porte un nom et un prénom suggérant une origine franco-française, toutes les candidates d'origine étrangère apparaissent pénalisées et reçoivent un nombre significativement plus faible de réponses positives. Les pénalités les plus fortes sont subies par les candidates originaires d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique du Nord, qui reçoivent 8,5 % en moins de réponses positives. Les candidates dont l'identité suggère une affiliation juive ou une origine asiatique présentent des écarts deux fois moins importants mais qui s'avèrent statistiquement significatif dans les estimations.*

**Mots clés :** discrimination, religion, origine, enseignement supérieur, test par correspondance

**Codes JEL:** J14, J15, I23, I24

Cette étude exploite des données tirées de la quatrième et dernière vague du programme MASTER (« Mesurer l'Accès au Supérieur par un Testing sur Echantillon Représentatif »). Elle a bénéficié d'un soutien de l'ANR (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES) et a été réalisée dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES). Nous remercions Moussa Kheddache, Guillaume Labbé, Luria Rabefaliana, François Maheu et Isabelle Walraevens pour leur appui dans la préparation de l'étude et la collecte des données.

---

<sup>\*</sup> Université Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), 61 Avenue du Général de Gaulle, F-94000 Créteil, France, [sylvain.chareyron@u-pec.fr](mailto:sylvain.chareyron@u-pec.fr)

<sup>†</sup> Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, [berlandadesuza@yahoo.com](mailto:berlandadesuza@yahoo.com)

<sup>‡</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

Une discrimination est définie juridiquement comme une différence de traitement fondée sur un critère illicite dans un domaine donné et entraînant un préjudice. Le code du travail et le code pénal recensent environ 25 critères prohibés<sup>1</sup> dans des domaines aussi divers que l'accès à l'emploi, au logement, à la santé, ou aux services publics. Les discriminations constituent ainsi à la fois un délit et un objet de recherche. Les travaux académiques dont l'objet est de mesurer des discriminations se concentrent sur le domaine de l'accès à l'emploi et sur le critère de l'origine ethnique. Ces travaux ont recours à une méthodologie expérimentale qui consiste à recenser les réactions des recruteurs lorsqu'ils sont confrontés à une paire de candidats semblables en tous points, à l'exception d'un critère prohibé. Après avoir longtemps reposée sur des personnes réelles, cette approche utilise désormais essentiellement des candidats fictifs. Depuis les études séminales de Pager (2003) et de Bertrand et Mullainathan (2004), les « tests par correspondance » se sont progressivement imposés comme la méthode de référence dans la littérature scientifique sur les discriminations (Riach et Rich, 2002; Zschirnt et Ruedin, 2016; Bertrand et Duflo, 2017; Quillian et al., 2017; Neumark, 2018; Lippens et al., 2021).

Le domaine de l'accès à la formation est encore peu couvert par ce type d'approche. Pourtant, il est clair que l'accès à la formation initiale ou professionnelle précède l'accès à l'emploi et qu'un obstacle à ce stade peut avoir des conséquences importantes sur toute la carrière d'un individu, particulièrement en France où le diplôme est réputé jouer un rôle central. Dans cette étude, nous nous intéressons plus précisément au domaine de l'enseignement supérieur dont sont diplômés la moitié des jeunes sortants de la formation initiale âgés de 18 à 35 ans (MESR, 2023). Ce domaine peu étudié est autant exposé que les autres secteurs d'activité au risque de discrimination à l'embauche (Challe et al., 2024). Nous

---

<sup>1</sup> Art 225-1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

nous intéressons plus spécifiquement à la sélection des étudiants dans l'accès à une formation de niveau master. En France, il n'y a pas de sélection par les prix dans l'accès à un master universitaire, les droits d'inscription étant uniformément faibles d'une université à l'autre. Dans le cadre de la plateforme Mon Master qui organise depuis 2023 au niveau national l'appariement entre les souhaits des étudiants et les places disponibles dans quelques 8000 parcours de formation existants, les responsables de formation et les commissions de sélection auxquels ils participent reçoivent un volume important de candidatures pour lesquelles ils sont en asymétrie d'information sur la qualité des dossiers. Pour faciliter la tâche de sélection, la tentation est grande d'extraire une information complémentaire des caractéristiques individuelles des étudiants candidats. Il paraît donc pertinent de vérifier si des discriminations existent dans l'accès à ces formations sélectives et d'en étudier les déterminants. Du point de vue d'un responsable de formation, la discrimination semble un comportement irrationnel, contraire à la fois à l'intérêt de la formation et à celui de l'établissement d'enseignement supérieur. Elle restreint l'espace de choix du recruteur et le prive de compétences potentielles. Il est donc important d'en saisir les déterminants de façon à mieux prévenir ce type de comportement.

Cette étude est la quatrième et dernière vague du programme MASTER, un programme de recherche consacré à la mesure des discriminations dans l'enseignement supérieur <sup>2</sup> qui repose sur des envois de triplets de demandes d'information sous forme de courriers électroniques adressées directement au responsable de chaque formation testée, sélectionnée de façon à constituer un échantillon représentatif de l'ensemble des formations de master au niveau national. La première vague de test réalisée début 2021 a testé le critère de l'origine et du handicap sur un échantillon de 607 formations (Chareyron et al, 2023-a). La deuxième vague au début 2022 a porté sur les critères de l'origine et du genre pour un échantillon de 2122 formations (Chareyron et al., 2023-b). La troisième vague a exploré début 2023 les critères de l'origine et de la religion en testant 2118 formations (Anne et al., 2024-a). Cette quatrième vague de tests est entièrement consacrée au critère de l'origine et explore un ensemble de cinq profils : origine française, maghrébine, asiatique, juive et d'Afrique de l'Ouest.

---

<sup>2</sup> Le programme MASTER (« Mesurer l'Accès au Supérieur par Testing sur Echantillon Représentatif ») est soutenu par l'ANR (Projet n° 22-CE41-0018-01 ESTRADES).

Les candidats fictifs qui sont utilisés dans la procédure de test sont toutes des étudiantes. La deuxième vague du programme MASTER a permis d'établir une absence de différence entre les femmes et les hommes du point de vue de l'exposition aux discriminations selon l'origine (Chareyron *et al.*, 2023-b), si bien que nous avons fait le choix de ne retenir désormais que des profils féminins. Les origines sont signalées uniquement par la consonance du nom de famille et du prénom des étudiantes. L'utilisation de la plateforme Mon Master est réservée aux candidats français ou étrangers ayant validé ou étant en cours de validation d'une licence de l'enseignement supérieur en France. Les candidats étrangers extra-européens qui ne résident pas en France suivent une autre procédure et doivent candidater au travers de la plateforme « Etudes en France ». Lorsqu'il candidate sur la plateforme Mon Master, un candidat dont la consonance du nom et du prénom suggère une origine étrangère indique implicitement qu'il réside en France, en situation régulière, qu'il peut être de nationalité française et qu'il a validé une licence en France ou est en cours de le faire. Les noms et les prénoms sont choisis à partir des registres d'état civil en retenant les identités parmi les plus fréquentes pour un âge de 21 ans en 2024, correspondant à l'année de naissance 2003. Nous considérons une origine maghrébine, la plus fréquente en France, y compris pour des jeunes en âge de candidater à un master, âgés le plus souvent de 21 à 22 ans<sup>3</sup>. Nous considérons sur la même base une origine d'Afrique de l'Ouest, une affiliation juive et un nom de consonance asiatique.

Les résultats mettent en évidence des pénalités significatives pour toutes les origines relativement à la candidate de référence. Ils permettent d'établir une hiérarchie des pénalités dans laquelle les origines d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique du Nord sont les plus pénalisées, devant les origines asiatiques et juives. Ces différences sont concentrées dans les formations qui relèvent du grand domaine science, technologie, santé.

Dans la section suivante, nous présentons une rapide revue de la littérature. Dans la section 3, nous présentons le protocole expérimental de collecte des données. Les résultats sont présentés dans la section 4. Enfin, nous concluons dans la section 5.

---

<sup>3</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 (INSEE, 2017).

## 2. Revue de la littérature

A notre connaissance, il n'existe que très peu de preuve directe de l'effet de l'origine ethnique dans l'accès à l'enseignement supérieur. Dans le contexte français, la première mesure des discriminations dans l'accès à l'éducation est celle de Brodatty et al. (2014) qui testent l'accès à l'entrée des écoles élémentaires et des collèges uniquement dans le privé selon le critère de l'origine à l'aide d'un test de correspondance et qui mettent en évidence l'existence de comportements discriminatoires des établissements scolaires. Une étude récente de Anne *et al.* (2024-b) teste l'accès à l'école élémentaire et au collège en Ile-de-France pour des parents d'enfants allophones et/ou victimes d'un trouble de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) et met en évidence une absence de différences de traitement. Dans le contexte des Etats-Unis, Chiswick (1988) montrait que les fortes différences d'accès à l'éducation entre les groupes ethniques s'expliquent davantage par des phénomènes d'auto-sélection que par d'éventuelles discriminations. En dehors de l'accès aux formations, d'autres travaux suggèrent l'existence de discrimination dans le domaine de l'éducation dans les appréciations et la notation par les enseignants (Dee, 2004).

Il existe une littérature plus large sur les inégalités d'accès à l'éducation. Par exemple, l'étude de Fletcher et Tienda (2010) montre que les différences de qualité des universités fréquentées par les Noirs, les Hispaniques et les Blancs expliquent en grande partie les différences de résultats scolaires entre ces groupes. En Allemagne, Ammermueller (2007) a montré que la scolarisation plus tardive des élèves immigrés explique en grande partie l'écart de score PISA avec les élèves allemands de souche.

Dans ce contexte, les résultats accumulés dans le cadre du programme MASTER apportent des éléments originaux de connaissance sur la sélection à l'entrée en master. La première vague de test réalisée début 2021 (Chareyron et al, 2023-a) a mis en évidence l'existence d'une forte pénalité associée à une origine maghrébine mais n'a pas trouvé de pénalité significative dans le cas d'une situation de handicap moteur. Les candidats d'origine maghrébine reçoivent près de 13% de réponses positives en moins à leur demande relativement aux candidats d'origine française. Une post-enquête administrée trois mois plus tard aux responsables de formation suggère que cette discrimination est principalement statistique, en lien avec la qualité insuffisante de l'information dont dispose le recruteur sur les candidats. L'organisation de la sélection, notamment le fait que le responsable de

formation décide seul, peut amplifier la discrimination. Il en va de même de l'attractivité de la formation.

La deuxième vague au début 2022 a porté sur un échantillon élargi à 2122 parcours de formations (Chareyron et al., 2023-b). Elle confirme l'ordre de grandeur de l'ampleur de la pénalité associée à une origine maghrébine tout en indiquant qu'elle est insensible au genre des candidats. Dans la troisième vague de début 2023, des discriminations sont également mises en évidence dans le cas d'une origine juive (Anne *et al.*, 2024-a). La quatrième et dernière vague du programme MASTER explore simultanément les effets de plusieurs origines, française, maghrébine, asiatique, juive et d'Afrique de l'Ouest.

### **3. Protocole expérimental et collecte des données**

Comme il 'a déjà été indiqué, cette étude s'inscrit dans un programme pluri annuel dont l'objectif est de suivre dans le temps l'évolution des discriminations dans l'accès à une formation sélective de niveau master en France, tout en explorant de nouveaux critères de discriminations. Dans le cadre de ce programme intitulé MASTER pour « Mesurer l'Accès au Supérieur par un Testing sur Echantillon Représentatif », les données sont collectées tous les ans en début d'ouverture de la période de recherche de master par les étudiants, depuis 2021. Le protocole est invariant depuis la première vague, seul les critères testés et les tailles d'échantillon diffèrent. Nous rappelons dans cette section le contenu du protocole.

#### **3.1. Un test par demandes d'informations**

En France, le mode de recrutement en master par les universités repose uniquement sur des candidatures spontanées d'étudiants, lors des sessions organisées chaque année à partir du mois de mars par les universités. Les candidatures sont examinées dans des commissions présidées par les responsables de formation. La procédure est composée le plus souvent de deux étapes. La première étape consiste à examiner les dossiers de candidatures. La seconde étape, lorsqu'elle existe, consiste à auditionner les candidats. Depuis 2023, les applications informatiques de gestion des candidatures gérées au niveau décentralisé de chaque université ont été unifiées au niveau national et remplacées par une plateforme unique [www.monmaster.gouv.fr](http://www.monmaster.gouv.fr). Le protocole consiste à envoyer des demandes d'information auprès des responsables de formation afin de les interroger en amont du dépôt de

candidatures sur certains aspects de la nouvelle procédure : existence d'une étape d'audition et dates pour cette audition, date de la rentrée de la formation.... Il s'agit de questions neutres, sur des informations indisponibles sur le site monmaster.com, qui ne sont pas de nature à envoyer un quelconque signal sur la valeur du dossier du candidat et qui nécessitent un minimum d'effort de réponse de la part du responsable de formation.

Aucun dossier de candidature n'est envoyé. Plusieurs arguments motivent le choix de ce type de procédé. Tout d'abord, l'envoi de faux dossiers de candidature, qui contiennent plusieurs pièces officielles (bulletins de notes, diplômes antérieurs, pièces d'identité...) est impossible. Ensuite, puisque le recrutement est décentralisé, il est réaliste et fréquent que les candidats prennent directement contact en amont de leur dépôt de candidature avec le responsable de formation, en particulier pour solliciter une information sur les modalités de dépôt de leur candidature. Les demandes d'information constituent ainsi un canal usuel de première prise de contact des candidats à un master avec leur future formation. Enfin, et surtout, s'il est constaté que le responsable discrimine à ce stade précoce de la sélection, au sens où il traiterait de façon différenciée les requêtes qui lui sont adressées par des candidats à la formation, semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique discriminante, il est hautement probable que ces différences de traitement révèlent ses préférences particulières pour tel ou tel profil de candidats. Dans la suite du processus, le recruteur discriminant pénalisera sans doute les candidats discriminés à la première étape du dépôt du dossier de candidature.

Il nous semble que ce type de test, à l'aide de simples demandes d'information, ne tombe pas sous la critique de Heckman (1998) selon laquelle les protocoles d'audit par couples produisent une estimation biaisée de la discrimination parce qu'ils fixent un niveau donné de productivité dans la conception des profils des candidats fictifs en ignorant le niveau minimal attendu par l'employeur et ses *a priori* sur la variance des productivités dans chaque groupe de candidats. Ici, aucun signal n'est envoyé aux responsables de formation sur les aptitudes des candidats en dehors du signal associé à la caractéristique discriminante. Il n'y a donc pas de raison que la mesure des discriminations issue de ce type de test par demande d'information soit biaisée.

### 3.2. Cinq profils de candidates fictives

Les profils retenus sont des candidates. Dans la deuxième vague de l'étude Master, nous avons mis en évidence un résultat d'absence de discriminations selon le genre des candidat.es, quelle que soit leur origine (Chareyron *et al.*, 2023-b). Selon ce résultat, il est donc équivalent de mesurer des discriminations pour des hommes et des femmes. Le choix de candidates de sexe féminin garantit par ailleurs la comparabilité des vagues 2 à 4 de Master.

Nous avons choisi de tester l'existence d'une discrimination selon l'origine présumée des étudiantes. Cinq signaux d'origine sont testés : groupe majoritaire, origine maghrébine, affiliation juive, origine asiatique, origine d'Afrique de l'Ouest. Nous avons choisi d'émettre ce signal uniquement au travers des prénoms et des noms des candidates. Ce choix est cohérent avec le fait de réaliser un test par simple demande d'information où aucun CV n'est effectivement envoyé, c'est-à-dire aucun support permettant de communiquer des informations détaillées aux responsables des formations.

Nous avons créé de toutes pièces l'identité des cinq étudiantes fictives qui cherchent à candidater en master. Pour la candidate de référence, dont le profil est majoritaire, nous avons choisi parmi les noms de familles les plus répandus et parmi les prénoms les plus donnés en France pour une étudiante entrant en master en 2024, c'est-à-dire née autour de 2003, en nous appuyant sur les fichiers de l'état civil diffusés par l'INSEE.

Pour la candidate d'origine maghrébine, nous avons utilisé le même procédé en recherchant les patronymes de consonance maghrébine les plus répandus en France et en recherchant les prénoms les plus donnés aux mêmes années de naissance. S'agissant de la candidate présumée juive, nous avons directement interrogé des juifs sur les noms et prénoms parmi les plus répandus pour une fille âgée d'un peu plus de 20 ans. Nous avons utilisé des prénoms et noms chinois parmi les plus usités pour signaler une origine asiatique et nous avons de même pour l'origine d'Afrique de l'Ouest.

La tableau 1 indique les choix des noms et prénoms des trois candidates. Il est important de souligner que, dans ce protocole de collecte de données, ces identités sont les seuls éléments qui les distinguent véritablement. Tous les autres éléments qui pourraient les distinguer sont permutés aléatoirement, ce qui neutralise en moyenne leur incidence.

**Tableau 1 : Exemples d'identités fictives des candidates**

Origine et religion	Prénoms	Noms
Profil majoritaire	Marion, Chloë, Manon	Fabre, Martin, Bernard
Maghrébine	Amina, Yasmine, Samira	Ali, Belkacem, Saïd
Juive	Yael, Rachel, Yona	Cohen, Levy, Schwartz
Afrique de l'Ouest	Aminata, Aïssatou, Bintou	Coulibaly, Traoré, Comboïgo
Asiatique	Li, Jing, Yiyi	Tao, Wang, Zhu

Source : Testing MASTER 4, TEPP-CNRS et ONDES

### **3.3. Des envois de demandes d'information par triplets**

Les demandes d'informations sont envoyées directement au responsable du master sur son adresse de courrier électronique et elles mentionnent explicitement l'intitulé du master. Ces demandes sont motivées par les candidates et portent sur une information qui n'est effectivement pas présente sur le site central [www.monmaster.gouv.fr](http://www.monmaster.gouv.fr). Les messages sont courts et directs et ne sont assortis d'aucun dossier de candidature, ni même d'aucun élément particulier permettant de préjuger des aptitudes de la candidate. Nous donnons des exemples de message ci-dessous.

*Bonjour,  
J'aurais voulu présenter ma candidature au Master XXX. Pourriez-vous m'indiquer si une audition est prévue ? Je vais partir à l'étranger et j'aimerais savoir si cet entretien pouvait se tenir en distanciel.  
Bien à vous,  
Emma Dubois*

*Bonjour,  
Je suis très intéressée par votre master XXX et je souhaiterais y candidater. Je vais effectuer un stage cet été et j'aurais besoin de connaître par avance la date de rentrée. Pourriez-vous me la donner ?  
Bien cordialement,  
Yael Schwartz*

*Bonjour,  
Je voudrais proposer ma candidature dans votre XXX qui m'intéresse particulièrement. Serait-il possible de connaître votre taux de réussite?  
En vous remerciant,  
Yiyi Tao*

Les candidatures ont été envoyés par triplet en deux vagues séparées d'un mois. Le premier triplet était constitué de la candidate d'origine française, de la candidate juive et de la candidate d'origine d'Afrique du Nord. Le deuxième triplet était constitué de la candidate d'origine française, de la candidate d'origine asiatique et de la candidate d'origine d'Afrique de l'Ouest. La candidate d'origine française sert de référence pour comparer les taux de réponses positives obtenus par les différents profils.

Les identités et les messages sont permutés tout au long de l'expérimentation, de sorte que chaque identité envoie autant de fois le premier script que le deuxième et le troisième. De plus, l'ordre d'envoi est lui aussi permuté, de sorte que chaque candidate envoie son message autant de fois en première position qu'en deuxième et troisième position. Ces permutations sont aléatoires.

Chaque responsable de formation reçoit un total de trois demandes sur une durée d'environ une semaine. Les demandes d'informations ont toutes été envoyées entre février et mars 2024, qui correspond à la période d'expression des choix d'orientation pour les étudiants, d'organisation des journées portes ouvertes dans les universités et aussi à la période d'ouverture de l'application nationale [www.monmaster.gouv.fr](http://www.monmaster.gouv.fr). Pendant cette période, les responsables de formation sont fréquemment sollicités par des étudiant.es qui souhaitent candidater dans leurs formations et qui posent directement des questions aux responsables de formation, comme nous l'avons fait.

### **3.4. Sélection des masters testés et envoi des demandes d'information**

Le test porte sur l'accès aux parcours de masters 1 et 2 des universités françaises. Nous avons fait le choix d'un plan de sondage à un seul degré qui a consisté à sélectionner au hasard des

qui figurent sur les sites internet des établissements. Ces formations sont de toutes disciplines, de tous domaines, de niveau master 1 et master 2, et appartiennent à des établissements de toutes tailles, localisés partout en France métropolitaine. Le tableau 2 donne la structure de l'échantillon par domaine d'étude, type d'établissement et localisation.

**Tableau 2 : Caractéristiques de l'échantillon des formations testées**

	En %
<b><u>Domaine d'étude</u></b>	
Arts, Lettres, Langues	12,42
Droit, Economie, Gestion	26,94
Sciences Humaines et Sociales	22,59
Sciences, Technologies et Santé	38,05
<b><u>Type d'établissement</u></b>	
Ecole ou Institut	6,39
Université	93,61
<b><u>Localisation</u></b>	
IDF	44,76
Hors IDF	55,24

Source : Testing MASTER 4, TEPP-CNRS et ONDES

Au total, nous avons testé 1908 responsables de formation sur un ensemble de 84 établissements dont 25 écoles et instituts et 59 universités et établissement expérimentaux. Dans 31 de ces établissements, les tests portent sur plus de 20 masters et permettent potentiellement de produire des résultats représentatifs au niveau de ces établissements<sup>4</sup>.

## 4. Résultats de l'expérimentation

### 4.1. Résultats bruts

Étant donné que les trois candidats ont envoyé leur demande à chaque recruteur et que l'ordre dans lequel les candidats ont été envoyés a été permuté de manière aléatoire pour chaque envoi, une bonne représentation globale des résultats peut être obtenue en comparant simplement le taux de réponse positive des différents candidats. Le tableau 3 donne les données brutes permettant de calculer ces taux de réponses : le nombre d'envois,

<sup>4</sup> Les résultats détaillés sont disponibles sur demande auprès de l'Observatoire National des Discriminations dans l'Enseignement Supérieur (ONDES).

le nombre de retours positifs et négatifs pour chaque profil de candidat. Les réponses des responsables de formation aux demandes d'information sont très généralement soit positives (par exemple, le responsable renvoie à l'adresse du site de candidature), soit sans réponse. Il n'y a pratiquement pas de réponse négative dans notre base de données finale. On en recense un total de 72 pour un volume total de 5724 demandes d'information, soit un taux de réponse négative de 0,125 %. En outre, la proportion de réponses négatives est la même selon les différentes origines. Les différences dans les taux de réponses positives vont donc être produites essentiellement au travers des non réponses.

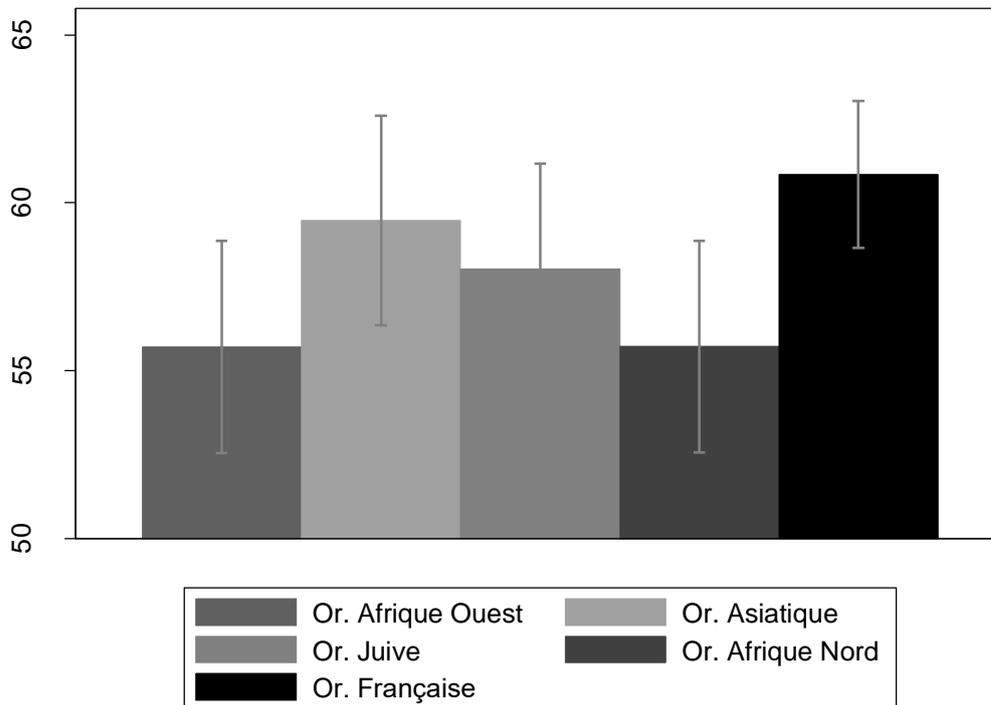
**Tableau 3 : Données brutes du test**

Origine	Envois	Retours positifs	Retours négatifs	Non-réponse	Taux de réponse positive (en %)
Française	1 908	1 161	25	722	60,85
Juive	953	553	12	388	58,03
Maghrébine	953	531	14	408	55,72
Asiatique	955	568	9	378	59,48
Afrique de l'Ouest	955	532	12	411	55,71
Total	5 724	3 345	72	2 307	58,44

Source : Testing MASTER 4, TEPP-CNRS et ONDES

Le taux le plus élevé de réponses positives est de 60,8 % et il est obtenu par la candidate d'origine française. Il est assez proche de celui de la candidate asiatique, qui atteint 59,48 % et de celle d'origine juive, qui est de 58,44 %. Les taux de succès pour la candidate maghrébine (55,72 %) et d'Afrique de l'Ouest (55,71 %) sont sensiblement inférieurs. La figure 1 représente graphiquement les taux de réussite positive et leurs intervalles de confiance.

**Figure 1 : Taux de réponse positive pour les cinq candidates fictives**



Note : Les intervalles de confiance sont calculés au seuil de risque de 95%.  
Source: Testing MASTER 4, TEPP-CNRS et ONDES.

Les candidatures ont été envoyées en deux vagues contenant des triplets de candidates distinctes. La figure A1 en annexe présente les taux de réponses positives séparément pour les deux triplets de candidatures. Dans les deux cas, la candidate d'origine française, qui sert de référence, obtient les taux de réponses positives les plus élevés. De manière générale, le taux de réponses positives obtenu par la candidate d'origine française est un peu plus élevé lors de la deuxième vague.

Le tableau 4 présente à nouveau les taux de réponses positives par profil ainsi que les différences de taux de réussite entre les différents profils relativement au profil de référence et la significativité des écarts. Toutes les origines sont pénalisées relativement à l'origine française. Mais seuls le signal d'une origine maghrébine et celui d'une origine d'Afrique de l'Ouest conduit à un taux de réussite statistiquement différents de celui de la candidate de référence. La pénalité est du même ordre de grandeur pour les deux origines et dépasse 5,1 pp, correspondant à 8,5 % en termes relatifs. Les écarts bruts ne sont pas significatifs pour l'origine juive et asiatique.

**Tableau 4 : Taux de succès brut par profil**

	Taux de réponse positive (en %)	Observations
<b>Réf : Origine Française</b>	60,85	1 908
<b>Origine Nord-Africaine</b>	55,72	953
Ecart par rapport à la référence	<b>5,13***</b>	
<b>Origine Juive</b>	58,03	953
Ecart par rapport à la référence	<b>2,82</b>	
<b>Origine Asiatique</b>	59,48	955
Ecart par rapport à la référence	<b>1,37</b>	
<b>Origine Afrique de l'Ouest</b>	55,71	955
Ecart par rapport à la référence	<b>5,14***</b>	

Notes : \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ . Les  $p$ -valeurs sont obtenues à partir de tests d'égalité de proportion.

Source: Testing MASTER 4, TEPP-CNRS et ONDES.

Le tableau 5 détaille les résultats par grand domaine d'études et selon la localisation de l'université. La discrimination ethnique n'apparaît de manière significative que dans un seul domaine : Sciences, Technologie, Santé. L'écart au profil de référence y est de 10,8 pp pour la candidate d'Afrique de l'Ouest, de 10,4 pp pour la candidate d'Afrique du Nord, de 7 pp pour la candidate juive et de 3,8 pp pour l'asiatique. En termes relatifs, rapporté au taux de réponse positive de la candidate de référence, ces écarts sont respectivement de 17%, 16%, 11 % et 6%. Les trois premiers écarts sont statistiquement significatifs.

Il semble y avoir moins de variation dans la discrimination en fonction de la localisation de l'université : une discrimination statistiquement significative peut être observée à la fois dans et en dehors de la région parisienne.

**Tableau 5 : Taux de réussite bruts par profil, domaine d'études et localisation de l'université**

**5-A. Taux de réussite bruts par profil, domaine d'études et localisation de l'université**

	Référence	Nord-Africaine	Juive	Asiatique	Afrique de l'Ouest
<b>Domaine Etude</b>					
Arts, Lettres, Langues	64,98	59,13	60,87	69,67	67,21
Sciences Humaines et Sociales	62,88	57,07	63,41	60,62	57,52
Droit, Economie, Gestion	53,11	56,63	54,22	53,21	52,45
Sciences, Technologie, Santé	63,77	53,39	56,77	59,94	52,92
<b>Localisation</b>					
IDF	57,38	52,76	54,20	54,69	52,40
Hors IDF	63,66	58,02	61,01	63,51	58,49

**5-B. Tests des différences (écart au profil de référence)**

	Nord-Africaine	Juive	Asiatique	Afrique de l'Ouest
<b>Domaine Etude</b>				
Arts, Lettres, Langues	-5,85	-4,11	4,69	2,23
Sciences Humaines et Sociales	-5,80	0,54	-2,26	-5,35
Droit, Economie, Gestion	3,51	1,10	0,09	-0,66
Sciences, Technologie, Santé	-10,39***	-7,00**	-3,83	-10,85***
<b>Localisation</b>				
IDF	-4,62	-3,18	-2,69	-4,97*
Hors IDF	-5,64**	-2,65	-0,15	-5,17**

**4.2 Confirmation économétrique**

Nous voulons maintenant confirmer ces résultats à l'aide d'une régression en estimant l'effet de telle ou telle origine sur la probabilité d'obtenir une réponse positive. Notre spécification principale est la suivante :

$$REP_{ir} = \alpha + \beta Mag_i + \gamma Jui_i + \delta Asi_i + \rho Afr_i + \tau T_{ir} + \phi_r + \varepsilon_{ir} \quad (1)$$

Où  $REP_{ir}$  est une variable dichotomique indiquant si le recruteur  $r$  donne ou non une réponse positive au candidat  $i$ .  $Mag_i$ ,  $Jui_i$ ,  $Asi_i$  et  $Afr_i$  sont les variables d'intérêt qui indiquent respectivement si le candidat est d'origine maghrébine, juive, asiatique ou d'Afrique de l'Ouest.  $T_{ir}$  est le jour de l'envoi du message du candidat  $i$  au recruteur  $r$ . Enfin,  $\phi_r$  sont des effets fixes du recruteur. Il s'agit de la spécification principale. Nous estimons également une

spécification sans effet fixe de recruteur mais avec le domaine d'étude et des effets fixes d'université.

Le tableau 6 présente les estimations des modèles à probabilité linéaire liés à l'équation (1). Le tableau A1 en annexe 1 présente les résultats d'un modèle Probit, qui produit qualitativement les mêmes résultats. Les contrôles sont introduits progressivement dans les colonnes (1) à (4) et l'équation (1) est estimée dans la colonne (4). Les résultats varient avec l'introduction des variables de contrôle.

Sans contrôle, les résultats montrent une pénalité significative au seuil de 10 % pour la candidate juive et une pénalité non significative pour la candidate d'origine asiatique. Lorsque l'on inclut les contrôles liés aux caractéristiques de l'envoi, la pénalité n'est plus significative envers la candidate juive mais devient significative au seuil de 5 % pour la candidate d'origine asiatique. Les pénalités estimées des candidates d'origine nord-africaine et ouest-africaine varient légèrement entre les spécifications mais restent significatives au seuil de 5 % dans tous les cas. La sensibilité des résultats à l'inclusion des caractéristiques de l'envoi provient de l'envoi des candidatures en deux vagues de trois candidatures à des échantillons différents de responsables. Les deux vagues étant espacées d'environ un mois, les taux de réponses positives de la candidate de référence sont un peu plus élevés en deuxième vague et l'inclusion des contrôles permet d'en tenir compte.

Les résultats de notre spécification principale dans la colonne (4) indiquent que la candidate d'origine ouest-africaine reçoit 7,1 pp de réponses positives en moins que la candidate d'origine française, et que l'écart est de 3,1 pp pour la candidate d'origine nord-africaine et de 3,3 pp pour la candidate d'origine asiatique. L'écart de taux de réponses positives entre la candidate d'origine française et la candidate juive n'est pas significatif au seuil de 5% une fois que l'on contrôle des caractéristiques de l'envoi. L'écart estimé est néanmoins d'environ un point de pourcentage. Étant donné les intervalles de confiance à 95 %, on ne peut pas exclure une pénalité pouvant atteindre 3,7 points de pourcentage par rapport à la candidate d'origine française. Bien que substantielles, ces pénalités semblent assez inférieures à ce que l'on trouve généralement sur le marché du travail, où la discrimination ethnique est en moyenne supérieure à 20% en termes relatifs, en France.

**Tableau 6 : Effet de l'origine sur la probabilité d'obtenir d'une réponse positive (MCO)**

	(1)	(2)	(3)	(4)
Origine Maghrébine	-0,051*** (0,016)	-0,031** (0,015)	-0,031** (0,015)	-0,031** (0,015)
Origine Juive	-0,028* (0,016)	-0,007 (0,015)	-0,007 (0,015)	-0,007 (0,015)
Origine Asiatique	-0,014 (0,016)	-0,033** (0,015)	-0,033** (0,015)	-0,033** (0,015)
Origine Afrique de l'Ouest	-0,051*** (0,016)	-0,071*** (0,016)	-0,071*** (0,016)	-0,071*** (0,016)
Car. Envoi		X	X	X
Car. Formation			X	
E.F Recruteur				X
Observations	5 724	5 724	5 724	5 724
R2	0,002	0,020	0,030	0,053

Note : \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ , Erreur types groupées au niveau du recruteur entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont l'ordre d'envoi, le groupe d'envoi, le script envoyé, la vague de test. Les caractéristiques de la formation sont : le domaine d'étude, le type d'établissement, la localisation.

Source : Testing MASTER 4, ONDES et TEPP-CNRS

## 5. Conclusion

Dans cette étude, nous mesurons des discriminations dans l'accès à des formations sélectives de niveau master en France à l'aide d'un test par correspondance qui repose sur de simples demandes d'informations. Nous avons testé 1908 parcours de formations de master dans l'ensemble des universités. Globalement, les résultats mettent en évidence des différences de traitement dans l'accès aux formations de master selon l'origine des candidates. Relativement à une candidate type de profil majoritaire, avec un prénom et un nom suggérant une origine franco-française, des pénalités sont mises en évidence pour les quatre populations testées. Les candidates les plus pénalisées sont celles dont l'identité signale une origine africaine, qu'il s'agisse d'une origine d'Afrique du Nord ou d'Afrique de l'Ouest, avec une baisse de 8,5 % des chances de succès, qui dépasse même 15 % dans le seul domaine des Sciences, Technologie et Santé. Le niveau des pénalités demeure globalement significatif mais il paraît en retrait pour les candidates dont le patronyme évoque une origine asiatique. La candidate juive reçoit dans

notre échantillon moins de réponses positives que la candidate d'origine française mais l'écart n'est plus significatif après contrôle des caractéristiques des envois et en particulier de la vague de test. Néanmoins, la précision de l'estimation ne permet pas d'exclure une pénalité substantielle envers cette candidate.

Alors que le débat public et les travaux de recherche sur les discriminations sont principalement focalisés sur le domaine de l'accès à l'emploi, le constat est que les discriminations prévalent bien avant l'insertion professionnelle, dans l'accès même à la formation et y compris au niveau master de l'enseignement supérieur. Les conséquences de ces discriminations ne doivent pas être sous-estimées. Les candidats discriminés devront redoubler d'effort pour accéder à une bonne formation et, pour un niveau donné d'effort, ils accéderont à des formations offrant de moindres débouchés professionnels. C'est ainsi le rendement même de leur investissement éducatif qui s'en trouve diminué. Ce constat appelle sans nul doute des mesures correctrices de la part de la puissance publique et de l'ensemble des acteurs concernés.

Cette étude repose sur une méthode rigoureuse mais partielle, dans la mesure où le traitement inégal des demandes d'information par les responsables de formation peut ne pas refléter l'ampleur effective des discriminations à toutes les étapes du processus d'accès aux diplômes. Elle gagnera à être répétée dans le temps, sur d'autres échantillons d'établissement et sur d'autres critères de discriminations.

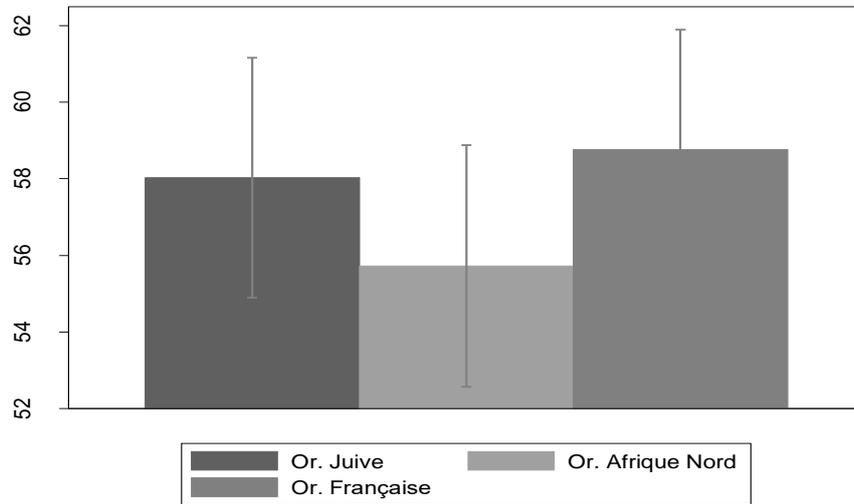
## Références

- Ammermueller, A. (2007). "Poor Background or Low Returns? Why Immigrant Students in Germany Perform so Poorly in the Programme for International Student Assessment." *Education Economics* 15 (2): 215–30.
- Anne, D., Chareyron, S., & L'Horty Y. (2024-a). « Peut-on parler de discriminations dans l'accès à l'école? », Rapport de recherche TEPP, n°2024-10.
- Anne, D., Chareyron, S., Desuza Fils-Aimé, B., & L'Horty Y. (2024-b). « Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion », Rapport de recherche TEPP, n°2024-3
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). "Chapter 8-Field Experiments on Discrimination". In A. Banerjee V. & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, pp. 309-393). North-Holland.
- 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.
- Brodaty, T., du Parquet, L. & Petit, P. "La discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés." *Revue française d'économie* 29.2 (2014): 143-178.
- Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., & Wolff F-C., (2024). "Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche", Rapport de recherche TEPP, n°2024-7.
- 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.
- Chiswick, B. R. (1988). "Differences in Education and Earnings Across Racial and Ethnic Groups: Tastes, Discrimination, and Investments in Child Quality." *The Quarterly Journal of Economics* 103 (3): 571–97.
- Dee, T. (2004). "Teachers, Race, and Student Achievement in a Randomized Experiment." *The Review of Economics and Statistics* 86 (1): 195–210.
- Fletcher, Jason, and Marta Tienda. (2010). "Race and Ethnic Differences in College Achievement: Does High School Attended Matter?" *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 627 (1): 144–66.
- Heckman, J. (1998). "Detecting discrimination." *Journal of economic perspectives*. 12.2: 101-116.
- Lippens, Louis, Siel Vermeiren et Stijn Baert. (2021). « The State of Hiring Discrimination : A Meta-Analysis of (Almost ) All Recent Correspondence Experiments », IZA DP n°14966.
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2023). Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°17, fiche n°23 le niveau d'études de la population et des jeunes.
- Neumark, D. (2018). "Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799-866.
- Pager, D. « The Mark of a Criminal Record », *American Journal of Sociology*, 108 (5), 2003, p. 937-975.
- Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen (2017). "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 114, 41, 10870-10875.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.
- Zschirnt, E. and D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.

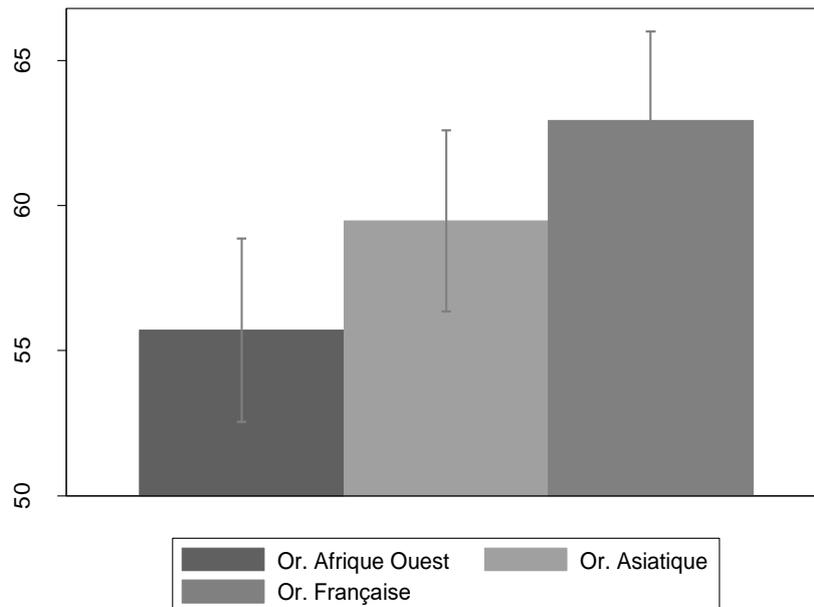
## Annexe

Figure A1: Taux de réponse positive pour les cinq candidates fictives

### Vague 1



### Vague 2



Note : Les intervalles de confiance sont calculés au seuil de risque de 95%.  
 Source: Testing MASTER 4, TEPP-CNRS et ONDES.

**Tableau A1. Effet de l'origine sur l'obtention d'une réponse positive (probit et probit à effets aléatoires)**

	(1)	(2)	(3)
Origine Maghrébine	-0,051** (0,016)	-0,030** (0,015)	-0.030** (0.015)
Origine Juive	-0,028* (0,016)	-0,007 (0,015)	-0.007 (0.015)
Origine Asiatique	-0,014 (0,016)	-0,033** (0,015)	-0.033** (0.016)
Origine Afrique de l'Ouest	-0,051** (0,016)	-0,071*** (0,016)	-0.071*** (0,016)
Observations	5724	5724	5724

Note : \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1, Erreur types groupées au niveau du recruteur entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont l'ordre d'envoi, le groupe d'envoi, le script envoyé, la vague de test. Les caractéristiques de la formation sont : le domaine d'étude, le type d'établissement, la localisation.

Source : Testing MASTER 4, ONDES et TEPP-CNRS





## 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 Bourgoïn, 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

**24-04. Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage**

Denis Anne, Arynata Bagayoko, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty