

# Discriminations dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale

Synthèse de l'étude



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



Transformer la vie et les villes



Date de présentation de l'étude : 15 février 2022

Étude réalisée par Sylvain CHAREYRON (UPEC, ERUDITE et TEPP), Louis-Alexandre ERB (DARES et TEPP) et Yannick L'HORTY (UGE, ERUDITE et TEPP)

À l'occasion du lancement par l'Université Gustave Eiffel de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES), la première étude portant sur les discriminations dans l'accès aux formations de niveau master est présentée publiquement le mardi 15 février 2022.

L'étude a été réalisée par une équipe de chercheurs de la fédération TEPP du CNRS et de son groupe de recherche, GEODE. Elle a évalué les discriminations dans l'accès aux formations de l'enseignement supérieur de niveau master selon le critère de l'origine et celui d'une situation de handicap.

## 1) L'origine du projet MASTER

Le projet MASTER a pour objectif d'observer et d'analyser les discriminations dans l'accès par les étudiants et étudiantes aux formations sélectives de niveau master. Il s'agit d'un domaine encore inexploré, à la fois en France et dans la littérature internationale.

L'échantillon utilisé pour réaliser cette étude est un échantillon représentatif des formations de master en France, de portée nationale. Au-delà de ce premier projet de recherche, celui-ci a vocation à être répété dans le temps, dans le but d'évaluer les actions de lutte contre les discriminations. L'étude va donc au-delà du simple constat et accorde une large place à l'interprétation des causes des discriminations.

Dans ce premier projet de recherche, deux critères de discrimination sont étudiés : l'origine et la situation de handicap.

### Pourquoi s'intéresser à l'enseignement supérieur et la recherche ?

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, tout comme dans n'importe quel secteur, le fait discriminatoire est a priori difficile à concevoir. En effet, pour un·e responsable de formation, discriminer revient à restreindre son espace de recrutement et se priver de compétences : il s'agit d'un comportement irrationnel et contraire à l'intérêt de sa formation et de son établissement. Pourtant, il n'y a guère de raison de supposer, a priori, que le milieu de l'enseignement supérieur et la recherche soit par nature imperméable à tout risque discriminatoire<sup>1</sup>.

En France, où il n'y a pas de « flexibilité des prix » à l'entrée en master, les responsables de formation reçoivent une grande quantité de demandes et sont en asymétrie d'informations sur la qualité des dossiers : pour faciliter la tâche de sélection, la tentation est grande d'extraire une information complémentaire des caractéristiques individuelles des candidats (« discrimination statistique »).

<sup>1</sup> Des études ont déjà montré que des discriminations existent dans la sphère publique, notamment dans l'accès à l'emploi public (L'Horty, 2016 ; Challe et al., 2018 ; Petit et al., 2020) D'autres travaux expérimentaux ont montré que les enseignant·es étaient victimes de leurs stéréotypes sur les chances de réussite des étudiant·es dans leurs évaluations (Alesina et al., 2018 ; Papageorge et al., 2020).

## 2) Le protocole de collecte des données

Dans le cadre de ce testing, il s'agit d'un test par demandes d'informations. Le mode de recrutement en master repose uniquement sur des candidatures spontanées d'étudiants et étudiantes, lors des sessions organisées chaque année entre les mois de mars et juin. Les applications de candidatures sont gérées au niveau de chaque université et ne sont pas centralisées au niveau national : il est donc fréquent que les étudiants et étudiantes sollicitent les responsables de formation sur les modalités de dépôt d'un dossier de candidature.

L'équipe de chercheurs a créé 3 candidats fictifs, dans l'objectif de tester 2 critères de discrimination : une discrimination selon l'origine (origine d'Afrique du nord), suggérée par le prénom et le nom du candidat ; et une discrimination selon la situation de handicap moteur (où le candidat indique qu'il est en fauteuil roulant).

En mars 2021, **1821 courriels** de demandes d'information qui ont été envoyées aux responsables de **607 masters**, dans **19 universités différentes**. Chaque responsable de formation reçoit les trois demandes d'information des trois candidats sur une quinzaine de jours. Les filières de master qui ont été testées correspondent à toutes les disciplines, de tous les domaines, et dans des établissements de toutes les tailles, localisés partout en France.

Par la suite, les réponses sont codées : elles sont très généralement soit positives (le responsable renvoie à l'adresse du site de candidature), soit sans réponse. Il n'y a pratiquement pas de réponse négative.

## 3) Les principaux résultats de l'étude

- Le test qui repose sur de simples demandes d'informations met en évidence des différences de traitement dans l'accès aux formations de master selon l'origine des candidats, mais pas selon une situation de handicap.

Le taux de réponse du candidat de référence est de 69,7 % (423 réponses) ; celui du candidat en fauteuil roulant est inférieur mais proche, avec 67,7 % (411 réponses) ; celui du candidat dont le nom et le prénom suggèrent une origine maghrébine est significativement plus faible, avec 61,1 % (soit 371 réponses).

- La pénalité subie par un candidat présumé français qui signale son origine par un prénom et un nom d'Afrique du Nord est de 8,6 points, soit 12,3 % de chances en moins de recevoir une réponse positive à une simple demande d'information.
- 17 % des responsables de formation donnent une réponse défavorable au candidat d'origine maghrébine et favorable au candidat d'origine française. Ces pénalités sont plus fréquentes en Droit et en Science et technologie, plus rares en lettres et SHS

Cependant, les résultats ne s'arrêtent pas là. En effet, une originalité de l'étude est de proposer des interprétations des discriminations, grâce à l'administration d'une post-enquête rapide, trois mois après le testing, auprès des 607 responsables de formations testés. Sur la totalité des responsables, **175 ont répondu** à l'ensemble des questions de l'enquête et nous avons vérifié que cet échantillon était globalement représentatif des responsables testés.

- Une analyse toutes choses égales par ailleurs indique qu'il n'y pas vraiment de différence entre disciplines dès lors que l'on prend en compte le degré de tension, la sélectivité et les débouchés professionnels de chaque filière : les filières les plus discriminantes sont les plus attractives et les plus sélectives.
- Ces discriminations sont principalement statistiques, liées au manque d'informations sur la qualité des candidats. Elles sont aggravées par l'organisation du recrutement (le responsable qui décide seul) et par les tensions dans les filières.

En conclusion, cette étude gagnera à être répétée, sur un échantillon encore plus large de formations et sur d'autres critères de discriminations. C'est l'une des missions de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES).