

Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination

By MARIANNE BERTRAND AND SENDHIL MULLAINATHAN

Présenté par:

Miriam BALLO

Boubacar KANDE

Université de Pau et des Pays de l'Adour

15 Mars 2024

Plan de présentation

- 1 Introduction
- 2 Revue de la littérature
- 3 Méthodologie
- 4 Résultats
- 5 Conclusion
- 6 Limites de l'étude

Introduction

- ☞ La réussite économique révèle une inégalité raciale importante sur le marché du travail américain.
- ☞ Les Afro-Américains ont deux fois plus de chances d'être au chômage et gagnent environ 25% de moins que les Blancs (selon le Conseil des conseillers économiques en 1998).
- ☞ Certains pensent que les employeurs préfèrent les candidats blancs en raison de préjugés ou parce qu'ils pensent que les personnes de race différente sont moins productives.
- ☞ D'autres pensent que des programmes d'action positive, la sensibilisation des employeurs et le désir de maximiser les profits ont éliminé cette discrimination.
- ☞ **Les employeurs américains traitent-ils différemment les candidats en fonction de leur race ?**

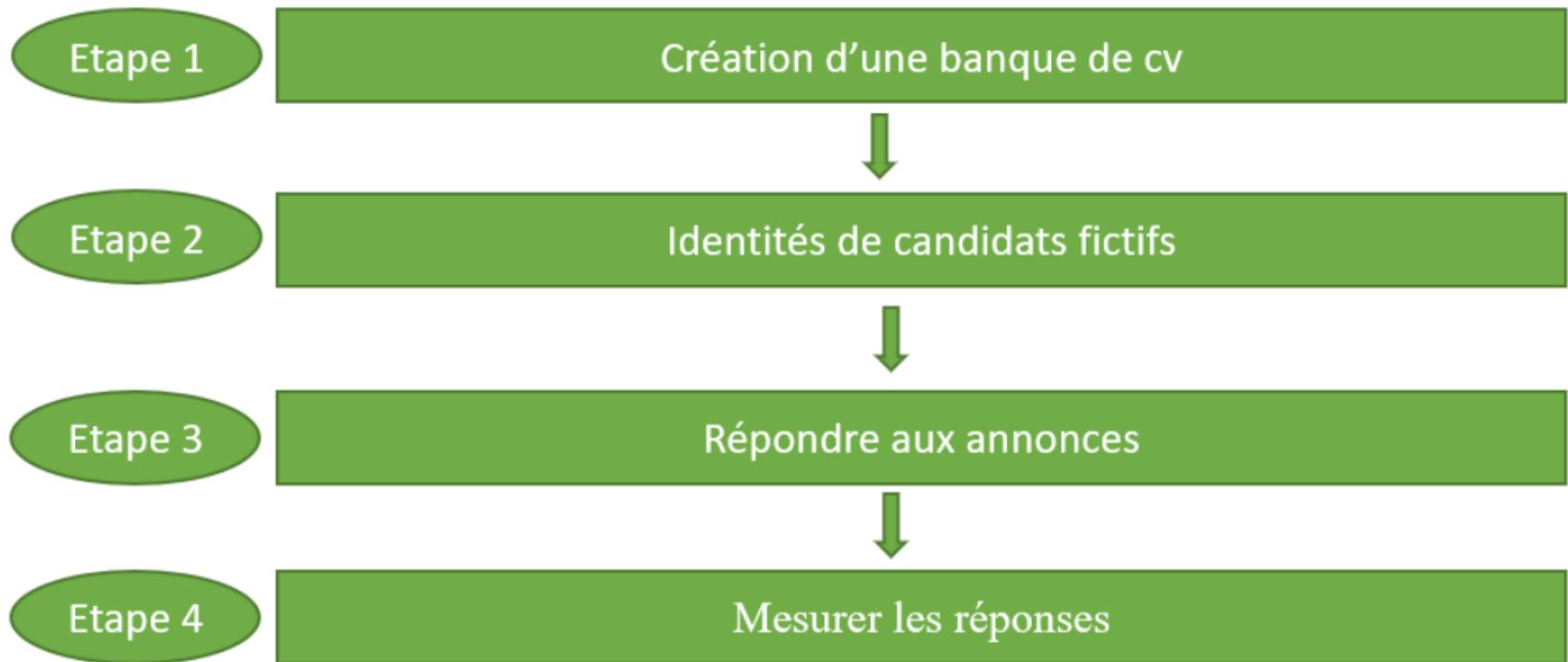
Revue de la littérature

☞ Il existe plusieurs recherches qui ont été faites:

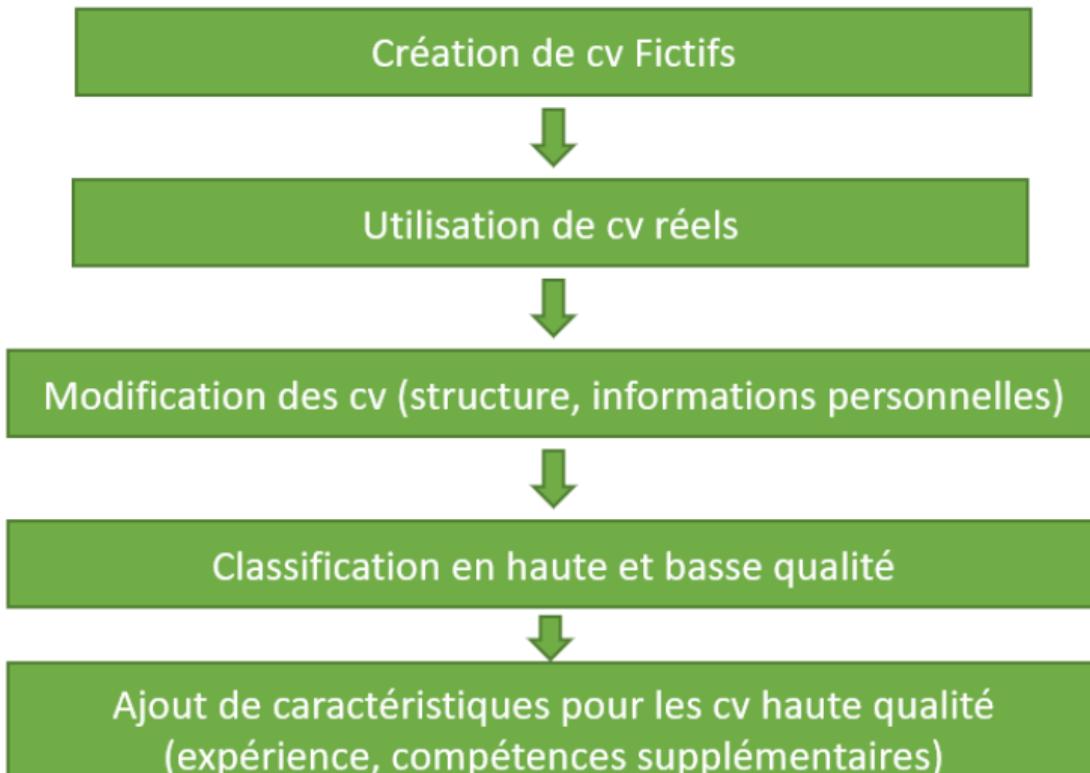
- ☞ Claudia Goldin et Cecilia Rouse (2000) - les auditions à l'aveugle dans les orchestres. “L'effet des auditions à l'aveugle sur le processus d'embauche des orchestres afin mesurer l'ampleur de la discrimination sexuelle”
- ☞ Études d'audit- Envoient des auditeurs issus de minorités comparables (Afro-Américains ou Hispaniques) et des auditeurs blancs pour des entretiens et mesurent si l'un a plus de chances d'obtenir le poste que l'autre.

Méthodologie

Figure: Schéma de l'expérience



Création d'une banque de cv



- ☞ Générer des identités pour les candidats fictifs : noms, numéros de téléphone, adresses postales et éventuellement e-mails.
- ☞ Utiliser des données de fréquence de noms de naissance du Massachusetts pour distinguer les noms afro-américains et blancs.
- ☞ Conduire une enquête à Chicago pour vérifier la distinction des noms et éliminer les exceptions (entre 1974 et 1979).
- ☞ La liste finale des prénoms utilisés est basée sur la probabilité relative dans les données des certificats de naissance et le taux de reconnaissance sur le terrain.

- ☞ Attribuer le même numéro de téléphone aux candidats de chaque groupe pour suivre les retours d'appels des employeurs (race/sexe/ville/qualité de CV).
- ☞ Utiliser des adresses postales fictives basées sur de vraies rues à Boston et à Chicago.
- ☞ Créer des adresses e-mail neutres en termes de race et de sexe, utilisées principalement pour les CV de meilleure qualité.

Table: Taux moyen de rappel en fonction de l'apparence raciale des noms

	Percent callback for White names	Percent callback for African-American names	Ratio	Percent difference (<i>p</i> -value)
Sample:				
All sent resumes	9.65 [2,435]	6.45 [2,435]	1.50	3.20 (0.0000)
Chicago	8.06 [1,352]	5.40 [1,352]	1.49	2.66 (0.0057)
Boston	11.63 [1,083]	7.76 [1,083]	1.50	4.05 (0.0023)
Females	9.89 [1,860]	6.63 [1,886]	1.49	3.26 (0.0003)
Females in administrative jobs	10.46 [1,358]	6.55 [1,359]	1.60	3.91 (0.0003)
Females in sales jobs	8.37 [502]	6.83 [527]	1.22	1.54 (0.3523)
Males	8.87 [575]	5.83 [549]	1.52	3.04 (0.0513)

Résultats

Table: Répartition des rappels par annonce d'emploi

	No Callback	1W + 1B	2W + 2B
Equal Treatment: 88.13 percent [1,166]	83.37 [1,103]	3.48 [46]	1.28 [17]
Whites Favored (WF): 8.39 percent [111]	1W + 0B 5.59 [74]	2W + 0B 1.44 [19]	2W + 1B 1.36 [18]
African-Americans Favored (BF): 3.48 percent [46]	1B + 0W 2.49 [33]	2B + 0W 0.45 [6]	2B + 1W 0.53 [7]
<i>Ho: WF = BF</i>			
<i>p</i> = 0.0000			

Table: Taux moyen de rappel selon l'apparence raciale des noms et la qualité du CV

Panel A: Subjective Measure of Quality (Percent Callback)				
	Low	High	Ratio	Difference (<i>p</i> -value)
White names	8.50 [1,212]	10.79 [1,223]	1.27	2.29 (0.0557)
African-American names	6.19 [1,212]	6.70 [1,223]	1.08	0.51 (0.6084)

Panel B: Predicted Measure of Quality (Percent Callback)				
	Low	High	Ratio	Difference (<i>p</i> - value)
White names	7.18 [822]	13.60 [816]	1.89	6.42 (0.0000)
African-American names	5.37 [819]	8.60 [814]	1.60	3.23 (0.0104)

Table: L'effet des caractéristiques du CV sur la probabilité de rappel

Dependent Variable: Callback Dummy Sample:	All resumes	White names	African-American names
Years of experience (*10)	<u>0.07</u> (0.03)	0.13 (0.04)	0.02 (0.03)
Years of experience ² (*100)	-0.02 (0.01)	-0.04 (0.01)	-0.00 (0.01)
Volunteering? (Y = 1)	-0.01 (0.01)	<u>-0.01</u> (0.01)	0.01 (0.01)
Military experience? (Y = 1)	-0.00 (0.01)	0.02 (0.03)	<u>-0.01</u> (0.02)
E-mail? (Y = 1)	<u>0.02</u> (0.01)	0.03 (0.01)	<u>-0.00</u> (0.01)
Employment holes? (Y = 1)	<u>0.02</u> (0.01)	0.03 (0.02)	0.01 (0.01)
Work in school? (Y = 1)	<u>0.01</u> (0.01)	0.02 (0.01)	<u>-0.00</u> (0.01)
Honors? (Y = 1)	<u>0.05</u> (0.02)	0.06 (0.03)	0.03 (0.02)
Computer skills? (Y = 1)	-0.02	-0.04	-0.00

Conclusion

- ☞ Les Afro-Américains font face à la discrimination lors de leur recherche d'emploi.
- ☞ Les résultats montrent clairement que les candidats portant des noms afro-américains sont nettement moins susceptibles d'être rappelés pour un entretien que les blancs.
- ☞ Des politiques et des pratiques visant à promouvoir l'équité, à sensibiliser les employeurs aux préjugés implicites et à encourager la diversité sur le lieu de travail.
- ☞ créer un environnement où tous les individus ont des chances égales de succès professionnel

Limites de l'étude

- ☛ Mesure de résultat rudimentaire : Seuls les rappels pour les entretiens sont mesurés, et non les offres d'emploi réelles ou les salaires proposés après avoir obtenu le poste.
- ☛ Suggestion de race à travers les noms : Les CV ne rapportent pas directement la race mais utilisent des noms spécifiques à la race, ce qui peut ne pas être représentatif de l'Afro-Américain moyen et peut ne pas être remarqué par certains employeurs.
- ☛ Limitation aux annonces de journaux : L'étude ne prend pas en compte les réseaux sociaux, qui sont un autre moyen courant de recherche d'emploi et peuvent influencer les résultats en fonction de l'utilisation des réseaux sociaux par les Afro-Américains et des politiques de recrutement des employeurs basées sur les réseaux.

Merci de votre attention!