



Bureau International du Travail

**LES DISCRIMINATIONS À RAISON DE « L'ORIGINE »
DANS LES EMBAUCHES EN FRANCE**

**UNE ENQUÊTE NATIONALE PAR TESTS DE DISCRIMINATION
SELON LA MÉTHODE DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

**E. CEDIEY et F. FORONI
(ISM-CORUM)**

Ce rapport est le produit de l'enquête nationale « testing » en France mise en œuvre par le BIT avec le soutien financier de la Direction de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère français de l'emploi et de la cohésion sociale, dans le cadre d'un accord entre la DARES et le BIT.

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007
Première édition 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

E. Cediey et F. Foroni (ISM-CORUM)
Les Discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France
Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT.
Genève, Bureau international du Travail, 2006

ISBN (version imprimée) 978-92-2-219782-8
ISBN (web pdf) 978-92-2-219783-5

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns



PROGRAMME DES MIGRATIONS INTERNATIONALES
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENEVE

Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse
www.ilo.org/migrant/equality
Tel +41 22 799 80 91

AVANT PROPOS

Le BIT est mandaté pour élaborer, promouvoir et contrôler la mise en application des normes internationales en matière de traitement sur le lieu de travail, fournir des orientations et une assistance technique à ses mandants et soulever des questions actuelles concernant les travailleurs, les employeurs et les gouvernements à travers le monde.

Dans ce contexte, le BIT a soulevé la question du traitement des travailleurs migrants depuis sa création il y a 88 ans, et a élaboré des normes et des mesures pour le respect de la dignité et des droits fondamentaux des travailleurs et pour leur protection face à tous types de discriminations dans l'emploi.

L'emploi est un vecteur d'intégration et de participation à la société. Ainsi, la discrimination par rapport à l'emploi met en cause le succès des efforts d'intégration des migrants, conduit à des tensions sociales et constitue une perte économique pour les entreprises individuelles et l'économie nationale dans son ensemble.

La discrimination peut prendre diverses formes : une forme non intentionnelle lorsque la sélection à l'embauche se fait uniquement sur la base de recommandations de travailleurs déjà présents dans l'entreprise ; elle peut être aussi intentionnelle lorsqu'elle est en contradiction avec la législation existante ou les droits de l'homme. La discrimination peut aussi résulter ou être favorisée par l'application de critères communautaires ou de comportements d'exclusion dans le milieu de travail..

Depuis dix ans, Le BIT a réalisé des enquêtes par tests de discrimination en Allemagne, en Belgique, en Espagne, aux États-Unis, en Italie, aux Pays-Bas et plus récemment en Suède comme en France. Cette recherche a obtenu des résultats significatifs sur l'existence et les caractéristiques d'une discrimination à l'embauche à l'encontre des travailleurs migrants ou d'origine étrangères.

Le test en situation est une technique d'expérimentation, qui procède en situation réelle se basant sur des comportements constatés, plutôt que sur des déclarations subjectives, d'employeurs en recherche de candidats et de postes à pourvoir. Les résultats des tests ne peuvent être influencés par des réponses socialement correctes puisque les employeurs ne sont pas conscients d'être en situation de tests, c'est ce qui a conduit le BIT à retenir cette technique

Les tests du BIT sur la discrimination à l'embauche ont montré l'existence de celle-ci dans l'ensemble des pays couverts par la recherche. Des taux nets globaux de discrimination sont importants : les candidats d'origine étrangère doivent déposer trois ou quatre fois plus de candidatures pour obtenir le même nombre de réponses positives que le candidat d'origine nationale.

Le BIT réalise ce testing pour aider les membres des gouvernements et les partenaires sociaux à approfondir leur connaissance des attitudes discriminantes sur le marché du travail et pour permettre et orienter l'application de solutions efficaces.

Les testings effectués par la méthodologie du BIT ont eu des impacts significatifs dans certains pays où ils ont été menés. En Belgique par exemple, au milieu des années 90 l'étude du BIT a permis la mise en place de campagnes de lutte contre les discriminations par les trois

grandes fédérations syndicales et a également permis l'élaboration par la fédération des employeurs d'un code de pratique pour ses membres. Des mesures administratives anti-discriminatoires ont été adoptées au niveau régional et fédéral. Des formations spécifiques sur la discrimination ont été menées par l'Inspection du travail. Les résultats de la recherche ont permis une modification de la législation nationale

Ce rapport sera publié par la suite dans la série des documents de travail de l'OIT *Cahiers des Migrations Internationales*, dont le but est de diffuser les résultats des recherches récentes portant sur les tendances mondiales en matière de migration et de chercher à stimuler le dialogue et l'élaboration de politiques de régulation de la migration de main d'œuvre et d'intégration des travailleurs migrants et issus de l'immigration.

Nous souhaitons remercier les deux coordinateurs du projet, Eric Cediey et Fabrice Foroni, d'ISM Corum, sans qui le processus complexe de recherche, le testing, la rédaction et la révision de ce rapport n'auraient pu aboutir ainsi que Christian Arnaud, Directeur d'ISM-CORUM. Nous tenons à saluer l'accompagnement et l'appui constant des collègues de la DARES, entre autres, Hélène Garner, Dominique Goux, Francis Vennat et Philippe Ravalet. Et bien sûr, nous ajoutons notre grand merci à tous les testeurs et superviseurs de ville qui ont mené cette enquête à son terme. Il faut aussi noter les efforts de August Gachter, CSI, Vienne, et Enrico Allasino, directeur du testing en Italie, pour ses apports méthodologiques. Et finalement, je tiens à remercier Séverine Dalban Moreynas, notre associée du projet au BIT pour sa gestion au quotidien du projet et son appui constant.

Genève, mars 2007

Patrick A Taran
Spécialiste Principal des Migrations, BIT
Coordinateur du Projet testing

Un grand merci...

...aux jeunes comédien.ne.s et étudiant.e.s ayant assumé le rôle de testeurs dans les six villes concernées par l'enquête :

<i>Anssou,</i>	<i>Johan,</i>
<i>Christophe,</i>	<i>Julie,</i>
<i>Claire,</i>	<i>Lucie,</i>
<i>Etienne,</i>	<i>Maité,</i>
<i>Eva,</i>	<i>Malik,</i>
<i>Fatoumia,</i>	<i>Marion,</i>
<i>Fayçal,</i>	<i>Rodolphe,</i>
<i>Fouad,</i>	<i>Roukia,</i>
<i>Gaëlle,</i>	<i>Saoudata,</i>
<i>Ibrahima,</i>	<i>Samir,</i>
<i>Isabelle,</i>	<i>Sébastien,</i>
<i>Jessica,</i>	<i>Véronique,</i>
<i>Jocelyne,</i>	<i>Vincent</i>

...à Isabelle AUGIER, comédienne et metteur en scène, responsable de la formation aux jeux de rôles des testeurs

...aux personnes ayant assuré la supervision des tests sur chaque site :

<i>Sandrine ARGANT,</i>	<i>Fabrice LAFERE,</i>
<i>Slimane BOUSSELMANIA,</i>	<i>Ouahiba LOUAFI,</i>
<i>Julie DEVES,</i>	<i>Florence MARFAING,</i>
<i>Gaëlle DONNARD,</i>	<i>Pascale RUFFEL</i>
<i>Valérie GELLION,</i>	

...à Isabelle PIOT, Djamel BENIA, Farid MAACHI et Philippe RIGOLLIER pour leur contribution à la mise en place de l'enquête

...à Catherine BORREL et Jacqueline PERRIN-HAYNES (de l'INSEE), Claude MINNI et Mahrez OKBA (de la DARES), Stéphane LALLICH (Université Lumière Lyon 2), pour les éléments statistiques qu'ils nous ont communiqués – les auteurs du rapport assumant l'entière responsabilité des résultats et commentaires présentés dans les pages suivantes

TABLE DES MATIERES

Avant Propos

Introduction générale : les discriminations et leur mesure

Partie I : Contexte juridique et historique des tests de discrimination en France

1. Rappel du cadre de condamnation des discriminations

- 1.1. Le cadre constitutionnel, international et communautaire européen
- 1.2. Les principaux articles antidiscriminatoires des codes français
- 1.3. La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE)
- 1.4. La consécration législative des tests de discrimination

2. Les tests de discrimination selon « l'origine » déjà pratiqués en France à ce jour

- 2.1. Les tests de discrimination comme mode de preuve en justice
- 2.2. Les tests de discrimination comme outil de mesure statistique
 - 2.2.1. L'étude du CREDA (1976-1977)
 - 2.2.2. Les études de l'Observatoire des discriminations (2004-2006)

Partie II : Données socio-économiques nationales et locales

3. Données de cadrage sur les six agglomérations concernées par l'étude

- 3.1. Secteurs d'activité
- 3.2. Offres d'emploi
- 3.3. Taux de chômage

4. Secteurs d'activité et métiers occupés par les jeunes actifs

- 4.1. Orientation sectorielle selon le niveau de formation
- 4.2. Secteurs et métiers concernés par les tests de discrimination
- 4.3. Comparaison entre les six agglomérations testées

5. L'accès des jeunes à l'emploi

- 5.1. Niveau de formation selon le sexe et « l'origine »
- 5.2. Le taux de chômage comme indicateur des difficultés d'accès à l'emploi
- 5.3. « Origine » et taux de chômage des jeunes sur les six aires urbaines testées

Partie III : Conduite de l'enquête par tests de discrimination

6. La méthodologie générale du Bureau International du Travail

- 6.1. Les séries d'études nationales conduites sous l'égide du B.I.T. (1993-2006)
- 6.2. Les principes généraux de la méthode selon le Bureau International du Travail
 - 6.2.1. Les offres d'emploi testées
 - 6.2.2. Les candidats testeurs et les superviseurs des tests
 - 6.2.3. L'analyse et le décompte des tests
 - 6.2.4. Le contrôle de la significativité statistique des taux

7. Le protocole d'enquête mis en œuvre en France

- 7.1. Spécifications des offres d'emploi testées
- 7.2. Spécifications des profils des candidats testeurs
- 7.3. Précisions apportées à l'analyse de chaque test en France
- 7.4. Précisions apportées à la description des processus de recrutement et au décompte final de l'ensemble des tests engagés

Partie IV: Résultats de l'enquête

8. Résultats d'ensemble des tests de discrimination

- 8.1. Bilan sur la globalité des tests valides
- 8.2. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables
- 8.3. Nature des différences de traitement observées
- 8.4. Verbatim : exemples d'échanges avec les employeurs

9. Résultats des tests débutant par un appel, un envoi ou un dépôt de CV

- 9.1. Bilan sur la globalité des tests valides
- 9.2. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables
- 9.3. Résultats obtenus au final suivant le mode de contact initial

10. Résultats dans la restauration, le commerce et les autres domaines testés

- 10.1. Bilan sur la globalité des tests valides
- 10.2. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables
- 10.3. Résultats obtenus au final suivant le domaine professionnel testé

11. Résultats en fonction du sexe et de « l'origine » des candidat.e.s

- 11.1. Bilan sur la globalité des tests valides
- 11.2. Validation statistique des résultats de chaque paire de candidat.e.s
- 11.3. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables
- 11.4. Résultats obtenus au final par les différents types de paires

Conclusion : principaux contours et résultats de l'enquête

Introduction générale : les discriminations et leur mesure

Le droit des travailleurs migrants, ou de ceux qui sont perçus comme « issus de l'immigration », à un traitement égal à celui des travailleurs perçus comme « autochtones », est inscrit dans les normes internationales et incorporé aux législations nationales de la plupart des pays européens, dont la France. Ces normes et ces législations sont sans ambiguïté sur le sujet : est interdite toute discrimination dans l'emploi en raison des origines « raciales », « ethniques » ou « nationales », qu'elles soient réelles ou supposées.

Cependant, l'égalité de traitement dans la vie professionnelle quotidienne n'est pas automatiquement garantie par la seule existence d'une législation. Dans beaucoup de pays, des relations individuelles ou collectives tendues mettent à mal la cohésion sociale lorsque certains, du fait de leur « origine » réelle ou supposée, sont moins que d'autres en mesure d'obtenir des emplois correspondant à leurs qualifications. L'emploi est pour chacun un moyen fondamental de participation à la société. La discrimination ébranle l'Etat de droit et la cohésion politique d'un pays, provoque ou alimente des tensions sociales, entraîne des pertes économiques pour les entreprises et l'économie nationale dans son ensemble.

Les discriminations peuvent être intentionnelles. Mais elles peuvent aussi se produire de façon non intentionnelle. Par exemple, lorsque les embauches ou même l'accès aux stages se font essentiellement sur le fondement de l'appartenance à certains réseaux, ou par l'entremise de recommandations et de liens personnels, les recrutements tendront à être réservés aux mêmes profils de candidats et à évincer les autres, quand bien même la première intention ne serait pas celle-là. Les discriminations peuvent ainsi être les conséquences d'habitudes, de règles ou de pratiques installées, sans être analysées ni remises en cause, dans le fonctionnement d'une organisation, que celle-ci soit économique, administrative, syndicale, etc.

Pour orienter les politiques contre les discriminations et évaluer ensuite leur efficacité, il est utile de disposer d'une mesure exacte et fiable des phénomènes discriminatoires et de leurs caractéristiques. Pour de nombreuses raisons, ce serait une erreur de regarder le nombre de plaintes, et *a fortiori* de condamnations en justice, comme une évaluation satisfaisante des discriminations. En premier lieu parce que les victimes, notamment dans les situations d'embauche, sont les plus mal placées pour repérer les discriminations qu'elles subissent. Au demeurant, nombre d'entre elles ignorent les voies de recours, ou renoncent à les utiliser.

Les discriminations, notamment celles touchant les travailleurs « d'origine étrangère » dans le monde du travail, font dès lors l'objet d'investigations scientifiques, en France et plus encore dans d'autres pays. Deux principales méthodes d'enquête ou d'analyse sont classiquement utilisées :

- les analyses statistiques et économétriques qui cherchent à évaluer le lien entre les « origines » des actifs et les positions qu'ils occupent sur le marché du travail — chômage ou emploi, types de contrats de travail, positions hiérarchiques et salaires, etc ;
- les enquêtes d'opinions, de témoignages ou d'attitudes à l'égard des phénomènes et des problèmes de discrimination, enquêtes qui peuvent avoir une étendue variable : études d'opinion publique, enquêtes auprès des possibles victimes, auprès des recruteurs, etc.

Ces deux méthodes d'approche faillissent toutefois à mesurer directement les discriminations. Car de par leur définition, les discriminations résident dans des pratiques, dans des critères ou des dispositions opératoires, dans des traitements qui sont, ont été ou vont être mis en œuvre

(*differential treatments*)¹. Elles ne résident pas, comme telles, dans les opinions que l'on peut en avoir, ni dans les situations qu'elles peuvent entraîner (*differential outcomes*).

Les exercices statistiques ou économétriques classiques, qui analysent les positions occupées sur le marché du travail ou dans l'emploi (*differential outcomes*), ont donc pour limite de n'offrir qu'une approche indirecte des discriminations². Les écarts éventuellement constatés entre les situations des personnes selon leurs « origines », s'ils sont systématiques et d'une certaine ampleur, et s'ils sont mesurés toutes choses égales par ailleurs, vont autoriser à poser l'hypothèse que des pratiques discriminatoires participent à leur formation ; mais il reste précisément à identifier les pratiques ou les processus discriminatoires en cause. De leur côté, les enquêtes d'opinions, de perceptions, de prédispositions ou d'attitudes enregistrent en général les paroles et non les actes, et font difficilement la part de la dissimulation, de l'auto-persuasion ou du conditionnement dans le discours des personnes enquêtées.

La méthode du « test de discrimination »³, en revanche, permet de cerner les pratiques discriminatoires directement, et dans les faits. Il s'agit d'une technique d'expérimentation, mais qui procède en situation réelle⁴. Pour pratiquer des tests de discrimination à l'embauche, par exemple, des opportunités réelles d'emploi sont identifiées, le plus souvent dans les annonces éditées par la presse ou par les services de placement. Deux « candidats testeurs », ne différant entre eux que par le critère discriminatoire à l'encontre duquel il s'agit de tester les pratiques des recruteurs, engagent alors la même procédure de candidature pour le même emploi. Ces deux « candidatures-tests » jouent en quelque sorte le rôle de stimulus dans l'expérimentation. Les comportements adoptés en réponse par les recruteurs, qui se trouvent en situation réelle, vont être scrupuleusement enregistrés.

Le contrôle de l'exercice du test, par la construction précise de deux candidatures en tous points similaires exception faite du critère dont on veut mesurer l'influence, permet de retenir ce dernier comme motif des différences de traitement relevées. L'objectif, en même temps, est de préserver « l'authenticité » de l'enregistrement effectué, en évitant les effets intrusifs et les biais d'une pratique d'observation qui transparaîtrait comme telle. Cette double ambition, la force probante d'une expérience contrôlée dans le maintien d'une situation de « vie réelle », fait aussi la principale limite des tests de discrimination : ceux-ci ne semblent praticables que sur les processus d'accès — à l'emploi, au logement, aux services, aux établissements de loisirs — qui mettent en présence des gens qui ne se connaissent pas. Il est difficile d'imaginer, par exemple, ce que seraient des tests de discrimination en matière de promotions professionnelles.

¹ Qu'il s'agisse par ailleurs de discriminations « directes » ou « indirectes », selon les qualifications de droit européen définies dans les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE (refonte).

² Que ces discriminations, une fois de plus, soient par ailleurs « directes » ou « indirectes » selon les qualifications de droit européen. Il ne faut pas confondre le fait que les statistiques de positions peuvent permettre un *repérage indirect des discriminations* — « directes » ou « indirectes » — avec l'argument, inexact, selon lequel ces statistiques seraient absolument nécessaires, voire suffisantes, au *repérage des discriminations indirectes* — elles n'y sont ni toujours nécessaires, ni jamais suffisantes.

³ La commission française de néologie désapprouve l'usage du terme de « testing », et recommande celui de « test de discrimination », défini comme l'opération qui vise à déceler des comportements discriminatoires en effectuant successivement des démarches analogues au nom de personnes différentes par leur seule « origine » ou un autre critère prohibé.

⁴ Pour cette raison, cette technique est souvent appelée aussi le « test de situation » (*situation testing*).

De ces considérations, il découle que les tests de discrimination s'avèrent particulièrement adéquats, et offrent sans doute la méthode la plus appropriée, pour vérifier l'existence, étudier les caractéristiques et mesurer l'ampleur des discriminations à l'embauche, en fonction de « l'origine » par exemple. C'est l'objet que s'est donné une vaste enquête par tests de discrimination réalisés de fin 2005 à mi-2006 en France.

La DARES — Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du Ministère français de l'Emploi et de la Cohésion Sociale — a mandaté le Bureau International du Travail pour faire réaliser cette enquête de grande ampleur. ISM-CORUM a été sélectionné, à son tour, pour mener la réalisation des tests de discrimination, puis l'analyse de leurs résultats.

L'enquête a été conduite sur les agglomérations de Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Les tests ont porté sur des offres d'emploi de basses et moyennes-basses qualifications, dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration, du commerce, des services aux particuliers, aux collectivités et aux entreprises, des transports, de l'accueil et du secrétariat, de la santé et de l'action sociale, du bâtiment et des travaux publics... Les candidat.e.s ayant testé ces offres étaient tou.te.s de jeunes Français.es débutant leur vie professionnelle, certain.e.s évoquant une « origine noire africaine », d'autres évoquant une « origine maghrébine », et les troisièmes une « origine hexagonale ancienne ».

Le présent rapport vient rendre compte du contexte, de la conduite et des résultats de cette enquête. Une première partie rappellera le cadre juridique des tests de discrimination ainsi que les exemples d'enquêtes de ce type déjà disponibles en France. Dans une deuxième partie, seront présentées les données statistiques, nationales et locales, utiles à la spécification des marchés du travail qui ont été testés, et à l'analyse de la situation, sur ces marchés, des jeunes gens dits « issus de l'immigration ». La conduite de l'étude par tests de discrimination sera abordée en troisième partie, à travers l'exposé de ses principes de méthode généraux et du protocole d'enquête précis qui a été mis en œuvre en France. Enfin, en quatrième partie, les résultats des tests de discrimination seront analysés, à un niveau global et dans tous leurs détails.

Partie I
**CONTEXTE JURIDIQUE ET HISTORIQUE
DES TESTS DE DISCRIMINATION EN FRANCE**

1. Rappel du cadre de condamnation des discriminations

1.1. Le cadre constitutionnel, international et communautaire européen

L'égalité de droit des individus, notamment sans distinction de « race » ou d'« origine », est une norme fondamentale de la République française. Dans le Préambule de la Constitution, « le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés » ; mais aussi, plus précisément, que « nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines ». Et l'Article premier de la Constitution dispose que la République assure « l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

Les conventions internationales souscrites par la France ont contribué à la déclinaison de ce principe d'égalité en termes plus précis de condamnation juridique des « discriminations ». Parmi ces conventions il faut citer, concernant le domaine spécifique de la présente étude, la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, adoptée par l'Organisation des Nations Unies en 1965 et ratifiée par la France en 1971, ainsi que la *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession N° 111*, adoptée par l'Organisation Internationale du Travail en 1958 et ratifiée par la France en 1981.

Ces engagements internationaux ont amené la France à inclure des articles précis de condamnation des discriminations dans sa législation. Le délit de discrimination a été institué en 1972 dans le Code pénal, par la *Loi relative à la lutte contre le racisme*, dite loi Pleven. Et c'est à la *Loi relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise*, dite loi Auroux, que l'on doit en 1982 la création de l'article L. 122-45 du Code du travail interdisant les discriminations dans l'emploi.

En 1997, le Traité d'Amsterdam a conféré de nouvelles compétences directes à l'Union européenne pour lutter contre les discriminations. Ceci permet dès lors à l'Union de jouer un rôle décisif dans la modernisation de l'arsenal juridique antidiscriminatoire des pays membres. Le Conseil de l'Union européenne adopte rapidement plusieurs directives contre les discriminations. Concernant le domaine de la présente étude, il faut citer la *Directive du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique*.

1.2. Les principaux articles antidiscriminatoires des codes français

Les directives de l'Union européenne vont déclencher dans les années 2000 un processus de modernisation du cadre juridique et institutionnel de lutte contre les discriminations en France. La première étape de ce processus est la *Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations*. Pour l'essentiel, elle complète les dispositions antidiscriminatoires déjà incluses dans les codes français, à savoir principalement les articles L. 122-45 du Code du travail, 225-1 et 225-2 du Code pénal. Ces articles sont repris ci-dessous dans leur version en vigueur fin 2006 [nous soulignons les éléments en lien direct avec la présente étude].

Aux termes de l'article 225-1 du Code pénal, « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de

santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ». Ce même article définit comme une discrimination à l'encontre d'une personne morale toute distinction opérée à raison des mêmes critères appliqués aux membres ou à certains membres de cette personne morale.

L'article 225-2 du Code pénal punit la discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque, à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1, à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un de ces mêmes éléments, à refuser d'accepter une personne à certains stages.

Enfin, l'article L. 122-45 du Code du travail dispose qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Reprenant en matière civile l'aménagement de la charge de la preuve prescrit par la jurisprudence et les directives européennes, ce dernier article impose en outre à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

1.3. La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

Pour ce qui concerne les récents développements du cadre institutionnel de lutte contre les discriminations en France, l'étape la plus importante à ce jour est sans doute la *Loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*. La HALDE est une autorité administrative indépendante. Elle est compétente sur toutes les discriminations prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut directement saisir la HALDE. Celle-ci peut demander des explications, informations ou documents à toute personne physique ou morale mise en cause. Des agents assermentés de la HALDE peuvent procéder à des vérifications sur place, et le cas échéant constater par procès-verbal les délits de discrimination.

La HALDE peut procéder ou faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation. Elle détient en outre le pouvoir de proposer une transaction à l'auteur d'une discrimination, consistant dans le versement d'une amende et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. En cas de refus ou d'inexécution de cette transaction, la HALDE peut assigner en justice l'auteur de la discrimination par voie de citation directe. Sans préjudice de l'application d'une procédure de médiation ou de transaction, la HALDE informe le procureur de la République des délits de discrimination dont elle a à connaître.

Par ailleurs, la HALDE a reçu pour mission de promouvoir le principe d'égalité en menant des actions de communication, en conduisant des enquêtes et des travaux de recherche, en identifiant et en encourageant les bonnes pratiques en la matière, en recommandant le cas échéant des modifications législatives ou réglementaires. La HALDE doit remettre chaque année un rapport public rendant compte de l'exécution de ses missions et énumérant les discriminations portées à sa connaissance.

1.4. La consécration législative des tests de discrimination

Les pouvoirs de la HALDE ont été renforcés par la *Loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances*. Cette même loi, par ailleurs, a donné valeur légale aux tests de discrimination. Elle a inséré dans le Code pénal un article 225-3-1, qui précise que les délits de discrimination « sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie ».

En d'autres termes, cela signifie que si une discrimination est commise à l'encontre d'une personne, le fait que cette personne ait sollicité le droit qui lui a été refusé dans le cadre d'un test ayant pour objectif de prouver l'existence de la discrimination, ne change rien à l'affaire : cette discrimination, une fois établie, est passible d'une condamnation en justice. L'intention de la victime ne peut être prise en ligne de compte si l'auteur des faits a bien commis intentionnellement la discrimination qu'on lui reproche.

Pour autant, il ne faut pas considérer que le nouvel article 225-3-1 du Code pénal donne une quelconque valeur judiciaire à la forme de tests de discrimination pratiqués dans la présente étude. Il convient, en effet, de distinguer clairement deux types différents de tests de discrimination : le test de discrimination comme mode de preuve en justice, d'une part, et le test de discrimination comme outil d'étude scientifique ou de mesure, de l'autre. La *Circulaire du 26 juin 2006*, adressée par le ministère de la Justice à l'ensemble des procureurs de la République et des magistrats du siège, apporte sur ce point d'utiles précisions.

Si une personne véritable, donnant des renseignements exacts sur son identité et sur ses qualités, par exemple à l'occasion d'une demande d'embauche, se voit opposer un refus, alors que, pour démontrer le caractère discriminatoire de ce refus, une demande similaire, sauf sur l'identité et « l'origine » de la personne, avait été adressée dans le même temps, et qu'à la suite de cette demande similaire un entretien d'embauche a été proposé, l'infraction sera caractérisée, en dépit du caractère fictif de la seconde demande. Il s'agit là d'un test de discrimination comme mode de preuve en justice. Les procureurs ne devront pas hésiter à

engager des poursuites, dès lors que les constatations relatives à la fois au refus opposé aux vraies victimes et à l'absence de refus concernant les candidatures témoins paraîtront avérées.

En revanche, parce qu'il traite des éléments constitutifs du délit, le nouvel article 225-3-1 du Code pénal ne permet pas qu'une condamnation soit prononcée à la suite d'une opération au cours de laquelle la ou les personnes qui se sont vu opposer un refus auraient menti sur leur identité ou leur qualité, ou seraient purement fictives. Dans de tels cas en effet, il n'y a pas de délit, puisque le refus a été opposé à une personne qui n'existe pas, ou qui n'est pas vraiment victime.

C'est la situation dans laquelle se placent les tests de discrimination comme outil d'étude ou de diagnostic, en particulier lorsqu'ils visent à une mesure statistique. Dans ce cas, les tests consistent à adresser, en série, deux ou plusieurs profils de candidatures fictives, ne différant que sur des éléments susceptibles de donner lieu à des discriminations, afin de constater le cas échéant, et de mesurer statistiquement, le rejet de certains profils. C'est le type de tests de discrimination pratiqués dans la présente enquête.

2. Les tests de discrimination selon « l'origine » déjà pratiqués en France à ce jour

Ce sont d'abord les tests de discrimination à usage judiciaire qu'a découverts le grand public français, il y a moins d'une dizaine d'années, sous le terme devenu commun de « testing ». Des tests de discrimination comme outil de mesure statistique ont pourtant été réalisés en France dès le milieu des années 1970.

2.1. Les tests de discrimination comme mode de preuve en justice

Les actions de l'association SOS Racisme, à la fin des années 1990, ont fait connaître du grand public français les tests de discrimination à portée judiciaire. Le recours à cette technique est justifié par la difficulté à prouver le caractère discriminatoire des pratiques ou des décisions que l'on veut mettre en cause en justice : il ne suffit pas bien sûr de constater un refus — de recrutement, de location, etc —, il faut encore prouver qu'il se manifeste, en l'occurrence, en fonction de « l'origine » du candidat.

SOS Racisme a d'abord conduit des « opérations testing » médiatisées dans l'accès aux discothèques. Mais rapidement des tests ont également été utilisés dans des affaires de discrimination « raciale » à l'embauche. En mars 2000 par exemple, le tribunal correctionnel de Grenoble doit juger d'une plainte mettant en cause le dirigeant d'une entreprise de menuiserie dans un dossier étayé d'un test de discrimination. Le chef d'entreprise est condamné pour discrimination raciale à l'embauche, à deux mois de prison avec sursis et à 10 000 francs d'amende. Il doit, en outre, verser 7000 francs de dommages et intérêts à la victime et 5000 francs à SOS Racisme qui s'est constitué partie civile, et enfin payer les frais d'avocats des deux parties, 5500 francs (soit 4200 euros au total).

Depuis, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a définitivement validé le test de discrimination comme mode de preuve en justice. Une première fois dans un arrêt de rejet en date du 12 septembre 2000, une deuxième fois par un arrêt de cassation le 11 juin 2002⁵. Enfin, dans les termes qui ont été détaillés plus haut, le législateur français a entériné la validité du test de discrimination dans la *Loi du 31 mars 2006*.

Une des dernières affaires de discrimination « raciale » à l'embauche en France où un test de discrimination a pu constituer un élément du dossier a été jugée le 17 juillet 2006. Le tribunal correctionnel de Nantes a condamné la responsable d'un salon de coiffure à 3000 euros d'amende, à verser 1000 euros de dommages et intérêts à la victime et 1000 euros de dommages et intérêts à SOS Racisme, qui s'était porté partie civile. La victime avait saisi la HALDE en décembre 2005.

Il semble qu'en matière judiciaire la valeur probante des tests de discrimination ne dépende pas forcément du fait que ceux-ci aient été réalisés en grand nombre et atteignent des seuils de significativité statistique au sens strict. Dans les affaires où ils ont pu jouer un rôle, quelques tests de discrimination seulement figuraient au dossier. Pour autant, les résultats de ces tests venaient accompagner d'autres éléments de preuve : témoignage d'un intermédiaire de l'emploi, constat d'huissier, rapport de l'inspection du travail, etc. En l'absence d'éléments de

⁵ Collet-Askri L., « Testing or not testing ? La Chambre criminelle de la Cour de cassation valide ce mode de preuve, serait-il déloyal... », *Dalloz*, 2003, n°20, Chroniques, pp. 1309-1314.

cette nature, il apparaît nécessaire que les résultats soient statistiquement significatifs dans les études par tests qui prétendent avoir une portée de diagnostic ou de mesure de l'ampleur des discriminations.

2.2. Les tests de discrimination comme outil de mesure statistique

2.2.1. *L'étude du CREDA (1976-1977)*

Il semble que la première étude scientifique par tests de discrimination selon « l'origine » qui ait été réalisée en France, et dont en tout cas nous ayons connaissance, fut conduite en 1976-1977 par le Centre de Recherche et d'Etudes des Dysfonctions de l'Adaptation (CREDA), de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

L'étude du CREDA a donné lieu en 1979 à la publication d'un article, en anglais, dans un ouvrage collectif reprenant les actes d'une conférence organisée par l'UNESCO aux Pays-Bas⁶. Apparemment, cette publication est passée plutôt inaperçue en France, y compris dans les milieux universitaires. Les auteurs de l'article soulignaient d'ailleurs qu'à l'époque, alors que les études sur « les relations raciales » (*race relations*) recevaient le soutien des pouvoirs publics britanniques et néerlandais, le combat contre les discriminations ne semblait pas une priorité des autorités et des politiques publiques en France.

L'étude française est en effet présentée, dans un exercice de comparaison internationale, aux côtés de deux enquêtes équivalentes conduites en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas. Les auteurs rappellent que, dans ces deux pays au moins, une importante recherche sur la discrimination et sur les préjugés raciaux existe déjà, sous forme d'études d'opinions. Ils insistent alors sur le fait que leurs enquêtes s'appuient sur la méthode dite des « tests de situation », technique d'expérimentation permettant d'enregistrer des pratiques réelles, c'est-à-dire ce que les gens font, et non ce qu'ils disent faire. L'équipe du CREDA a appelé sa propre enquête *Etude comportementale réactionnelle in situ*.

Cette dernière a porté sur les comportements d'embauche ainsi que sur la location de logement — seul le premier domaine sera abordé ici. L'objectif scientifique était de tester les réactions des recruteurs aux phénotypes des candidats, essentiellement à la couleur de leur peau. L'un des deux candidats à chaque offre d'emploi testée était Français, né aux Antilles et noir de peau, l'autre était Français, né dans l'Hexagone et blanc de peau. Ils étaient tous les deux du même sexe : en fonction de l'emploi à tester — cf. ci-dessous —, soit une paire femme-femme soit une paire homme-homme était utilisée. Les deux candidats avaient le même âge, une situation familiale identique, une formation et une expérience professionnelle similaires, etc. Les candidats « antillais » avaient suivi toute leur scolarité dans l'Hexagone depuis le secondaire.

Les tests ont exclusivement utilisé l'envoi de CV par courrier, avec une courte lettre de motivation, comme moyen de prendre contact avec les employeurs. Et les tests qui l'auraient

⁶ Bovenkerk F., Kilborne B., Raveau F., Smith D., « Comparative Aspects of Research on Discrimination Against Non-White Citizens in Great Britain, France and the Netherlands », in Berting J., Geyer F., Jurkovich R., eds, *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, 1979, Pergamon Press, pp. 105-122.

pu n'ont pas été poursuivis, au-delà, par la réalisation d'entretiens. L'objectif scientifique précis étant de tester les discriminations selon le phénotype et la couleur de peau, une photographie accompagnait le CV. Les deux candidats y étaient comparables du point de vue de « l'attrait de leur apparence personnelle ».

Les tests se sont déroulés sur Paris, à grande échelle : 682 offres d'emplois ont été testées au total, dont l'annonce avait été sélectionnée dans la presse écrite. La sélection s'est portée sur des catégories d'emplois pour lesquelles les offres étaient en nombre suffisant, et auxquelles il était possible de candidater par courrier. Cinq catégories d'emplois ont été testées, relevant de niveaux de qualification variables : les paires femme-femme ont servi à tester des emplois de sténodactylos ainsi que de secrétaires bilingues, les paires homme-homme ont servi à tester des emplois de vendeurs, de comptables faiblement qualifiés, et de comptables hautement qualifiés.

Les auteurs de l'étude présentent comme suit le résultat de chaque test à l'issue de l'envoi de CV : (+) quand le candidat s'est vu proposer un entretien, (-) quand il s'est agi d'un refus ou bien d'une non-réponse. Il y a alors quatre combinaisons possibles de résultats pour chaque paire de candidatures constituant un test :

	Candidat du « groupe majoritaire » (en l'occurrence : blanc de peau)	Candidat du « groupe minoritaire » (en l'occurrence : noir de peau)
cas 1	-	-
cas 2	+	+
cas 3	+	-
cas 4	-	+

Dans les cas 1 et 2, les candidats ont reçu un traitement égal : les deux ont été acceptés ou les deux ont été refusés. Le cas 3 dénote une discrimination à l'encontre du candidat dit minoritaire, qui a été traité de manière moins favorable que le candidat dit majoritaire dans une situation comparable. Le cas 4 enregistre une « discrimination inverse ».

Le nombre de cas de discrimination inverse est soustrait du nombre de cas de discrimination à l'encontre du candidat dit minoritaire (cas 3), pour obtenir le volume de « discrimination nette ». Les résultats globaux de l'étude du CREDA sont les suivants :

Nombre total d'emplois testés	682	
	N	%
Discrimination contre le candidat noir de peau	195	28,6
Discrimination contre le candidat blanc de peau	17	2,5
Discrimination nette	178	26,1
Cas où l'un au moins des candidats s'est vu proposer un entretien	267	39,1
Discrimination nette	178	66,7

Les auteurs proposent donc le calcul de deux taux différents de discrimination nette. Dans un premier calcul, le volume de discrimination nette (178) est ramené au nombre total d'emplois testés (682), pour obtenir le taux de 26,1 %. Dans le second calcul, le volume de discrimination nette est ramené au nombre de cas où l'un au moins des candidats s'est vu

proposer un entretien (267), pour obtenir le taux de 66,7 %. Les auteurs concluent, quoi qu'il en soit, à une « discrimination substantielle » à l'encontre du candidat « antillais » noir de peau.

La méthodologie mise en œuvre dans cette étude, comme dans les enquêtes britannique et néerlandaise qui lui font pendant, pose déjà les éléments fondamentaux de la méthode qui sera préconisée par le Bureau International du Travail (BIT) à partir du début des années 1990. L'un des co-rédacteurs de l'article de 1979, responsable de l'enquête menée alors aux Pays-Bas, sera d'ailleurs l'auteur, une douzaine d'années plus tard, du manuel de référence du BIT en matière de tests de discrimination ⁷. Les règles d'analyse et de décompte des résultats déjà appliquées dans l'étude du CREDA se verront en particulier confirmées. Un résultat doit être affecté à chaque offre d'emploi valablement testée : soit égalité de traitement, soit discrimination. Un tel résultat ne peut s'apprécier qu'à considérer une paire de tests, en comparant le traitement reçu par l'une et l'autre des deux candidatures. Quand par exemple, sur une même annonce d'emploi, l'un des candidats est traité de manière moins favorable que l'autre, alors que les deux sont tout à fait comparables, n'était-ce leur couleur de peau, une discrimination « raciale » est enregistrée à l'encontre du premier candidat.

La méthode prônée par le Bureau International du Travail va par ailleurs trancher entre les deux calculs de taux de discrimination présents dans l'étude de 1979. Ces deux calculs diffèrent par l'effectif de référence utilisé au dénominateur du taux : soit le nombre total d'emplois testés, soit seulement le nombre de cas où l'un au moins des candidats de la paire s'est vu proposer un entretien. La différence correspond donc au nombre de cas où les deux candidats de la paire ont essuyé un refus ou une non-réponse. Ces derniers cas sont aujourd'hui considérés comme « non utilisables » et sont écartés des calculs — voir plus loin la section 6.2.3. Le « taux de discrimination nette » aujourd'hui retenu est donc calculé en fonction des seuls tests où l'une, l'autre, ou les deux candidatures de la paire ont reçu une réponse positive — « tests valides et utilisables ». Dans l'étude de 1979, ce taux s'est élevé à 66,7 %.

2.2.2. *Les études de l'Observatoire des discriminations (2004-2006)*

Entre l'enquête du CREDA, qui est restée confidentielle, et la présente enquête inscrite dans les études du BIT, l'Observatoire des discriminations, créé fin 2003 au sein d'un centre de recherche de l'Université Paris I ⁸, a fait « découvrir » au public français la pratique des tests de discrimination à visée de diagnostic statistique. Cette fois-ci, l'exercice des tests et leurs résultats se sont vu octroyer une réelle visibilité, en particulier médiatique : une enquête de l'Observatoire des discriminations a ainsi été le sujet d'un reportage télévisé au moment où ses résultats étaient publiés, certains des tests en entretien d'embauche ayant été filmés.

Deux premières études prétendant à la signification statistique et impliquant des tests de discrimination à l'embauche en fonction de « l'origine » ont été produites par l'Observatoire des discriminations, coup sur coup, en 2004 ⁹ et en 2005 ¹⁰, avec le soutien de la société de

⁷ Bovenkerk F., *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*, 1992, International Labour Office.

⁸ Le CERGORS : Centre d'Etudes et de Recherches sur la Gestion des Organisations et des Relations Sociales.

travail temporaire ADIA. Ces études ont donné, sur plusieurs points, une tournure nouvelle aux enquêtes par tests de discrimination comme outils de mesure statistique. Les tests ont voulu intégrer « certaines variables [n'ayant jusqu'alors] jamais été testées comme le lieu de résidence, le visage, le handicap »¹¹. Dans l'étude de 2004, qui a procédé à des tests par envoi de courrier seulement, sept CV portant une photo et se distinguant à chaque fois par un critère discriminatoire différent ont été envoyés à chaque employeur testé. Parmi ces sept profils de candidats figuraient les suivants :

« Homme, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau, apparence standard. On peut parler de “ CV de référence ”. [...]

Homme, nom et prénom maghrébin (Maroc), réside à Paris, apparence standard »

Par ailleurs, en ce qui concerne l'analyse et le décompte des résultats des tests, l'Observatoire des discriminations n'applique pas la méthode qui est préconisée par le Bureau International du Travail (BIT) à la suite des premières études comparatives internationales ayant mis en œuvre les tests de discrimination. En vertu de cette méthode, un résultat doit être affecté — traitement égal ou discrimination — à chaque offre d'emploi testée, en comparant la réponse reçue par l'une et l'autre des deux candidatures qui ont servi à faire varier un critère discriminatoire donné. C'est ensuite le dénombrement de ces résultats, déterminés par offre d'emploi, qui permet de mesurer le niveau statistique des discriminations.

Les résultats des tests de l'Observatoire des discriminations ne sont pas analysés par offre d'emploi, mais enregistrés par candidat. Et c'est un décompte global qui est produit : le nombre total de réponses positives — convocations à un entretien d'embauche — et de réponses négatives reçues par chaque candidat. Les résultats exposés ne permettent pas de savoir si et quand, sur les offres d'emploi pour lesquelles le « candidat de référence » a obtenu une réponse positive, les autres candidats ont reçu une réponse positive aussi — égalité de traitement —, ou au contraire une réponse moins favorable, qu'elle soit négative ou inexistante — discrimination. Les résultats exposés par l'Observatoire ne saisissent donc pas les discriminations à strictement parler, puisqu'en tant que telles les situations de discrimination ne sont pas identifiées.

L'enregistrement de résultats auquel se borne l'Observatoire des discriminations, par profil de candidature et globalement, reste proche de l'expérience vécue par les candidats réels dans leur vraie recherche d'emploi sur le marché du travail. Ceux-ci, en effet, connaissent les réponses positives et négatives qu'ils reçoivent en retour de leurs envois de CV, et peuvent en estimer la proportion, tout comme celle des réponses qu'ils ne reçoivent jamais. Par contre, ils ignorent tout des autres candidats à ces mêmes emplois, ni ne savent les réponses qui leur sont

⁹ Amadiou J.-F., « Enquête “Testing” sur CV », 2004, Adia / Paris I - Observatoire des discriminations.

¹⁰ Amadiou J.-F., « Discriminations à l'embauche. De l'envoi du CV à l'entretien », 2005, Observatoire des discriminations.

¹¹ Cette variable du visage correspond à l'une des interprétations possibles du critère de « l'apparence physique », entré dans la liste des motifs discriminatoires prohibés en droit français depuis la *Loi du 16 novembre 2001* — cf. plus haut la section 1.2. Le lieu de résidence, dont on sait que, le cas échéant, il peut servir, indirectement, des intentions discriminatoires en raison de « l'origine » réelle ou supposée, n'est pas en tant que tel, pour autant, un chef de discrimination directe prohibé.

faites ou pas ¹². Dès lors, la présentation des résultats pratiquée par l'Observatoire apparaît plus évocatrice du vécu concret des conséquences des discriminations sur le marché du travail, à tout le moins de l'expérience que peuvent en éprouver certains candidats à l'emploi, que ne le sont les résultats et les indicateurs construits selon la méthode du BIT. Il reste que seule cette dernière entreprend de mesurer la discrimination au sens exact du terme.

Notons les résultats de l'Observatoire des discriminations qui pourraient être rapprochés de ceux de la présente étude. C'est surtout l'enquête menée en avril et mai 2004 ¹³ qui peut être mentionnée ici ¹⁴. Elle a porté sur 258 offres d'emploi de « commerciaux : chargés de clientèle, commerciaux, technico-commerciaux de niveau BTS », trouvées dans les journaux ou à l'ANPE, et situées pour l'essentiel en région parisienne. En retour de ces 258 envois de CV pour chacun, le candidat au « nom et prénom français » a reçu 75 réponses positives et 10 réponses négatives, tandis que le candidat au « nom et prénom maghrébin » a reçu 14 réponses positives et 20 réponses négatives ¹⁵. Le candidat au nom et prénom « français » a donc notamment reçu plus de cinq fois plus de réponses positives que le candidat au nom et prénom « maghrébin ».

L'Observatoire des discriminations a de nouveau produit à l'hiver-printemps 2006, cette fois-ci pour la HALDE ¹⁶, une enquête impliquant des tests de discrimination à l'embauche en fonction de « l'origine » ¹⁷. Des CV accompagnés de lettres de motivation ont été envoyés en

¹² C'est pour cela d'ailleurs que, sans « *testing* », les victimes sont les plus mal placées pour repérer les discriminations qu'elles subissent — or les cas, assez rares en ce qui concerne « l'origine », où le choix discriminatoire est ouvertement exprimé.

¹³ Amadiou J.-F., op. cit., note 9.

¹⁴ L'enquête menée en février et mars 2005 — op. cit., note 10 — a également impliqué des tests de discrimination en fonction de « l'origine », en confrontant notamment les recruteurs, par CV puis, le cas échéant, en entretien, aux candidats suivants :

- un homme blanc de peau résidant à Paris ;
- un homme de couleur originaire des Antilles résidant à Paris ;
- une femme d'origine maghrébine résidant en banlieue, « des caractéristiques donnant lieu a priori à triple discrimination ».

Aucune des paires qu'il est possible de reconstituer sur ces profils ne correspond cependant à celles qui sont utilisées dans la présente étude menée pour le Bureau International du Travail.

¹⁵ Tels que les résultats sont exposés par l'Observatoire des discriminations, il est impossible de déterminer précisément combien de « tests utilisables », au sens du Bureau International du Travail, ont été obtenus. Entre les deux candidats cités, par exemple, le maximum possible est de 89 tests utilisables, et le minimum de 75. En effet, les 75 offres pour lesquelles le candidat au nom et prénom français a reçu une réponse positive, fournissent forcément autant de tests utilisables, quelle que soit la réponse pour l'autre candidat — positive, négative, inexistante. Pour que le nombre de tests utilisables augmente au-delà de ce minimum, il faut que des offres ayant amené une réponse négative ou une non-réponse au candidat de nom et prénom « français », aient produit une réponse positive pour le candidat de nom et prénom « maghrébin ». Ce dernier ayant reçu 14 réponses positives, c'est là le nombre maximum de tests utilisables supplémentaires possibles. Le total maximum théorique de tests utilisables s'élève donc à $75 + 14 = 89$.

¹⁶ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Résultats des tests de discrimination - Logement et Emploi. Dossier de presse », mercredi 5 juillet 2006.

¹⁷ Amadiou J.-F., « Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE », 2006, Observatoire des discriminations.

janvier-février 2006, en réponse à des offres d'emploi publiées sur les sites internet de trois grandes entreprises. Seules des postulations par courrier électronique ont été réalisées, sans poursuite des tests au-delà — ni échanges téléphoniques, ni entretiens. Les trois entreprises ont été sélectionnées par l'Observatoire des discriminations parce qu'elles proposaient des offres d'emploi en nombre significatif au moment de l'étude, étaient de grande dimension, et relevaient de secteurs différents. Il s'agit de la BNP, de LVMH et de la SODEXHO.

Les CV envoyés correspondaient à six profils de candidats différents, parmi lesquels figuraient notamment :

- le profil « de référence », sans photo, d'un homme au « nom évoquant une origine de France métropolitaine »¹⁸ ;
- le profil, sans photo, d'un homme au nom et au prénom « d'origine maghrébine ».

L'Observatoire des discriminations a retenu 20 offres d'emploi à tester dans chacune des 3 entreprises : ce sont donc 60 offres d'emploi qui ont été testées au total. Comme le remarque la HALDE, le taux de non-réponses a été important dans cette enquête, et ceci indépendamment de toute pratique discriminatoire. Les effectifs de réponses positives reçues par les deux profils de CV repris ci-dessus sont les suivants :

<i>Réponses positives</i>	BNP	LVMH	SODEXHO	<i>Total</i>
« CV de référence »	3	7	13	23
« origine maghrébine »	1	5	10	16

Les écarts enregistrés entre les deux profils ne sont pas, en eux-mêmes, négligeables. Les CV de référence ont reçu, au total, près de moitié plus de réponses positives (44 %) que les CV portant un nom et prénom « d'origine maghrébine », 30 % de plus de la part de la SODEXHO, 40 % de plus de la part de LVMH, et trois fois plus (200 %) de la part de la BNP. Pour autant, ce dernier cas illustre à l'extrême le manque de signification statistique de ces résultats : d'évidence, les écarts enregistrés sur la base de si faibles effectifs ne sont pas statistiquement fiables. « Le nombre de réponses positives est trop faible pour permettre de mesurer une tendance »¹⁹. Le rapport d'étude souligne alors que ces résultats ne permettent pas de conclure à la présence de discriminations. Mais ils ne permettent pas de conclure à leur absence non plus.

¹⁸ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, op. cit., note 16.

¹⁹ Amadiou J.-F., op. cit., note 17.

Partie II
**DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES
NATIONALES ET LOCALES**

Le Bureau International du Travail préconise que les tests de discrimination portent sur des secteurs d'activité et des métiers qui soient représentatifs des bassins d'emploi retenus pour l'étude ²⁰, et qu'ils mettent en scène des profils de « candidats testeurs » correspondant à des candidats réels effectivement en concurrence sur les marchés du travail qui sont testés.

Afin d'illustrer comment l'enquête répond à ce double objectif, différentes statistiques seront présentées dans les trois sections composant cette Partie II. Des données de cadrage permettront dans un premier temps de préciser l'offre et la demande de travail sur les six bassins d'emploi concernés par les tests. Il s'agira ensuite de repérer les secteurs d'activité et les métiers vers lesquels les jeunes actifs s'orientent. Enfin, la prise en compte du niveau d'étude, du sexe et de « l'origine » de ces nouveaux entrants sur le marché du travail conduira à souligner que tous ne disposent pas des mêmes chances d'accéder à un emploi.

3. Données de cadrage sur les six agglomérations concernées par l'étude

3.1. Secteurs d'activité

Tableau 1 Actifs salariés – répartis par secteur d'activité – et actifs non salariés dans chacune des six zones d'emploi en 2004 (en %, sexes réunis)

Statut - Secteur d'activité	Lille	Lyon	Marseille	Nantes	Paris	Strasbourg
Salariés - Agriculture	0	0	0	2	0	0
Salariés - Industrie	11	16	8	15	6	13
Salariés - Construction	5	5	4	5	2	4
Salariés - Commerce	14	12	13	13	9	14
Salariés - Services	65	60	67	58	76	64
Non salariés	5	7	8	7	7	5
Ensemble	100	100	100	100	100	100
(effectifs)	(341 588)	(773 506)	(400 891)	(364 947)	(1 650 574)	(265 350)

Source : INSEE, estimation au 31 décembre 2004 à partir des sources URSSAF et des BRC (données provisoires)

Le Tableau 1 permet de préciser la composition de la population des actifs occupés au 31 décembre 2004 dans chacune des six zones d'emploi sur lesquelles seront réalisés les tests de discrimination ²¹.

²⁰ Pour rappel, les tests de discrimination ont porté sur les agglomérations de Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg.

²¹ La rédaction de cette Partie II a nécessité de composer avec les différentes nomenclatures d'activité (NES, NAF) ou de métiers (ROME, FAP) ainsi qu'avec les différents zonages spatiaux (commune, zone d'emploi, unité urbaine, aire urbaine) en usage dans les statistiques publiques françaises. Afin de ne pas compliquer la lecture, les données ont été choisies de manière à constituer autant que possible un ensemble homogène. Pour analyser le tissu économique, la Nomenclature Economique de Synthèse (NES) a, sauf indication contraire, été privilégiée, à l'instar du Tableau 1 ci-dessus, où les cinq secteurs distingués correspondent à des agrégations de la NES. Cette exigence d'homogénéité a été plus

L'agriculture — quasiment absente, hormis à Nantes — et le secteur de la construction rassemblent sensiblement la même proportion d'actifs dans chacune des six zones d'emploi, de même que le groupe des "non salariés". En revanche, des différences apparaissent entre les zones d'emploi pour les autres secteurs : les salariés employés dans l'industrie représentent par exemple 15-16 % des actifs sur les zones de Lyon et Nantes, mais leur part est deux fois moindre à Marseille et Paris. Cette dernière ville se distingue d'ailleurs des autres agglomérations, avec un secteur des services qui rassemble les trois quarts de la population active, contre les deux tiers ou moins sur les autres sites.

Plus globalement, il apparaît que les trois secteurs des services, du commerce et de la construction, vers lesquels porteront l'essentiel des tests de discrimination, regroupent toujours plus de 75 % des actifs dans les six zones d'emploi.

3.2. Offres d'emploi

A la différence des effectifs d'actifs présentés précédemment, et qui peuvent être appréhendés à partir de différentes sources, les flux d'offres d'emploi sont plus difficiles à observer. Les statistiques produites à partir des offres d'emploi gérées par l'ANPE constituent une approche éventuelle, avec comme limite de ne prendre en compte que les offres ayant transité par l'ANPE.

L'enquête annuelle sur les Besoins en Main-d'Oeuvre (BMO), réalisée conjointement par l'UNEDIC et le CREDOC, propose un autre angle d'approche, puisqu'elle s'intéresse non pas aux offres réellement proposées, mais aux intentions d'embauche pour l'année à venir. Il n'y a donc pas de certitude que ces intentions se concrétisent par des offres d'emploi, et les employeurs sont d'ailleurs invités, dans le questionnaire qui leur est soumis, à signaler les projets de recrutement qu'ils jugent difficiles à réaliser. Les résultats de cette enquête n'en demeurent pas moins intéressants, en particulier parce qu'ils sont territorialisés et permettent ainsi d'effectuer des comparaisons entre les différents bassins d'emploi.

Avant d'aborder ces comparaisons, il convient au préalable de préciser la nomenclature utilisée dans l'enquête BMO : les résultats sont en effet répartis suivant une logique de *métier* alors que, dans le Tableau 1 précédent, c'était l'activité des établissements employeurs qui était prise en compte pour répartir les actifs.

Le Tableau 2 détaille les groupes de métiers qui sont ainsi distingués dans l'enquête BMO. Les résultats concernent l'ensemble des projets de recrutement pour 2006 qui ont été recueillis auprès d'employeurs interrogés dans la France entière. Le groupe le plus important, avec 37.1 % des projets de recrutement, rassemble les métiers de la vente, du tourisme et des services. C'est dans ce groupe que se trouve la majorité des métiers de basses et moyennes-basses qualifications sur lesquels doivent porter les tests de discrimination.

difficile à suivre pour la question du zonage spatial. Les données locales présentées dans cette section 3 se réfèrent aux "zones d'emploi", dans la mesure où des statistiques récentes ne sont disponibles qu'à cette échelle. En revanche, pour les données du recensement général de 1999 qui seront analysées dans les sections 4 et 5 suivantes, les "aires urbaines" ont été préférées car elles correspondent davantage aux périmètres à l'intérieur desquels les tests de discrimination ont été effectués.

Les autres métiers également concernés par les tests se trouvent dans les groupes des "fonctions administratives", des "fonctions sociales et médico-sociales", des "ouvriers de la construction et du bâtiment" et dans la catégorie "autres". Au total, ces métiers représentent 45 % de l'ensemble des projets de recrutement, et environ les deux tiers des emplois de basses et moyennes-basses qualifications. Ne seront pas concernés par les tests l'ensemble des métiers composant les catégories des "fonctions d'encadrement", des "autres techniciens et employés", ainsi qu'une grande partie des métiers composant les "fonctions administratives" et les "fonctions sociales et médico-sociales".

Tableau 2 Répartition (en %) par groupe de métiers des projets de recrutement envisagés par les employeurs pour 2006 dans la France entière, en détaillant les métiers sur lesquels porteront les tests de discrimination

GROUPES DE METIERS et métiers testés	<i>nombre de projets</i>	<i>%</i>
FONCTIONS D'ENCADREMENT	138 837	11.6
FONCTIONS ADMINISTRATIVES	108 631	9.1
Agents et hôtesse d'accueil, standardistes	30 811	2.6
Autres employés administratifs d'entreprises	18 220	1.5
FONCTIONS SOCIALES ET MEDICO-SOCIALES	132 529	11.1
Aides-soignants	19 383	1.6
FONCTIONS LIEES A LA VENTE, AU TOURISME ET AUX SERVICES	443 681	37.1
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	98 530	8.2
Agents d'entretien	72 637	6.1
Caissiers, employés de libre-service	51 488	4.3
Cuisiniers	34 565	2.9
Représentants, VRP	33 554	2.8
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)	33 342	2.8
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	22 168	1.9
Vendeurs en alimentation	16 196	1.4
Vendeurs en équipement de la personne et articles de sports	12 904	1.1
Bouchers, charcutiers, boulangers	10 304	0.9
Coiffeurs, esthéticiens, manucures	9 110	0.8
AUTRES TECHNICIENS ET EMPLOYES	40 839	3.4
OUVRIERS DE LA CONSTRUCTION ET DU BATIMENT	123 963	10.4
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	9 722	0.8
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	9 462	0.8
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	8 288	0.7
OUVRIERS DES SECTEURS DE L'INDUSTRIE	115 170	9.6
AUTRES	91 741	7.7
Conducteurs routiers et grands routiers	19 019	1.6
Ouvriers non qualifiés de la manutention	17 458	1.5
Coursiers, conducteurs-livreurs	11 449	1.0
Ensemble	1 195 391	100.0

Source : UNEDIC-CREDOC, Enquête Besoins en Main-d'Oeuvre, 2006

Champ : employeurs affiliés à l'UNEDIC et ayant au moins un salarié au 3^{ème} trimestre 2005

Le Tableau 3 ci-dessous distingue les projets de recrutement envisagés par les employeurs dans chacune des six zones d'emploi sur lesquelles seront réalisés les tests de discrimination. Comme dans le Tableau 1 précédent, Paris se distingue à nouveau, avec des fonctions

d'encadrement et administratives qui représentent la moitié des projets de recrutement, contre environ un quart sur les autres sites, alors que les métiers de la construction et de l'industrie sont nettement sous représentés dans les projets de recrutement exprimés sur la capitale. Une autre différence notable concerne Marseille, où la proportion de projets de recrutement dans les fonctions sociales et médico-sociales est nettement plus importante que sur les autres sites. Sinon, il apparaît que les fonctions liées à la vente, aux services et au tourisme composent environ un tiers des projets de recrutement, cette proportion atteignant même 44 % à Lyon.

Tableau 3 Répartition (en %) par groupe de métiers des projets de recrutement envisagés par les employeurs pour 2006 dans chacune des zones d'emploi testées

Groupes de métiers	Lille	Lyon	Marseille	Nantes	Paris	Strasbourg
Fonctions d'encadrement	17	14	15	15	28	14
Fonctions administratives	11	15	11	7	22	9
Fonctions sociales et médico-sociales	12	10	18	13	9	10
Fonctions liées à vente / services / tourisme	35	44	33	35	32	39
Autres techniciens et employés	3	3	3	4	2	3
Ouvriers de la construction et du bâtiment	9	4	7	12	2	7
Ouvriers des secteurs de l'industrie	7	4	5	9	2	9
Autres	6	6	8	5	3	9
Ensemble	100	100	100	100	100	100
(nombre de projets de recrutement)	(13 230)	(14 118)	(15 430)	(16 269)	(93 065)	(11 385)

Source : UNEDIC-CREDOC, Enquête Besoins en Main-d'Oeuvre, 2006

Champ : employeurs affiliés à l'UNEDIC, interrogés fin 2005 sur leurs projets de recrutement pour 2006

3.3. Taux de chômage

Comme les sections 4 et 5 ci-après vont recourir à des données provenant du recensement général de la population de 1999, le Tableau 4 ci-dessous indique des taux de chômage qui remontent jusqu'à cette date.

Les taux de chômage observés en 1999 dans les six zones d'emploi sur lesquelles seront menés des tests apparaissent très contrastés. Avec 18.8 %, Marseille présente alors un taux de chômage nettement supérieur à celui de Lille, 12.5 %, et plus encore à ceux de Lyon, Nantes et Paris, qui se situent entre 10.2 et 11.0 %. C'est à Strasbourg que le niveau de chômage est le plus faible en 1999 avec un taux de 8.1 %.

Ces écarts de chômage entre les sites ont eu tendance à se réduire entre 1999 et 2005, en raison notamment des trajectoires contraires suivies par les zones de Marseille et Strasbourg. Alors que le taux de chômage a diminué de 4.4 points dans la cité phocéenne pour se fixer à 14.4 % en 2005, celui de Strasbourg a augmenté et se situe à 9.9 % à la même date. C'est désormais Nantes qui, des six zones d'emploi, présente le taux le plus bas avec 8.8 %, tandis que le niveau de chômage à Lyon, Lille et Paris est légèrement plus faible que celui de 1999.

Tableau 4 Evolution entre 1999 et 2005 du taux de chômage* dans chacune des six zones d'emploi (en %, sexes réunis)

Zone d'emploi	1999	2002	2005
Lille	12.5	10.8	12.1
Lyon	10.2	7.9	9.1
Marseille	18.8	14.6	14.4
Nantes	10.6	8.5	8.8
Paris	11.0	10.1	10.9
Strasbourg	8.1	7.8	9.9
* en moyenne annuelle, au sens du BIT			

Source : INSEE

Parmi les six agglomérations qui seront concernées par les tests de discrimination, Marseille et Lille présentent donc en 2005 les situations les plus difficiles en terme d'emploi, tandis que ce sont à Nantes et Lyon que les niveaux de chômage en 2005 sont les moins élevés.

4. Secteurs d'activité et métiers occupés par les jeunes

4.1. Orientation sectorielle selon le niveau de formation

Dans cette section 4 et dans la section 5 suivante, l'observation sera centrée sur la population dont les tests de discrimination vont tenter de reproduire les conditions d'embauche. Comme ces tests consistent à mettre en scène de jeunes candidat.e.s ayant peu ou pas d'expérience professionnelle et à les faire postuler à des emplois de basse ou moyenne-basse qualification, il s'agit donc de s'intéresser maintenant, à partir des statistiques existantes, aux jeunes actifs sortis depuis peu du système éducatif, et plus particulièrement à ceux dont le niveau de diplôme ne dépasse pas le baccalauréat.

Tableau 5 Niveau de formation des jeunes sortis du système éducatif en 1998
(en %, sexes réunis)

Niveau de formation	<i>effectifs</i>	%
Non qualifiés	58 000	8
CAP ou BEP non diplômé, 2 ^{de} ou 1 ^{ère}	61 000	8
CAP ou BEP, diplômé	125 000	17
Bac, non diplômé	29 000	4
Bac, diplômé	95 000	13
Bac+1 ou Bac+2, non diplômé	97 000	13
Bac+2, diplômé	138 000	19
2 ^{ème} cycle	77 000	10
3 ^{ème} cycle et grandes écoles	62 000	8
Ensemble	742 000	100

Source : CEREQ, Enquête Génération 98

Champ : échantillon de 54 000 personnes sorties du système éducatif en 1998, à partir duquel le CEREQ a estimé les effectifs présentés dans ce tableau

Les enquêtes menées par le CEREQ sur les "générations" ²² sorties du système éducatif en 1992, 1998 et 2001 permettent de cerner très précisément cette population. Le Tableau 5 ci-dessus présente ainsi la répartition en fonction de leur niveau de formation des personnes qui ont achevé leurs études en 1998 ²³. Il apparaît que les jeunes de niveau CAP, BEP ou Bac

²² Le terme de "génération" n'est pas utilisé par le CEREQ dans son sens habituel, puisqu'il désigne en fait des personnes qui sont sorties du système éducatif une même année, et ce quel que soit leur âge. Le terme de "cohorte" aurait été plus approprié, mais moins évocateur car d'un usage moins courant. Néanmoins, que ce soit en 1992, en 1998 ou en 2001, l'âge moyen à la sortie du système éducatif s'est établi à 21 ans. Il s'agit donc essentiellement de "jeunes" à chaque fois, ce qui autorise l'utilisation du terme "génération".

²³ Bien que les résultats concernant la génération 2001 soient publiés, il est apparu préférable d'utiliser dans cette section les résultats de la génération 1998, car des exploitations complémentaires seront présentées dans la section 4.2 qui ne sont actuellement disponibles que pour cette génération. La répartition de la génération 2001 en fonction du niveau de formation est au demeurant très proche de celle de la génération 1998 présentée dans le Tableau 5.

représentent près de la moitié des sortants, tandis que 37 % de cette génération ont atteint un niveau Bac+2 ou supérieur et, qu'à l'opposé, 16 % sont sortis du système éducatif sans diplôme.

Le Tableau 6 qui suit permet de voir vers quels secteurs d'activité se sont orientés ces jeunes à l'issue de leurs études. Les résultats pour l'ensemble de la génération, tous niveaux de formation confondus, montrent que 70 % ont obtenu leur premier emploi dans le secteur tertiaire et 21 % dans l'industrie.

C'est essentiellement dans le rapport entre ces deux secteurs que se situent les écarts suivant le niveau de formation. Les jeunes non diplômés sont 56 % à intégrer le secteur tertiaire, 25 % à intégrer l'industrie et 12 % la construction. Tandis que les titulaires de diplômes de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle universitaire sont 85 % à intégrer le secteur tertiaire, seulement 10 % l'industrie et 2 % la construction.

Quant aux jeunes dont le niveau se situe entre le CAP et le Bac, leur répartition sectorielle a un profil intermédiaire entre les deux répartitions précédentes. Une majorité d'entre ces jeunes s'oriente vers les secteurs qui seront concernés par les tests de discrimination : les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration, des transports, des services, de la construction et de la santé attirent ainsi 60 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP et 55% des bacheliers. Tandis qu'ils ne sont plus que 51 % parmi les jeunes de niveau Bac+2 à s'orienter vers ces secteurs et 30 % parmi les diplômés de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle.

Tableau 6 Secteur d'activité du premier employeur des jeunes sortis du système éducatif en 1998 suivant leur niveau de formation (en %, sexes réunis)

Secteur d'activité du 1 ^{er} employeur (NES)	non diplômés	CAP ou BEP	Bac	Bac+2	2 ^o ou 3 ^o cycle	Ensemble
Agriculture	4	4	3	2	ns	2
Industrie	25	26	22	16	10	21
Construction	12	11	6	4	2	6
Tertiaire (dont :)	56	57	64	75	85	70
(Commerce - inclus Hôtels et Restaurants)	(19)	(19)	(25)	(16)	(10)	(18)
(Transports)	(3)	(3)	(4)	(3)	(2)	(3)
(Services opérationnels aux entreprises)	(4)	(4)	(3)	(2)	(3)	(3)
(Services aux particuliers)	(15)	(15)	(10)	(5)	(6)	(10)
(Santé, action sociale)	(5)	(8)	(7)	(21)	(7)	(11)
Indéterminé	2	ns	2	ns	ns	1
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Note : les pourcentages non significatifs (ns) n'étant pas indiqués dans les tableaux du CEREQ, les totaux en colonne ne donnent pas toujours un résultat égal à 100

Source : CEREQ, Enquête Génération 98

Champ : jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours des trois premières années de leur vie active (= 698 000 personnes, soit 94 % de la génération)

4.2. Secteurs et métiers concernés par les tests de discrimination

La première colonne du Tableau 7 présente la répartition en mars 2001 des jeunes de la génération 98 — soit après trois années de vie active — dans les secteurs qui seront concernés par les tests de discrimination. Le rapprochement ne peut pas être fait en l'état avec les résultats du Tableau 6 précédent, dans la mesure où les secteurs d'activité distingués dans l'un et l'autre tableaux se réfèrent à deux nomenclatures différentes : Nomenclature Economique de Synthèse dans le Tableau 6 et Nomenclature d'Activité Française dans le Tableau 7²⁴. L'intérêt de ce dernier tableau est avant tout de pouvoir comparer la part des jeunes dans un secteur donné en mars 2001, à la proportion de tous les jeunes ayant accédé à ce même secteur au cours des trois années écoulées — proportion désignée dans le Tableau 7 par l'expression « taux d'accès ».

Tableau 7 Part des jeunes de la "génération 98" suivant le secteur d'activité après trois ans de vie active (mars 2001) et proportion de jeunes ayant occupé un emploi dans ces mêmes secteurs au cours de ces trois premières années (= "taux d'accès")

Secteur d'activité (NAF)	Part des jeunes dans le secteur en mars 2001	Taux d'accès *
Construction	5.3 %	8.9 %
Commerce de détail, réparation	8.5 %	17.0 %
Hôtels, cafés, restaurants	3.3 %	8.6 %
Transports	3.1 %	5.2 %
Services opérationnels aux entreprises	1.9 %	4.4 %
Services personnels et domestiques	1.0 %	2.4 %
Santé et action sociale	10.1 %	13.8 %

* Taux d'accès au secteur = part des jeunes ayant occupé un emploi dans le secteur au cours de leurs trois premières années de vie active parmi l'ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et ayant occupé au moins un emploi entre 1998 et 2001

Source : CEREQ, *Enquête Génération 98 (exploitation CEREQ, PSB 2005)*

Les résultats obtenus montrent qu'une observation synchronique, à une date donnée, ne prend en compte qu'une partie des jeunes ayant accédé à un secteur d'activité. Par exemple, 8.5 % des jeunes occupent un emploi dans le commerce de détail en mars 2001, mais leur proportion est double (17.0 %) à avoir travaillé dans ce secteur au cours des trois premières années de leur vie active. Des résultats similaires, dépassant dans plusieurs cas des rapports du simple au double, s'observent dans les autres secteurs²⁵.

²⁴ Les "services aux particuliers" mentionnés dans le Tableau 6 n'ont par exemple pas le même contenu que les "services personnels et domestiques" figurant dans le Tableau 7.

²⁵ Il faut noter qu'il n'est pas possible d'additionner ces différents taux d'accès pour obtenir la proportion totale de jeunes de la "génération 98" qui sont passés par l'un ou l'autre des secteurs concernés par les tests de discrimination, dans la mesure où les individus qui ont travaillé dans différents secteurs seraient comptabilisés plusieurs fois.

Le Tableau 8 permet de préciser le contenu des secteurs d'activité sur lesquels vont porter les tests de discrimination, en indiquant pour chacun les cinq métiers les plus fréquemment occupés par des jeunes. Deux logiques sont donc croisées, qui étaient abordées séparément dans les tableaux précédents :

- l'une fait référence à l'activité principale de l'établissement employeur, et conduit à distinguer les secteurs du commerce, des services, de la construction, etc ;
- l'autre logique est centrée sur le métier lui-même, sur la nature de l'activité qu'il implique ainsi que sur les responsabilités et qualifications qui l'accompagnent.

Un même métier peut ainsi se rencontrer dans différents secteurs d'activité. C'est par exemple le cas, dans le Tableau 8, des ouvriers non qualifiés de la manutention, qui figurent dans le secteur des services opérationnels aux entreprises, mais aussi dans ceux du commerce et des transports. De même, le métier d'agent d'entretien peut être exercé pour le compte d'une société proposant des services opérationnels aux entreprises, mais aussi dans un établissement relevant de la santé et de l'action sociale.

Tableau 8 Principaux métiers⁽¹⁾ occupés dans chaque secteur⁽²⁾ par les jeunes de la "génération 98" observés en mars 2001 (en % : part du métier dans le secteur)

CONSTRUCTION		SERVICES OPÉRATIONNELS	
B4. OQ du bâtiment, second oeuvre	18 %	T3. Agents de gardiennage et de sécurité	21 %
B0. ONQ du gros oeuvre du bâtiment (...)	15 %	T4. Agents d'entretien	19 %
B3. ONQ du bâtiment, second oeuvre	11 %	L2. Employés admin. d'entreprises	8 %
B2. OQ du gros oeuvre du bâtiment	10 %	J0. ONQ de la manutention	6 %
B7. Cadres du bâtiment et des travaux publics	6 %	R2. Représentants	4 %
COMMERCE		SANTÉ, ACTION SOCIALE	
R1. Vendeurs	23 %	V1. Infirmiers, sages-femmes	24 %
R0. Caissiers, employés de libre service	23 %	V0. Aides-soignants	18 %
R3. Maîtrise des magasins et intermédiaires (...)	8 %	V4. Professionnels de l'action sociale (...)	14 %
J0. ONQ de la manutention	6 %	T4. Agents d'entretien	9 %
S0. Bouchers, charcutiers, boulangers	5 %	V3. Professions para-médicales	9 %
HOTELS ET RESTAURANTS		SERVICES PERSONNELS	
S2. Employés et agents maîtrise de l'hôtellerie	58 %	T0. Coiffeurs, esthéticiens	50 %
S1. Cuisiniers	20 %	T2. Assistants maternels	23 %
S3. Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	5 %	T1. Employés de maison	8 %
R1. Vendeurs	2 %	K0. Artisans et ouvriers artisanaux	3 %
R2. Représentants	2 %	V0. Aides-soignants	1 %
TRANSPORTS		(1) familles de métiers FAP	
J5. Agents administratifs et commerciaux (...)	27 %	(2) Codes NAF	
J3. Conducteurs de véhicules	19 %		
J0. ONQ de la manutention	12 %		
J4. Agents d'exploitation des transports	9 %		
J1. OQ de la manutention	4 %		

Source : CEREQ, Enquête Génération 98
(exploitation CEREQ, PSB 2005)

La plupart des métiers ainsi détaillés correspondent à des offres d'emploi qui ont fait l'objet de tests de discrimination dans cette enquête ²⁶, à l'exception du secteur de la santé et de l'action sociale, où seule la profession d'aide-soignant a été testée. Il est à noter que certains métiers concentrent l'essentiel des opportunités d'emploi d'un secteur. Par exemple, 78 % des jeunes employés dans l'hôtellerie et la restauration sont soit employés ou agents de maîtrise (58 %), soit cuisiniers (20 %). De même, 73 % des jeunes travaillant dans les services aux personnes se répartissent entre coiffeurs (50 % des cas) et assistants maternels (23 %).

4.3. Comparaison entre les six agglomérations testées

Les résultats précédents, issus de l'enquête "Génération 98" du CEREQ, concernaient les jeunes de la France entière, sans qu'il soit possible de décliner des analyses à un niveau territorial local en raison de la taille des échantillons ²⁷.

Dans l'attente des résultats détaillés du recensement rénové engagé depuis 2004, il ne reste guère que les données du recensement général de 1999 pour permettre de préciser l'observation au niveau de chacune des six aires urbaines qui vont être concernées par les tests de discrimination.

Tableau 9 Secteurs d'activité des actifs en emploi de 20-24 ans recensés sur chacune des six aires urbaines en 1999 (en %, sexes réunis)

Secteurs d'activité (NES)	Lille	Lyon	Marseille	Nantes	Paris	Strasbourg
Agriculture	1	1	1	3	0	1
Industrie	14	16	9	14	10	16
Construction	4	5	5	6	4	6
Tertiaire (dont :)	81	78	85	77	86	77
(Commerce de détail, réparation)	(13)	(11)	(15)	(11)	(12)	(11)
(Transports)	(4)	(5)	(4)	(4)	(5)	(5)
(Services opérationnels)	(14)	(13)	(8)	(12)	(10)	(13)
(Hôtels et Restaurants)	(7)	(7)	(9)	(7)	(8)	(8)
(Services personnels et domestiques)	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)	(2)
(Santé, action sociale)	(9)	(8)	(8)	(8)	(7)	(8)
Ensemble	100	100	100	100	100	100
(effectifs)	(28 315)	(43 049)	(28 634)	(17 920)	(288 634)	(17 438)

Source : INSEE, données extraites du RP99, communiquées par l'INSEE spécialement pour cette étude
 Champ : actifs de 20 à 24 ans ayant un emploi, recensés sur leur lieu de résidence

Les données présentées dans le Tableau 9 concernent les jeunes actifs occupés de 20-24 ans qui ont été recensés en 1999 sur l'une des six aires urbaines concernées. Ils ont été répartis entre les différents secteurs d'activité déjà utilisés dans les tableaux précédents.

²⁶ Cf. section 7.1.

²⁷ L'enquête "Génération" est cependant conçue de manière à permettre des exploitations à un niveau régional.

Comme pour l'ensemble des actifs occupés — tous âges réunis — recensés en 2004²⁸, la principale différence entre les sites est relative au secteur de l'industrie, qui attire une moindre proportion de jeunes actifs à Marseille et Paris que sur les quatre autres aires urbaines. Sinon, la répartition sectorielle des jeunes est sensiblement la même dans les six aires urbaines, notamment entre les différents secteurs concernés par les tests de discrimination. Le secteur du commerce rassemble sur tous les sites entre 10 et 15 % des jeunes actifs occupés de 20-24 ans, tout comme le secteur des services opérationnels — à la seule exception de Marseille —, suivis par les secteurs des hôtels-restaurants et de la santé-action sociale, qui chacun attire, sur tous les sites, entre 7 et 9 % des jeunes actifs occupés de 20-24 ans.

²⁸ Cf. le Tableau 1 en section 3.1.

5. L'accès des jeunes à l'emploi

5.1. Niveau de formation selon le sexe et « l'origine »

Après avoir repéré les secteurs d'activité vers lesquels s'orientent les jeunes actifs, il s'agira dans cette section de préciser leurs conditions d'accès à l'emploi et les difficultés éventuellement rencontrées.

Cette approche nécessitera d'affiner le profil des jeunes à leur sortie du système éducatif, en les distinguant suivant leur sexe et « l'origine » de leurs parents. Ces deux critères ont été pris en compte dans les enquêtes "Génération" du CEREQ, dont sont extraits les résultats qui suivent, en se limitant aux générations "1992" et "2001".

Le Tableau 10 permet de comparer le niveau de formation des jeunes hommes et des jeunes femmes sortis du système éducatif en 1992 et en 2001. À la première date, les hommes ont un niveau de sortie sensiblement inférieur à celui des femmes. Seulement $16+28 = 44$ % d'entre eux ont ainsi un niveau supérieur ou égal au bac, contre $22+31 = 53$ % d'entre elles. Le niveau de formation atteint par les jeunes ayant achevé leurs études en 2001 s'est nettement amélioré pour les deux sexes, mais l'écart persiste en faveur des femmes, et il s'est même accentué : 53 % des jeunes hommes sortent désormais avec au moins le bac, mais les jeunes femmes sont 68 % dans ce cas, avec notamment une forte progression des Bac+2, qui représentent 45 % des effectifs féminins.

Tableau 10 Niveau de formation des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1992 et en 2001 suivant leur sexe (en %)

Niveau de formation	GENERATION 1992		GENERATION 2001	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans diplôme	27	22	21	13
CAP - BEP diplômé	29	25	25	19
Bac diplômé	16	22	23	23
Bac+2 ou plus	28	31	31	45
Ensemble	100	100	100	100

Source : CEREQ, Enquêtes Génération 92 et Génération 2001

Champ : échantillons de 27 000 et 10 000 personnes sorties du système éducatif respectivement en 1992 et en 2001

Le Tableau 11 qui suit prend en compte « l'origine » des parents, déterminée par le CEREQ à partir de leur lieu de naissance, sans aucun critère de nationalité. Trois des quatre groupes ainsi distingués s'apparentent aux profils des candidat.e.s qui seront mis en scène dans les tests de discrimination. Il s'agit des jeunes dont les deux parents sont nés en France, des jeunes dont l'un ou les deux parents sont nés au Maghreb et des jeunes dont l'un ou les deux parents sont nés en Afrique Noire. Un quatrième groupe est composé des jeunes dont l'un ou les deux parents sont nés en Europe du Sud.

Tableau 11 Niveau de formation des jeunes ayant quitté le système éducatif en 1992 et en 2001 suivant « l'origine » de leurs parents * (sexes réunis, en %)

Niveau de formation	GENERATION 92				GENERATION 2001			
	France	Europe du Sud	Maghreb	Afrique Noire	France	Europe du Sud	Maghreb	Afrique Noire
Sans diplôme	30	37	47	44	15	18	34	38
CAP - BEP diplômé	21	22	15	13	46	51	45	45
Bac diplômé	19	21	15	20				
Bac+2 ou plus	30	20	23	23	39	31	21	17
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

* « origine » définie par les lieux de naissance, en distinguant les jeunes dont les deux parents sont nés en France, et ceux dont l'un ou les deux parents sont nés en Europe du Sud, au Maghreb ou en Afrique Noire
N.B. : les CAP, BEP et Bac diplômés ne sont pas distingués dans les résultats présentés par le CEREQ pour la génération 2001

Source : CEREQ, Enquêtes Génération 92 et 98 (exploitation de R. Silberman et I. Fournier) et 2001

Dans la Génération 92, les jeunes dont les deux parents sont nés en France sont moins fréquemment sans diplôme que les autres, et ont plus fréquemment un niveau de formation supérieur au baccalauréat. Pour la Génération 2001, le niveau général à la sortie du système éducatif a progressé par rapport à la Génération 92 quelles que soient les « origines », mais avec certains décalages. La proportion des "sans diplôme" est deux fois moindre pour les jeunes de parents nés en France ou en Europe du Sud, passant respectivement de 30 à 15 % et de 37 à 18 % d'une génération à l'autre. Cette proportion diminue également pour les jeunes de parents nés hors d'Europe, mais de manière moins importante, puisqu'elle passe de 47 à 34 % pour les jeunes de parents nés au Maghreb et de 44 à 38 % pour les jeunes de parents nés en Afrique Noire.

Cette diminution globale des "sans diplôme" signifie donc qu'un plus grand nombre de jeunes sortent diplômés du système éducatif. Mais cette amélioration du niveau de formation varie là encore selon « l'origine » des parents : l'augmentation de la part des diplômé.e.s concerne surtout les niveaux "Bac+2 ou plus" parmi les jeunes de parents nés en France ou en Europe du Sud, tandis qu'elle concerne essentiellement les niveaux "CAP-BEP" et "Bac" parmi les jeunes de parents nés au Maghreb ou en Afrique Noire.

Il apparaît ainsi que les tests de discrimination de la présente enquête, qui vont porter sur des emplois de basse et moyenne-basse qualification, correspondent aux postes sur lesquels, dans la Génération 2001, plus des trois quarts des jeunes « d'origine maghrébine » ou « d'origine noire africaine » sont susceptibles de candidater eu égard à leur niveau de formation égal ou inférieur au Bac, et environ les deux tiers des deux autres catégories de jeunes.

5.2. Le taux de chômage comme indicateur des difficultés d'accès à l'emploi

Après avoir détaillé les niveaux de formation atteints par les jeunes actifs, il s'agit maintenant de vérifier si tous intègrent le marché du travail dans les mêmes conditions, ou si des écarts se manifestent en fonction de leur sexe ou de leur « origine ».

Les données rassemblées dans le Tableau 12 sont extraites de l'Enquête Emploi réalisée annuellement par l'INSEE. Elles permettent de comparer à trois dates différentes et pour des niveaux de formation identiques, les taux de chômage des jeunes hommes et femmes ayant fini leurs études depuis une à quatre années.

Quelle que soit la date d'observation et le sexe, le taux de chômage est d'autant moins fort que le niveau de formation est élevé. Environ la moitié des jeunes gens sans diplôme se retrouvent ainsi au chômage au début de leur vie active, contre 10 à 15 %, selon les années, de ceux qui ont poursuivi leurs études au delà du baccalauréat.

Tableau 12 Taux de chômage⁽¹⁾ des jeunes actifs⁽²⁾ suivant leur sexe et leur niveau de formation (en %, France métropolitaine)

Niveau de formation	1995		2000		2005	
	Ho.	Fe.	Ho.	Fe.	Ho.	Fe.
Brevet et sans diplôme	42.7	59.4	46.9	54.7	44.4	49.2
CAP/BEP et équivalent	23.9	35.4	21.6	32.9	23.7	33.7
Bac et équivalent	14.9	27.1	12.1	20.4	15.1	19.5
Supérieur au baccalauréat	15.2	15.4	8.9	11.6	11.5	10.3

(1) au sens du Bureau International du Travail
(2) actifs ayant fini leurs études depuis un à quatre ans

Sources : INSEE, *Enquêtes Emploi*

Il ressort aussi de ce tableau que les jeunes femmes ont une probabilité nettement plus forte d'être au chômage que les jeunes hommes de même niveau de formation, et ceci quel que soit ce niveau, à l'exception notable des niveaux de l'enseignement supérieur, où les écarts de chômage entre jeunes femmes et jeunes hommes disparaissent.

Le Tableau 13 ci-après procède encore à des comparaisons de taux de chômage, mais en prenant cette fois-ci en compte « l'origine » des parents. Les données proviennent à nouveau des "générations 92" et "98" étudiées par le CEREQ. Les taux de chômage de chacune de ces deux générations ont été mesurés après trois et cinq ans de vie active, soit en 1995 et 1997 pour la "génération 92", et en 2001 et 2003 pour la "génération 98".

Tableau 13 Taux de chômage suivant « l'origine » des parents dans les générations 92 et 98 après trois et cinq ans de vie active (sexes et niveaux de formation réunis)

Origine des parents	GENERATION 92...		GENERATION 98...	
	...après 3 ans de vie active	...après 5 ans de vie active	...après 3 ans de vie active	...après 5 ans de vie active
les deux nés en France	14.9	15.2	10.2	10.4
l'un ou les deux né(s) en Europe du Sud	14.6	15.9	11.8	12.6
l'un ou les deux né(s) au Maghreb	26.5	27.3	20.1	21.1
l'un ou les deux né(s) en Afrique Noire	(25.3)	(24.3)	(24.3)	(19.4)

N.B. : les taux entre parenthèses ne sont pas pleinement fiables, en raison de la faiblesse des effectifs concernés

Source : CEREQ, Enquête Génération 92 et 98 (exploitation de R. Silberman et I. Fournier)

Quelle que soit la génération et la date d'observation, les jeunes dont l'un ou les deux parents sont nés en Europe du Sud ont quasiment les mêmes taux de chômage que ceux dont les deux parents sont nés en France. En revanche, les jeunes dont l'un ou les deux parents sont nés au Maghreb ou en Afrique Noire présentent des taux de chômage quasiment deux fois plus élevés.

Le Tableau 14 ci-dessous permet toujours de comparer la situation des jeunes selon leur « origine », mais de surcroît à niveau de formation identique. L'exercice de comparaison effectué par le CEREQ ne porte plus sur les taux de chômage, mais sur la proportion de jeunes ayant accédé rapidement et durablement à l'emploi durant les trois premières années de leur vie active. Ces accès rapides et durables à l'emploi ont été plus fréquents, à niveau de formation identique et quel que soit ce niveau, pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France, que pour ceux dont l'un ou les deux parents sont nés à l'étranger, tous pays réunis.

Tableau 14 Pourcentage de jeunes (hommes et femmes) de la "génération 2001" ayant accédé rapidement et durablement à l'emploi *, suivant leur niveau de formation et « l'origine » de leurs parents

Niveau de formation	Les deux parents nés en France	L'un / les deux parents né(s) à l'étranger
Sans diplôme	47 %	31 %
Diplômés du secondaire	73 %	61 %
Bac+2 diplômés	81 %	78 %
Bac+3 ou plus diplômés	77 %	72 %
Ensemble	71 %	57 %

* accès à l'emploi directement – dans les trois mois – après la sortie du système éducatif, et sans que la trajectoire durant les trois années suivantes ne soit marquée durablement par le chômage, l'inactivité ou la reprise des études

Source : CEREQ, Enquête Génération 2001

Il est à noter :

- que les écarts entre les jeunes gens d'« origine française » et d'« origine étrangère » sont particulièrement importants pour les niveaux de formation qui ne dépassent pas le baccalauréat, soit les profils correspondant aux tests de discrimination réalisés dans la présente enquête ;
- que ces écarts seraient probablement plus importants si les jeunes de parents nés en Europe du Sud — dont le Tableau 13 a montré qu'ils présentaient des taux de chômage comparables à ceux des jeunes de parents nés en France — avaient été distingués des jeunes de parents nés au Maghreb ou en Afrique Noire, au lieu de constituer une seule et même catégorie de jeunes dont « l'un ou les deux parents sont né(s) à l'étranger ».

5.3. « Origine » et taux de chômage des jeunes sur les six aires urbaines testées

En tenant compte du lieu de naissance des parents, et éventuellement de leur nationalité, de grandes enquêtes nationales — enquête "Génération" du CEREQ, enquête "Emploi" de l'INSEE, enquête "Histoire familiale" de l'INED et l'INSEE — permettent donc de distinguer, parmi les personnes de nationalité française, celles qui sont communément dites « issues de l'immigration ». Mais les échantillons utilisés ne sont pas d'une taille suffisante pour pouvoir détailler l'analyse à l'échelle des six aires urbaines concernées par l'enquête.

Seules des données extraites du Recensement général de la population vont permettre un exercice de comparaison, qui restera toutefois sommaire, entre les six aires urbaines où vont se dérouler les tests de discrimination. Ces tests mettant en scène des candidat.e.s qui sont tou.te.s de nationalité française et né.e.s en France bien qu'évoquant une « origine apparente étrangère », l'approche qui apparaît la plus satisfaisante consiste à croiser la nationalité des personnes à la date du recensement avec leur nationalité à la naissance. Ce qu'illustre le Tableau 15 ci-après, dans lequel figurent les jeunes actifs de 20-24 ans qui ont été recensés en 1999 sur chacune des six aires urbaines concernées par les tests — le recensement rénové mis en place depuis 2004 ne permet pas encore de disposer de données similaires.

Compte tenu de la faiblesse de certains effectifs à l'échelle locale, seulement quatre groupes de jeunes actifs ont été distingués :

- les Français.es de naissance ;
- les Français.es par acquisition dont la nationalité à la naissance renvoie à une « origine européenne » — il s'agit essentiellement des jeunes nés avec la nationalité espagnole, italienne ou portugaise ;
- les Français.e.s par acquisition dont la nationalité à la naissance renvoie à une « origine extra-européenne » — il s'agit essentiellement des jeunes nés avec la nationalité d'un pays du Maghreb ou d'Afrique Noire ;
- les étranger.e.s — toutes nationalités confondues.

Tableau 15 Répartition des actifs de 20-24 ans recensés en 1999 dans chacune des six aires urbaines, suivant leur nationalité à cette date et leur nationalité à la naissance (en %, sexes réunis)

Nationalité	Lille	Lyon	Marseille	Nantes	Paris	Strasbourg
Français.es de naissance	39 034	49 277	41 897	23 914	302 794	18 852
Français.es par acquisition :						
- "d'origine européenne"	664	1 238	294	124	12 095	411
- "d'origine extra-européenne"	934	2 521	1 386	447	17 511	1 077
Etranger.e.s	1 664	3 238	1 856	600	36 596	1 673
Ensemble	42 296	56 274	45 433	25 085	368 996	22 013
Français.es de naissance	92.3	87.6	92.2	95.3	82.1	85.6
Français.es par acquisition :						
- "d'origine européenne"	1.6	2.2	0.6	0.5	3.3	1.9
- "d'origine extra-européenne"	2.2	4.5	3.1	1.8	4.7	4.9
Etranger.e.s	3.9	5.7	4.1	2.4	9.9	7.6
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : INSEE, données extraites du RP99, communiquées par l'INSEE spécialement pour cette étude
 Champ : actifs âgés de 20-24 ans (en emploi ou au chômage)

Les Français.es de naissance d'une part, et les Français.es par acquisition « d'origine extra-européenne » de l'autre, correspondent aux deux types de candidat.e.s qui seront mis en concurrence dans les tests de discrimination, mais de manière approximative.

En cohérence avec le questionnaire du Recensement de la population, est ici dénommée « française par acquisition » toute personne qui est devenue française de quelque façon que ce soit : de plein droit, par déclaration ou par naturalisation. Le groupe des Français.es par acquisition « d'origine extra-européenne » est donc en particulier constitué des jeunes gens, nés en France de parents étrangers non européens, qui sont devenus français de plein droit à leur majorité. La plupart de ces jeunes gens correspondent directement aux candidat.e.s « d'origine maghrébine » et « d'origine noire africaine » qui seront mis en scène dans les tests de discrimination.

Le groupe des Français.es de naissance rassemble les jeunes gens nés en France d'un parent né en France ainsi que les jeunes gens nés d'un parent français : la plupart renvoient aux candidat.e.s « d'origine hexagonale ancienne » qui participeront aux tests. Mais sont également Français.es de naissance les jeunes gens nés en France d'un parent qui est né dans un ancien département ou territoire français, notamment en Algérie, en Afrique Noire ou aux Comores avant les indépendances. La plupart de ces jeunes Français.es de naissance vont plutôt correspondre, pour leur part, aux candidat.e.s d'origine apparente « maghrébine » ou « noire africaine » des tests de discrimination. Dans le Tableau 15 précédent, les effectifs et pourcentages des Français.es par acquisition ne représentent qu'une mesure sous-estimée des Français.es « d'origine apparente étrangère ».

Le Tableau 16 ci-dessous propose un exercice de comparaison des taux de chômage entre les différents groupes de jeunes Français.es qui peuvent être distingués à partir du Recensement. Sur les différents sites qui vont être testés, les jeunes Français.es par acquisition « d'origine européenne » rencontrent des taux de chômage comparables à ceux des jeunes Français.es de naissance, pendant que les jeunes Français.es par acquisition « d'origine extra-européenne » subissent des taux de chômage qui sont en général presque deux fois plus élevés.

Tableau 16 Taux de chômage des actifs de 20-24 ans recensés en 1999 dans chacune des six aires urbaines, suivant leur nationalité à cette date et leur nationalité à la naissance (en %, sexes réunis)

Nationalité	Lille	Lyon	Marseille	Nantes	Paris	Strasbourg
Français.es de naissance	29 %	19 %	33 %	24 %	17 %	16 %
Français.es par acquisition :						
- "d'origine européenne"	(26 %)	20 %	(31 %)	(46 %)	15 %	(24 %)
- "d'origine extra-européenne"	42 %	37 %	58 %		29 %	37 %
Etranger.e.s	48 %	34 %	51 %	(49 %)	28 %	34 %
Ensemble	30 %	21 %	34 %	25 %	19 %	19 %

Source : INSEE, données extraites du RP99, communiquées par l'INSEE spécialement pour cette étude
 Champ : actifs âgés de 20-24 ans

N.B. : les pourcentages entre parenthèses ne sont pas pleinement fiables en raison de la faiblesse des effectifs concernés

Ces premiers résultats sur les taux de chômage indiquent l'existence de discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Selon toute hypothèse, si les Français.es de naissance « d'origine extra-européenne » évoqué.e.s plus haut pouvaient être distingué.e.s des autres Français.es de naissance, pour être regroupé.e.s avec les Français.es par acquisition « d'origine extra-européenne », les écarts constatés dans les taux de chômage seraient plus importants encore. L'effet des discriminations à l'embauche en raison de « l'origine » est certainement sous-estimé dans les chiffres du Tableau 16.

Une hypothèse que vont conforter les résultats des tests.

Partie III
**CONDUITE DE L'ENQUÊTE
PAR TESTS DE DISCRIMINATION**

6. La méthodologie générale du Bureau International du Travail

6.1. Les séries d'études nationales conduites sous l'égide du B.I.T. (1993-2006)

Le Bureau International du Travail a formalisé, en 1992, une méthodologie de tests de discrimination ²⁹ inscrite dans la continuité des premières études comparatives internationales ayant mobilisé cette technique. Des chercheurs français avaient participé à ces premières études, sur le terrain français, dès les années 1970, comme il a été indiqué plus haut dans la présentation de l'enquête du CREDA.

Pourtant, la France ne s'inscrit pas dans la première série d'études nationales par tests de discrimination à l'embauche que le Bureau International du Travail suscite à partir de 1993, dans le cadre de son « programme mondial de lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et des minorités ethniques dans le monde du travail ».

En revanche, des enquêtes par tests de discrimination seront effectuées, dans ce contexte, au sein de plusieurs pays européens : aux Pays-Bas en 1993-1994 ³⁰, en Allemagne en 1993-1994 ³¹, en Espagne en 1994-1995 ³², en Belgique en 1996-1997 ³³. Enfin, un rapport d'étude concernant le terrain américain, publié dans la même série, rendra compte, à l'aune de la méthodologie du Bureau International du Travail, des résultats de quatre études par tests de discrimination déjà menées aux Etats-Unis dans les années 1990 à 1994 ³⁴.

Il reviendra à l'Italie, sur la base d'une enquête conduite en 2003, d'ouvrir une nouvelle série d'études sous les auspices du programme mondial de lutte contre la discrimination du Bureau International du Travail ³⁵. À l'étude italienne succèderont coup sur coup, en 2005-2006, deux

²⁹ Bovenkerk F., *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*, 1992, International Labour Office.

³⁰ Bovenkerk F., Gras M.J.I., Ramsodh D., *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, 1995, International Migration Papers No. 4, International Labour Office.

³¹ Goldberg A., Mourinho D., *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, 1996, International Migration Papers No. 7, International Labour Office.

³² Actis W., Angel de Prada M., Pereda C., *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, 1996, International Migration Papers No. 9, International Labour Office.

³³ Arriijn P., Feld S., Nayer A., *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*, 1998, International Migration Papers No. 23, International Labour Office ; Nayer A., Smeesters B., (rééd.), *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique*, 1998, Cahiers de migrations internationales n° 23, Bureau International du Travail.

³⁴ Bendick J. (Jr.), *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing*, 1996, International Migration Papers No. 12, International Labour Office.

³⁵ Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, 2004, International Migration Papers No. 67, International Labour Office.

enquêtes nationales par tests de discrimination à l'embauche selon « l'origine » : la première en Suède ³⁶, et la seconde en France, dont rend compte le présent rapport.

Ces deux dernières enquêtes nationales sont d'une ampleur particulière, puisque six batteries de tests ont été réalisées à la faveur de chacune d'elles, contre deux — Pays-Bas, Allemagne — ou trois — Espagne, Belgique, Italie — pour les enquêtes précédentes. En Suède, deux batteries de tests à chaque fois, l'une par des paires homme-homme, l'autre par des paires femme-femme, ont été menées sur les trois principales agglomérations du pays — Göteborg, Malmö et Stockholm. En France, une batterie de tests a été conduite sur six des principales agglomérations du pays : par des paires femme-femme sur trois d'entre elles — Marseille, Paris et Strasbourg — et par des paires homme-homme sur les trois autres — Lille, Lyon et Nantes.

Sur les six agglomérations françaises, 2440 tests ont été engagés au total ³⁷, parmi lesquels 2323 offres d'emploi ont pu être valablement testées — tests valides —, et dont à nouveau 1100 ont eu un résultat qui a pu entrer dans le calcul du taux de discrimination nette — tests valides et utilisables. L'étude correspondante aux Pays-Bas s'était fondée sur 567 tests valides dont 357 avaient été déclarés utilisables, en Allemagne sur 1726 tests valides dont 474 déclarés utilisables, en Espagne sur 552 tests valides dont 385 déclarés utilisables, en Belgique sur 1111 tests valides dont 637 déclarés utilisables, et enfin en Italie sur 633 tests valides dont 533 déclarés utilisables ³⁸.

6.2. Les principes généraux de la méthode selon le Bureau International du Travail

6.2.1. *Les offres d'emploi testées*

Le Bureau International du Travail préconise que les tests de discrimination portent sur des bassins d'emploi et sur des postes où se rencontrent effectivement, sur le marché du travail réel, les deux profils de candidats mis en scène dans les paires de tests. De façon plus précise, il s'agit de garantir que sur les offres d'emploi testées, une forme de concurrence existe effectivement entre des candidats réels dont les profils rejoignent l'une ou l'autre des deux candidatures-tests.

Le Bureau International du Travail suggère d'étudier les caractéristiques de l'offre et de la demande de travail sur chaque bassin d'emploi retenu pour l'enquête, puis de décider en fonction de cela quels types d'activités ou de métiers devront être testés de façon privilégiée.

³⁶ Attström K., *Discrimination in employment against second generation Swedes of immigrant origin*, 2007, International Migration Papers, forthcoming issue, International Labour Office.

³⁷ Dans la méthodologie du Bureau International du Travail, comme dorénavant dans ce rapport, par « test » il faut entendre « offre d'emploi testée ». En d'autres termes : 1 test comporte toujours 2 candidatures. Ainsi, 4880 candidatures ont été engagées dans l'enquête conduite en France.

³⁸ L'étude relative aux Etats-Unis a un profil particulier. Elle analyse les résultats de quatre enquêtes distinctes, déjà conduites dans le pays indépendamment du programme du Bureau International du Travail, mais qui « correspondent, avec suffisamment de détails, à la [même] méthodologie ». Ces quatre études totalisent 1209 tests valides, dont 815 déclarés utilisables.

Il n'est pas forcément possible, ni souhaitable, de fixer strictement et de façon uniforme une sélection exclusive des métiers ou une proportion prédéterminée des différents secteurs sur lesquels les « candidats testeurs » devront postuler, dans la mesure où l'importance des différents champs d'activités varie selon les sites. Il apparaît en tout cas important de ne pas se concentrer sur des domaines d'activités non représentatifs du marché du travail local.

En même temps, le Bureau International du Travail juge préférable que la représentation des différents groupes de métiers concernés par le niveau de qualification choisi pour les tests ne devienne pas trop déséquilibrée. Si, par exemple, trois domaines d'activités ont été retenus pour être testés en priorité — c'est souvent le compromis auquel aboutissent les protocoles d'enquête —, les tests tenteront, dans la mesure du possible, de s'approcher d'une représentation par tiers de ces domaines.

Toujours avec le souci de ne pas s'éloigner de la réalité du marché de l'emploi, le Bureau International du Travail recommande de recourir aux différents canaux de recherche des offres qui sont disponibles au public. Ce seront, par exemple, les annonces publiées par les employeurs dans la presse écrite généraliste ou spécialisée, dans les journaux d'annonces gratuits, sur Internet, voire les annonces affichées pour le public directement dans les établissements ou les commerces. Ce seront aussi les offres relayées, par affichage ou sur Internet, par les services publics de recherche d'emploi, sauf pour les offres où ces derniers sont eux-mêmes chargés de tout ou partie du processus de sélection.

Le propos est en effet de tester les employeurs eux-mêmes, pas les intermédiaires du marché du travail. Selon le même principe, les agences d'intérim ne seront pas testées non plus. En effet, dans le cas où une discrimination se manifesterait, le test resterait incapable de montrer si elle est à l'initiative de l'intermédiaire de l'emploi ou si elle répond à la commande directe d'une entreprise-cliente, dont les caractéristiques resteront inconnues. Et si, au contraire, un test établit qu'une agence de travail temporaire ou qu'un service public ou privé de placement applique à son niveau l'égalité de traitement, rien n'assure aujourd'hui que la discrimination ne réapparaisse pas « derrière », du fait des employeurs qui font appel à ces intermédiaires.

6.2.2. Les candidats testeurs et les superviseurs des tests

Deux candidatures sont présentées sur chaque offre d'emploi testée. Les candidats testeurs opèrent toujours par paires. Chaque candidat d'une paire répond aux mêmes annonces d'emploi que son binôme, en empruntant rigoureusement le même mode de candidature que lui.

Trois principales modalités de prise de contact initial avec les employeurs sont envisagées par le Bureau International du Travail : l'appel téléphonique ; l'envoi de CV par courrier — postal ou électronique et accompagné d'une lettre de motivation selon les usages — ; la présentation physique directement auprès de l'employeur. Le Bureau International du Travail suggère d'essayer de tester ces trois modalités de prise de contact. Elles seront en général engagées en fonction de la marche à suivre ou des informations indiquées dans les annonces d'emploi elles-mêmes.

Que la présentation physique des candidats ait été testée ou pas comme mode de premier contact avec les employeurs, la méthodologie du Bureau International du Travail réclame que les procédures de recrutement soient poursuivies jusqu'à la réalisation d'entretiens physiques avec les recruteurs, chaque fois que de tels entretiens ont été proposés aux deux candidats testeurs. En conséquence, le contrôle de la situation de test commande que ces deux candidats soient comparables, n'était-ce le critère à tester, non seulement du point de vue de leur curriculum vitae, mais aussi du point de vue de leur propre personne.

Les deux candidats testeurs devront donc proposer des curriculum vitae rigoureusement équivalents en termes de parcours scolaires, de formations et de qualifications, d'expériences professionnelles, de mobilités éventuelles et de lieu de résidence, sans être toutefois strictement identiques, pour éviter d'éveiller les soupçons. De surcroît, comme il s'agit de vérifier la manifestation de discriminations en raison de la seule « origine », leurs personnes seront également similaires du point de vue de l'âge, du genre, de l'apparence physique — taille, corpulence, attrait — et seront relativement communes dans le style vestimentaire et capillaire, l'expression corporelle et verbale, sans trait de caractère par trop distinctif — ni réserve excessive ni exubérance, etc.

Au final, les deux candidatures devront sembler correctes mais néanmoins standard à l'aune des emplois testés, et ne se distinguer que par l'origine apparente du candidat, critère dont il s'agit d'isoler l'influence toutes choses égales par ailleurs. Cette origine apparente pourra être portée par chaque candidat à travers un prénom et un nom perçus comme révélateurs, ainsi, le cas échéant, que par le stéréotype de la couleur de peau.

La sélection des jeunes gens qui vont tenir le rôle de testeurs se doit d'être scrupuleuse. Ils doivent pouvoir répondre à l'ensemble des contraintes détaillées ci-dessus. Ils devront tous se montrer également crédibles en tant que candidats aux différents types d'emplois qu'ils seront amenés à tester. Ils devront savoir mettre en œuvre à la fois les capacités de rigueur et d'adaptation, de conviction et de distanciation, de jeu de rôle contrôlé qu'appelle l'exercice des tests.

Le Bureau International du Travail suggère de recourir à des étudiants ou à des acteurs. Il recommande que les responsables de l'enquête auditionnent une dizaine de candidats possibles pour chacune des batteries de tests programmées. Quatre candidats seront à chaque fois sélectionnés, deux pour chacune des « origines » apparentes auxquelles les employeurs seront confrontés. Il est recommandé que plusieurs personnes participent à la sélection des testeurs, de façon à multiplier et à croiser les avis.

Ces quatre candidats devront procéder entre eux à des permutations régulières pour réaliser les tests, de sorte que soit utilisée chacune des quatre paires possibles de testeurs, sur la base de deux testeurs pour chacune des deux « origines » apparentes. L'objectif est de minimiser les biais éventuels qui pourraient découler des performances particulières de telle ou telle paire. Un test statistique sera d'ailleurs réalisé pour vérifier que les résultats obtenus par les quatre paires ne s'écartent pas trop des résultats obtenus en moyenne — cf. la section 11.2 en « Partie IV : Résultats de l'enquête ».

La méthode du Bureau International du Travail commande de former convenablement les futurs testeurs à leur tâche. Des formations préalables doivent leur être dispensées sur les différents registres de compétences nécessaires à l'enquête :

- explication des objectifs et du processus de l'étude, des règles méthodologiques à appliquer, des outils de la recherche ;
- construction et appropriation des personnages de candidats correspondant aux différents types d'emploi à tester, apprentissage des techniques de jeu de rôle ;
- maîtrise de l'exercice de l'entretien de candidature à un emploi, au téléphone ou de face à face.

La méthode du Bureau International du Travail rend également nécessaire la présence d'un.e « superviseur » des tests sur chaque site, qui est chargé.e d'encadrer l'équipe des testeurs et qui est responsable de la bonne conduite de l'enquête. Ses principales tâches sont les suivantes :

- collecter et prioriser les annonces d'offres d'emploi à tester ;
- organiser le travail des testeurs et leur temps — notamment pour les rendez-vous ;
- veiller à la conformité de l'enquête aux termes de son protocole ;
- s'assurer de la bonne application des règles de réalisation des tests ;
- recueillir et consigner toutes les données utiles à l'analyse des tests ;
- suivre et évaluer l'état d'avancement de l'enquête.

Les superviseurs doivent être formés à la méthode des tests de discrimination du Bureau International du Travail de façon à s'en approprier complètement les principes. Ils seront en charge de prendre les décisions relatives aux tests à engager, à la poursuite, à la suspension, et au classement de chaque test, même si ces décisions peuvent être le fruit d'une concertation avec les testeurs.

Il s'avère nécessaire de construire des grilles pour la saisie manuscrite ou informatique de l'ensemble des informations utiles à la caractérisation des tests aux différentes phases des processus de recrutement. Ces grilles seront remplies par les testeurs, mais avec l'aide et le contrôle des superviseurs, immédiatement après chaque échange avec les employeurs afin d'éviter tout oubli, et avec la plus grande précision possible.

6.2.3. *L'analyse et le décompte des tests*

Tous les tests engagés ne donnent pas des résultats exploitables. En général, un petit nombre de tests s'avèrent non valides dès la première prise de contact avec les employeurs, tandis qu'un nombre plus important de tests doivent être considérés comme non utilisables dans le calcul des taux de discrimination.

Les **tests non valides** correspondent aux offres d'emploi pour lesquelles, bien que le test ait été engagé, l'employeur n'a pas été, ou n'a pas pu être, correctement confronté au dispositif de test de discrimination prévu. Par exemple, un des deux testeurs n'a pas réussi à joindre l'employeur, ou bien un des deux testeurs a oublié de décliner son prénom et son nom, etc. Dès lors que les deux testeurs ont établi un premier contact avec l'employeur dans les conditions requises, le test est valide.

Les **tests valides non utilisables** correspondent à des offres d'emploi qui ont été valablement testées, mais pour lesquelles il apparaît impossible de dire, en définitive, s'il est advenu une discrimination ou pas. Cette impossibilité de conclure apparaît dans deux types de situations :

1) La première situation se produit lorsque les deux candidats testeurs essuient un refus ou une non-réponse à un stade antérieur à toute entrevue avec l'employeur. La raison peut toujours en être que le profil des deux testeurs ne répondait pas à une des exigences du poste — détention d'un diplôme spécifique, etc. —, ou encore qu'un troisième candidat, réel celui-là, avait déjà la préférence de l'employeur — candidat dont les compétences et « l'origine » resteront inconnues. Dans les deux cas, l'employeur n'a pas réellement été placé en situation de choisir entre les deux testeurs, et le dispositif des tests ne permet pas de dire s'il s'est produit une discrimination ou pas.

2) La seconde situation se produit lorsque, après une réponse positive du recruteur aux deux testeurs dans les premières étapes, le test n'est néanmoins pas poursuivi, soit pour un problème de disponibilité d'un des testeurs pour se rendre à l'entrevue proposée par l'employeur, soit que celui-ci demande la communication de pièces officielles ou de données personnelles — certificats, numéros de sécurité sociale, etc. —, ou encore qu'il propose aux deux testeurs une évaluation pratique en situation de travail à laquelle ceux-ci ne peuvent se soumettre. Il n'est pas possible alors d'inférer ce que le choix de l'employeur aurait été entre les deux testeurs si le test avait pu être poursuivi ³⁹.

Restent alors, comme **tests valides et utilisables**, tous les cas à propos desquels il est possible de dire qu'il y a soit discrimination, soit égalité de traitement.

1) Ce sont en premier lieu les offres d'emploi pour lesquelles, à quelque étape préalable que ce soit avant l'obtention d'un rendez-vous physique avec le recruteur, les candidats testeurs ont reçu deux réponses clairement différentes entre elles, et à la claire défaveur de l'un d'eux, alors qu'ils sont dans une situation comparable. Une discrimination est alors enregistrée à l'encontre du candidat qui s'est vu traiter de façon moins favorable et désavantageuse, et le test est achevé.

2) Ce sont aussi les offres d'emploi qui donnent lieu, lors de ces étapes préalables, au traitement apparemment égal et positif des deux candidats testeurs, chacun obtenant un rendez-vous physique avec le recruteur : on peut en effet constater à ce stade que deux testeurs ne différant que par leur « origine » ont rencontré un traitement égal, qu'il existe ou pas des candidats réels par ailleurs. Le test se poursuit : l'égalité de traitement qui était apparente jusque-là se verra confirmée à l'issue du rendez-vous si les deux testeurs sont tout compte fait écartés ou si les deux reçoivent une proposition positive — embauches, essais —, tandis qu'elle laissera la place à une discrimination si l'un des candidats testeurs est finalement traité de manière moins favorable que l'autre, alors qu'ils sont demeurés comparables ⁴⁰. Quoi qu'il en soit le test est bien sûr achevé.

³⁹ Nous avons strictement appliqué les règles convenues avec les experts du Bureau International du Travail à l'occasion de l'enquête conduite en France, en considérant ces tests non poursuivis, quelle qu'en soit la raison, comme autant de tests non utilisables, qu'il fallait écarter du décompte et remplacer par d'autres tests. Pour autant, quant au fond de ce qu'ils signifient en matière de discrimination, certains de ces tests non poursuivis méritent une discussion, que nous développerons en section 8.2 de la Partie IV des « Résultats de l'enquête ».

⁴⁰ La discrimination qui est enregistrée à ce stade ne peut sans doute pas, dans la plupart des cas, être analysée comme celle qui se manifeste dès les premières étapes du recrutement. Nous développerons ce point en section 8.2 de la Partie IV des « Résultats de l'enquête ».

La totalité des enquêtes conduites à ce jour enregistrent un bien plus grand nombre de tests manifestant une discrimination à l'encontre des candidats testeurs qui présentent une origine supposée extra-européenne, que vis-à-vis des candidats testeurs qui présentent une origine supposée européenne et autochtone. Les études réalisées sous l'égide du Bureau International du Travail recourent aux expressions de **candidats minoritaires** pour les premiers, et de **candidats majoritaires** pour les seconds.

Le nombre de cas, relativement faible, de discriminations subies par les candidats majoritaires, est retranché du nombre de cas, bien plus important, de discriminations subies par les candidats minoritaires, pour donner, en volume, l'écart de discrimination nette enregistré entre les deux types de candidats. Le rapport de cet écart au nombre total de tests valides et utilisables ayant été réalisés — où s'ajoutent, aux deux sortes de cas précédents, les cas d'égalité de traitement — permet d'établir le **taux de discrimination nette**⁴¹.

Des taux de discrimination nette peuvent être calculés pour chacune des étapes des processus de recrutement, en ramenant toujours l'écart de discrimination nette enregistré à l'étape concernée au nombre total de tests valides et utilisables. La somme de ces taux aux différentes étapes donne le **taux de discrimination nette cumulée**⁴². Tous ces calculs seront illustrés dans la Partie IV consacrée à la présentation des résultats de l'enquête.

6.2.4. *Le contrôle de la significativité statistique des taux*

La signification d'un taux ou d'une proportion est étroitement liée au niveau des effectifs sur la base desquels ce taux ou cette proportion sont calculés. Ce point devient particulièrement flagrant, et peut particulièrement poser problème, lorsque les effectifs impliqués sont très faibles. Une illustration évidente en est donnée plus haut, dans la section « 2.2. Les tests de discrimination comme outil de mesure statistique », avec les tests produits au printemps 2006 par l'Observatoire des discriminations pour le compte de la HALDE⁴³.

Combien faut-il de tests valides et utilisables pour qu'un taux de discrimination nette de $t\%$ apparaisse significatif, autrement dit soit significativement différent de 0% ? À l'inverse, pour un nombre donné (N) de tests valides et utilisables, quel est le taux minimal de discrimination nette (t_{mdn}) en dessous duquel, avec un risque d'erreur limité, l'hypothèse de discrimination ne doit plus être retenue ?

⁴¹ Alternativement, un taux brut de discrimination peut être calculé pour chacun des deux types de candidats, en rapportant le nombre de cas de discrimination que chaque type a rencontrés au nombre total de tests valides et utilisables réalisés. La différence entre le taux brut de discrimination contre les candidats minoritaires et le taux brut de discrimination contre les candidats majoritaires donne alors directement le taux de discrimination nette.

⁴² Les mêmes opérations, de détail par étapes et de cumul, peuvent être effectuées sur les taux bruts de discrimination de chaque type de candidats.

⁴³ Amadiou J.-F., « Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE », 2006, Observatoire des discriminations.

Le test de significativité statistique appliqué et les calculs menés dans la méthode du Bureau International du Travail ⁴⁴, aboutissent au final à la formule suivante :

$$tmdn = \frac{1,96}{\sqrt{N}}$$

Le Bureau International du Travail préconise alors d'accumuler, sur chaque site de l'enquête, le nombre de tests valides et utilisables qui garantira qu'un taux de discrimination nette égal ou supérieur à 15% sera significatif : $tmdn = 0,15$ donne $N = 170,7$ — arrondi à 175 pour s'octroyer une marge de précaution. La méthode du Bureau International du Travail réclame ainsi que soient rassemblés au moins 175 tests valides et utilisables par site, en postulant que les taux de discrimination nette enregistrés dépasseront 15%. Ce qu'ils font largement et systématiquement dans les enquêtes nationales conduites jusqu'ici ⁴⁵. Ce qu'ils font à nouveau, comme nous le verrons, en France.

⁴⁴ Pour des détails sur ce test statistique et ces calculs, cf. Bovenkerk F., *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*, 1992, International Labour Office, p. 23 ; et en français : Nayer A., Smeesters B., (rééd.), *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique*, 1998, Cahiers de migrations internationales n° 23, Bureau International du Travail, p. 67 notamment.

⁴⁵ L'enquête française s'est rigoureusement conformée à la règle de méthode voulant que tous les tests non poursuivis et les doubles refus antérieurs aux entrevues soient jugés non utilisables, écartés des calculs de taux, et remplacés par autant de tests utilisables. Bien sûr, toute comparaison des résultats établis dans l'enquête française avec ceux d'une enquête menée dans un autre pays réclame que cette autre enquête ait scrupuleusement appliqué la même règle.

Or ce n'est pas le cas des enquêtes nationales conduites jusqu'ici, qui ont traité bon nombre de tests non poursuivis ou de doubles refus comme s'ils étaient utilisables. Avant toute comparaison avec les résultats obtenus pour la France, les décomptes de tests et les calculs de taux menés dans ces enquêtes doivent donc être révisés. Ce qui va entraîner une réévaluation, à la hausse, des taux de discrimination que ces enquêtes indiquent. En effet, l'intégration de tests non poursuivis ou de doubles refus dans les calculs, par définition aux seuls dénominateurs des taux, revient à faire l'hypothèse que tous ces tests correspondent à une égalité de traitement...

7. Le protocole d'enquête mis en œuvre en France

Comme le soulignait lui-même le manuel de référence de la méthode préconisée par le Bureau International du Travail⁴⁶, les principes méthodologiques généraux réclament d'être spécifiés, de façon à s'adapter aux réalités économiques et sociologiques de chaque pays, et à prendre en compte les problèmes auxquels sont confrontées les politiques publiques nationales. Ceci est tout particulièrement vrai en ce qui concerne le choix des types d'offres d'emploi qui seront testées, et le choix des types de profils de candidats qui les testeront.

7.1. Spécifications des offres d'emploi testées

Pour la France, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale, a choisi de faire réaliser des tests de discrimination « raciale » à l'embauche sur six des principales agglomérations du pays : Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Ces six bassins d'emploi ont été choisis pour diverses raisons :

- l'importance et la composition de leur population active, et en particulier la présence, dans cette population, de personnes correspondant aux profils de candidats qui allaient être utilisés pour réaliser les tests de discrimination ;
- le nombre et la diversité des offres d'emploi sur ces bassins ;
- leur répartition sur le territoire national.

La DARES et le Bureau International du Travail ont choisi de limiter les tests à des offres d'emploi de basses et moyennes-basses qualifications, pour l'essentiel sur la base des deux considérations suivantes :

- l'hypothèse que cette tranche de qualification est celle où la concurrence est la plus directe entre les candidats à l'embauche pouvant paraître avoir une « origine étrangère » et les autres ;
- la difficulté de présenter des CV faisant référence à des diplômes que les recruteurs pourraient vouloir vérifier, et plus encore la difficulté à former des candidats testeurs qui puissent être crédibles, pour assurer les entretiens de recrutement, sur différents métiers qualifiés.

Plusieurs facteurs ont enfin présidé à la spécification des domaines professionnels et types de métiers testés :

- le volume des emplois et des offres générées, sur la tranche de qualification choisie, par les divers domaines et métiers représentés sur chacun des bassins testés ;
- le souhait de ne pas sur-représenter ni sous-représenter les métiers ou les tâches dont on connaît la traditionnelle « ethnicisation » ;
- afin de réduire le nombre de tests de discrimination non poursuivis, l'évitement des métiers dont le processus de recrutement amenait souvent à produire des certificats ou d'autres pièces officielles, ou à passer des évaluations pratiques en situation de travail ;
- l'objectif de concentrer les tests de discrimination sur trois catégories de domaines professionnels qui allaient être communes aux six bassins d'emploi, de façon à obtenir des résultats statistiquement significatifs sur ces catégories ;

⁴⁶ Bovenkerk F., op. cit., note 45.

- le choix de définir les trois catégories de domaines professionnels en concertation avec le dispositif d'enquête mis en place en Suède en même temps qu'en France, avec l'espoir d'obtenir des résultats par domaines professionnels éventuellement comparables entre les deux pays.

Les deux derniers facteurs cités ont abouti au choix suivant en termes de domaines professionnels à tester en priorité sur chacune des six agglomérations françaises :

- pour les tests effectués par des hommes — sur Lille, Lyon et Nantes :
 - les emplois de la vente et du commerce,
 - les emplois des hôtels et restaurants,
 - les emplois des transports, des services aux entreprises ou aux collectivités, du bâtiment et des travaux publics ;
- pour les tests effectués par des femmes — sur Marseille, Paris et Strasbourg :
 - les emplois de la vente et du commerce,
 - les emplois des hôtels et restaurants,
 - les emplois de la santé et de l'action sociale, des services à la personne, de l'accueil et du secrétariat.

Concernant les services à la personne auprès de particuliers — « assistante maternelle », aide à domicile, etc.— il a été décidé de ne tester que les offres d'emploi émises par des structures prestataires de services, et de ne pas tester directement des particuliers.

Ces différents facteurs de spécification des domaines professionnels testés ont été tributaires d'une ultime contrainte : la disponibilité effective en nombre suffisant, sur chacun des bassins d'emploi, d'offres correspondant aux activités et aux métiers visés, sachant l'objectif final d'obtenir plus de 175 tests valides et utilisables par bassin, dans un laps de temps qui ne pouvait être indéfiniment extensible. Du fait de cette contrainte, la répartition par domaines des tests de discrimination réalisés a aussi et surtout dépendu de l'offre disponible sur chaque site et pendant la période de l'enquête.

Les deux tableaux suivants répartissent en pourcentages l'ensemble des tests valides réalisés, qu'ils se soient révélés utilisables ou non, selon les trois groupes de domaines professionnels testés en priorité ; les paires féminines et masculines sont distinguées, puisqu'elles ne devaient pas toujours tester exactement les mêmes métiers. Le Tableau 1 partage cette répartition sur les six agglomérations concernées par l'enquête, tandis que le Tableau 2 détaille, pour chaque domaine professionnel, les familles de métiers les plus fréquemment testées.

Tableau 1 Répartition (en %) par domaines professionnels de l'ensemble des tests engagés sur chacun des six sites concernés par l'enquête

Domaine professionnel (FAP-2003)	PAIRES MASCULINES			PAIRES FEMININES		
	LILLE	LYON	NANTES	MARSEILLE	PARIS	STRASBOURG
S. Hotellerie restauration	39.4	35.9	35.1	47.2	38.6	38.8
R. Commerce	35.3	31.8	27.5	22.5	32.9	35.0
Autres domaines testés	25.3	32.3	37.4	30.3	28.5	26.2
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(nombre de tests)	(391)	(427)	(382)	(422)	(407)	(294)

Tableau 2 Répartition (en %) par domaines professionnels, et en détaillant les familles professionnelles les plus représentées, de l'ensemble des tests engagés par les paires masculines et féminines

DOMAINES PROFESSIONNELS et familles de métiers (FAP)	Paires masculines	Paires féminines	Ensemble
S. HOTELLERIE, RESTAURATION	36.4	41.8	39.0
- dont S261. Serveurs de cafés restaurants	(17.9)	(31.0)	(24.2)
- dont S140. Cuisiniers	(13.9)	(6.5)	(10.3)
R. COMMERCE	31.6	29.6	30.6
- dont R160 à R165. [Vendeurs en magasin]	(14.7)	(16.3)	(15.4)
- dont R283. Représentants auprès de particuliers	(7.9)	(5.4)	(6.7)
- dont R060 - R061. [Employés libre service et caissiers]	(7.3)	(4.0)	(5.7)
AUTRES DOMAINES PROFESSIONNELS TESTES	32.0	28.6	30.4
T. SERVICES AUX PARTICULIERS ET AUX COLLECTIVITES	9.5	15.8	12.6
- dont T460. Agents d'entretien	(5.1)	(4.6)	(4.9)
- dont T160. Employés de maison	(0.7)	(5.5)	(3.0)
- dont T060. Coiffeurs, esthéticiens	(2.3)	(3.5)	(2.8)
J. TOURISME ET TRANSPORTS	9.4	0.4	5.0
- dont J020. Manutentionnaires	(3.3)	(0.1)	(1.7)
- dont J342. Conducteurs livreurs	(2.9)	(0.3)	(1.6)
- dont J343. Conducteurs routiers	(3.0)		(1.5)
L. GESTION, ADMINISTRATION	2.3	7.0	4.6
- dont L260. Agents d'accueil et d'information	(0.3)	(3.4)	(1.8)
- dont L060. Secrétaires bureautiques et assimilés	(0.9)	(2.7)	(1.8)
B. BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS	7.3		3.8
- dont B441 à B444. [Ouvriers divers du bâtiment]	(4.0)		(2.1)
- dont B240. Maçons	(2.0)		(1.0)
V. SANTE, ACTION SOCIALE, CULTURELLE ET SPORTIVE	1.0	5.4	3.1
- dont V060. Aides-soignants	(0.7)	(3.7)	(2.2)
- dont V481. animateurs socio-culturels	(0.4)	(1.3)	(0.8)
D. MECANIQUE, TRAVAIL DES METAUX	1.3		0.7
- dont D020. Ouvriers non qualifiés (...) formage de métal	(0.5)		(0.3)
- dont D541. Carrossiers automobiles	(0.4)		(0.2)
W. ENSEIGNEMENT, FORMATION	0.4		0.2
- dont W180. Formateurs [en auto-école]	(0.4)		(0.2)
A. AGRICULTURE, MARINE, PECHE	0.8		0.4
- dont A140. Maraîchers, horticulteurs	(0.6)		(0.3)
Ensemble	100.0	100.0	100.0
<i>nombre de tests</i>	<i>1 200</i>	<i>1 123</i>	<i>2 323</i>

7.2. Spécifications des profils des candidats testeurs

En ce qui concerne maintenant les profils des candidats testeurs, les spécifications opérées en France ont été les suivantes.

Il a été décidé que tous les candidats testeurs devaient paraître avoir entre 20 et 25 ans. La variable de l'âge doit en effet être contrôlée, les tests ne portant pas sur ce critère possible de discrimination, mais uniquement sur celui de « l'origine » ou de « l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ». La tranche d'âge choisie permettra de mesurer l'ampleur de la discrimination en raison de « l'origine » rencontrée à l'embauche en France par des candidats à l'emploi qui débudent leur vie active et vivent leurs premières confrontations au marché du travail. À l'avenant, les CV de tous les candidats testeurs ont fait valoir une expérience professionnelle seulement débutante.

Les batteries de tests de discrimination ont été réalisées, sur trois des six agglomérations, par des paires de candidatures féminines, et sur les trois autres par des paires de candidatures masculines. Il ne s'agit ici que de prendre en compte la réalité de la population active française et du marché du travail français en matière de genres, de façon à ce que l'enquête soit représentative de cette réalité. Il demeure cependant que les résultats des tests ne mesurent strictement que la discrimination à l'embauche en fonction de l'origine réelle ou supposée, sans interférence avec la discrimination à l'embauche en fonction du genre : la variable de « l'origine » a varié entre l'un.e et l'autre des deux candidat.e.s de la même paire, mais la variable du genre est restée contrôlée au sein de toutes les paires.

Compte tenu des faits connus en matière de discrimination selon « l'origine » en France, la Direction de l'animation de la recherche du Ministère de l'emploi, le Bureau International du Travail et le cabinet ISM-Corum retenu pour conduire l'étude, ont décidé que les tests porteraient sur la discrimination à l'embauche rencontrée, d'une part, par les jeunes actifs communément perçus en France comme étant « d'origine maghrébine », et d'autre part, par ceux communément perçus comme étant « d'origine africaine ». Il a été convenu que ces candidats testeurs seraient tous de nationalité française, afin d'écarter toute différence liée au statut légal des candidats et d'invalider tout argument des recruteurs relatifs aux permis de séjour ou de travail. Il a été décidé, plus précisément, que ces profils de candidats relèveraient tous de la population souvent qualifiée de « deuxième génération issue de l'immigration », que l'on pourrait aussi bien nommer « première génération née en France ».

Les tests de discrimination de la présente enquête ont donc confronté les recruteurs à deux candidat.e.s de 20-25 ans, français.e.s, né.e.s en France, ayant les deux suivi leur scolarité et leur formation dans l'Hexagone, et apparaissant tout à fait comparables du point de vue de cette formation et de leurs premières expériences professionnelles. L'un.e des candidat.e.s portait un prénom et un nom évoquant une « origine hexagonale ancienne », l'autre portait un prénom et un nom évoquant soit une « origine maghrébine », soit une « origine noire africaine ».

Sachant que la méthode du Bureau International du Travail préconise que chaque origine soit endossée par deux testeurs distincts pendant la conduite des tests de discrimination, voici les noms et les prénoms que les candidat.e.s à l'emploi ont portés lors de cette enquête :

- noms et prénoms masculins évoquant une « origine maghrébine » :
Kader LARBI et Farid BOUKHRIT
- noms et prénoms féminins évoquant une « origine maghrébine » :
Farida LARBI et Latifa BOUKHRIT
- noms et prénoms masculins évoquant une « origine noire africaine » :
Bakari BONGO et Kofi TRAORE
- noms et prénoms féminins évoquant une « origine noire africaine » :
Aminata BONGO et Binta TRAORE
- noms et prénoms masculins évoquant une « origine hexagonale ancienne » :
Julien ROCHE et Jérôme MOULIN
- noms et prénoms féminins évoquant une « origine hexagonale ancienne » :
Marion ROCHE et Emilie MOULIN

Les mêmes noms et prénoms ont servi à évoquer la même « origine » sur tous les sites où cette « origine » devait apparaître dans les tests. La variable de l'origine a été distribuée comme suit sur les six bassins d'emploi testés :

Lille (hommes)	« origine maghrébine » / « origine hexagonale ancienne »
Lyon (hommes)	« origine maghrébine » / « origine hexagonale ancienne »
Marseille (femmes)	« origine noire africaine » / « origine hexagonale ancienne »
Nantes (hommes)	« origine noire africaine » / « origine hexagonale ancienne »
Paris (femmes)	« origine noire africaine » / « origine hexagonale ancienne »
Strasbourg (femmes)	« origine maghrébine » / « origine hexagonale ancienne »

Au-delà des noms et prénoms, et afin de tester également les situations de rencontre ou d'entretien physique avec les recruteurs, il fallait que les candidat.e.s testeurs proposent un phénotype qui concorde avec les stéréotypes racialisants de l'origine qu'ils devaient évoquer. Les candidat.e.s « d'origine noire africaine » présentaient une peau noire, et ils/elles étaient les seul.e.s dans ce cas.

Selon les dénominations en vigueur dans les études nationales par tests de discrimination conduites sous l'égide du Bureau International du Travail, les candidat.e.s censé.e.s évoquer une « origine hexagonale ancienne » seront dénommé.e.s **candidat.e.s majoritaires**, et les candidat.e.s censé.e.s évoquer une « origine maghrébine » ou une « origine noire africaine » seront dénommé.e.s **candidat.e.s minoritaires**.

7.3. Précisions apportées à l'analyse de chaque test en France

Pour rappel, la méthodologie générale du Bureau International du Travail réclame que le déroulement de chaque test engagé permette de le classer dans un des trois grands types suivants :

- les tests non valides, correspondant aux offres d'emploi qui n'ont pas été, ou n'ont pas pu être, correctement testées ;
- les tests valides non utilisables, correspondant aux offres d'emploi qui ont donné lieu à un refus ou une non-réponse pour les deux testeurs à la première étape du recrutement, ou bien qui ont débouché sur un test qui n'a pas pu se poursuivre bien que les deux testeurs aient reçu une réponse positive à la première étape ;
- les tests valides et utilisables, correspondant aux offres d'emploi ayant donné lieu à une réponse différenciée de l'employeur entre les deux testeurs à quelque étape que ce soit du recrutement — discrimination —, ou bien qui ont eu la même issue pour les deux testeurs, qu'elle soit positive ou négative, à la dernière étape — égalité de traitement.

La méthodologie générale du Bureau International du Travail prévoit également que l'analyse des tests valides et utilisables permette de distinguer systématiquement entre ceux qui dénotent une discrimination à l'encontre du candidat minoritaire, ceux qui dénotent une discrimination à l'encontre du candidat majoritaire, et ceux qui manifestent une égalité de traitement entre les deux candidats. Ceci afin d'aboutir au calcul du taux de discrimination nette.

Parmi les enquêtes nationales par tests de discrimination conduites sous l'égide du Bureau International du Travail, l'enquête menée en France en 2005-2006 est à ce jour la deuxième seulement, après celle conduite en Belgique en 1996-1997, à avoir testé chacune des trois principales modalités de prise initiale de contact d'un candidat avec un employeur : l'appel téléphonique, l'envoi d'un CV par courrier — postal ou électronique —, et la présentation physique sur le lieu de travail — avec en l'occurrence un CV à déposer.

La réalisation pratique des tests en France a montré la diversité des réponses que pouvaient recevoir les candidats testeurs dès cette première étape, et donc la diversité des déroulements que pouvaient connaître les tests par la suite. Est alors apparue une réelle difficulté à faire correspondre cette diversité aux définitions et schémas de la méthodologie générale. Lorsque, par exemple, un employeur dit à l'un des testeurs qu'il le rappellera, et à l'autre de lui envoyer un CV par courrier, y a-t-il égalité ou bien différence de traitement ? Si différence de traitement il y a, en faveur de quel candidat ? Si égalité de traitement il y a, à quelle étape du recrutement le test accède-t-il ?

Les règles finalement adoptées pour caractériser le résultat de chaque test, parce qu'elles se sont avérées applicables, sans exception, à l'ensemble des tests réalisés en France, vont complexifier mais préciser les schémas de la méthodologie générale en plusieurs points.

Premièrement, certaines réponses recueillies après la prise initiale de contact ne semblent mériter d'être considérées ni comme un **refus** clair de la candidature, ni comme son accession certaine à l'étape suivante du recrutement, celle de l'**entrevue** avec l'employeur. Il s'agit des propositions :

- « on vous rappellera »,

- « rappelez »,
- « envoyez un CV ».

Ces trois réponses peuvent apparaître à l'issue d'appels téléphoniques préalables, tandis que seules les deux premières peuvent être données à la suite des autres modes de prise de contact testés — envoi de CV par courrier ou présentation physique avec dépôt de CV. Mais toutes, quoi qu'il en soit, seront considérées comme plaçant les candidat.e.s dans une même étape intermédiaire : celle de la **mise en attente**.

Enfin, en sus des trois principaux types de réponses que sont le refus, la mise en attente et la proposition d'entrevue, il faut noter la possibilité que l'employeur fasse un quatrième type de réponse dès le contact initial : celle consistant à annoncer au candidat une **évaluation** objective en même temps que l'entrevue, voire à l'y soumettre avant tout entretien. Ainsi, l'employeur peut demander d'emblée la communication de pièces officielles attestant des compétences — certificats, diplômes, etc. — ou encore peut proposer un rendez-vous au candidat mais pour une évaluation pratique en situation de travail. Dans les deux cas, le candidat testeur ne pouvait pas donner suite. Mais il est cependant utile de garder la trace de ces situations rencontrées dans les tests, pour l'intérêt qu'elles représentent eu égard au problème de la discrimination ⁴⁷.

En second lieu, il faut caractériser toutes les combinaisons qui sont maintenant envisageables dans les réponses apportées à l'un et à l'autre testeur. Le tableau qui suit opère tous les croisements possibles dans les réponses qu'ont pu obtenir, lors de l'enquête en France, les candidat.e.s majoritaires d'une part et minoritaires de l'autre, à leur premier contact avec l'employeur, quel que soit le mode de ce premier contact. Notons que c'est à l'issue de ces premiers contacts que les réponses des employeurs sont les plus variées, certaines propositions, notamment les mises en attente par demande d'envoi ou de dépôt de CV, disparaissant logiquement de l'éventail des réponses possibles au fur et à mesure que les parcours de recrutement progressent.

La diagonale du tableau traite de tous les cas de figure dans lesquels les deux candidats testeurs reçoivent la même réponse de l'employeur. Lorsque les deux testeurs se voient opposer un refus immédiat — case blanche en haut à gauche du tableau —, le test est achevé et se révèle non utilisable. À l'autre extrémité, en bas à droite du tableau, se trouve un cas de test qui ne peut pas être poursuivi, car les testeurs ne peuvent se soumettre au type d'évaluation pratique proposée : ce test est également non utilisable.

Entre ces deux premiers types de tests, dans les deux cases blanches centrales du tableau, figurent tous les tests qu'il s'agit en revanche de poursuivre : les deux testeurs ont reçu au premier contact un traitement égal, soit sous la forme de deux propositions de mise en attente, soit sous la forme de deux propositions d'entrevue, auxquelles, dans les deux cas, le protocole d'enquête réclame de donner suite.

A contrario, si l'un seulement des deux testeurs a recueilli une mise en attente, et l'autre soit un refus, soit une proposition d'entrevue ou d'évaluation, ou bien, *a fortiori*, si l'un des deux testeurs s'est vu proposer une entrevue ou une évaluation tandis que l'autre a recueilli un refus ou une mise en attente, alors une discrimination est enregistrée, et le test est achevé.

⁴⁷ Ce point sera notamment développé en section 8.2. de la Partie IV des « Résultats de l'enquête ».

Tableau 3 Croisement des réponses obtenues par les candidat.e.s majoritaires et minoritaires à l'issue du contact initial avec l'employeur

Candidat.e majoritaire		Candidat.e minoritaire			
		refus (-)	attente (=)	entrevue (+)	évaluation (+)
refus (-)	(-)				
mise en attente (=)	(=)				
entrevue (+)	(+)				
évaluation (+)	(+)				

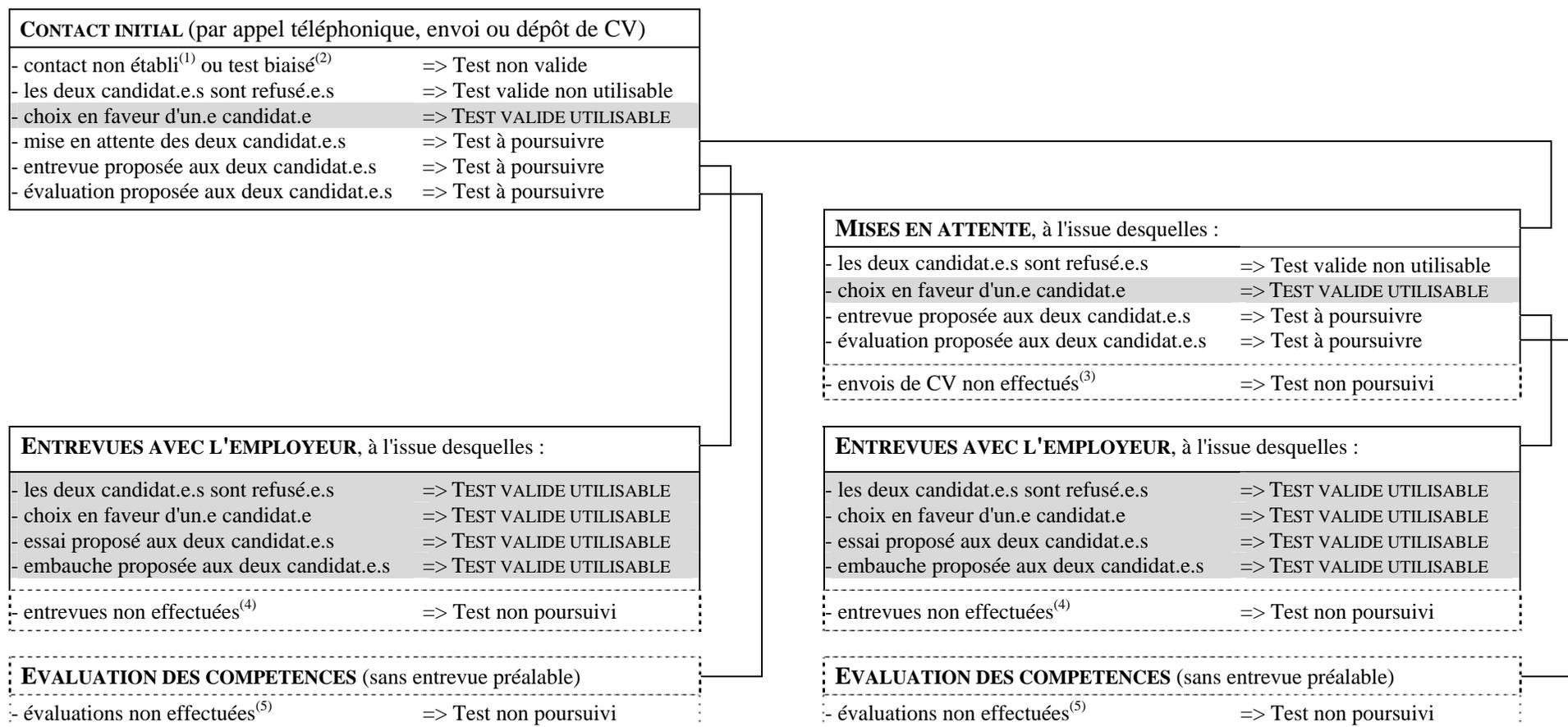
Dans les cases signalées par une trame gris foncé, au-dessous de la diagonale du tableau, vont se trouver tous les cas de discrimination en faveur des candidat.e.s majoritaires. Tandis que dans les cases en trame gris clair, au-dessus de la diagonale, vont figurer les cas de discrimination en faveur des candidat.e.s minoritaires. Les résultats présentés en Partie IV montreront que les premiers cas sont bien plus nombreux que les seconds...

Pour être tout à fait complet, il faut noter qu'un cas précis pose un problème d'interprétation : si l'un des testeurs se voit proposer une entrevue et l'autre une procédure d'évaluation, il n'est pas évident de considérer qu'il y a là une différence de traitement, qui plus est en faveur d'un candidat ou de l'autre. Mais cette situation est néanmoins d'une extrême rareté : 2 cas ont été enregistrés sur 2 440 tests engagés en France. Par la suite, les propositions d'entrevue ou d'évaluation seront donc sans dommage confondues lorsqu'il s'agira de qualifier le résultat de chaque test.

7.4. Précisions apportées à la description des processus de recrutement et au décompte final de l'ensemble des tests engagés

Les doubles propositions de mise en attente, d'entrevue ou d'évaluation à l'issue du premier contact, ouvrent sur différentes procédures de recrutement, dont le déroulement effectif va dépendre des possibilités de poursuite proposées, ou non, à chaque étape. Le schéma global de la page suivante synthétise les processus de recrutement offerts à l'ensemble des tests engagés dans cette enquête, en fonction des résultats obtenus par les tests, étape par étape.

Tableau 4 Processus de recrutement en fonction des résultats obtenus à chaque étape pour l'ensemble des tests engagés



(1) contact non établi quand les deux candidat.e.s n'ont pu joindre l'employeur (coordonnées erronées) ou pas dans les mêmes conditions (messagerie pour l'un.e des deux, etc.)
 (2) test biaisé lorsqu'un.e des deux candidat.e.s oublie de se nommer ou quand les deux ne se sont pas présentés à l'identique (l'un est apparu plus mobile que l'autre, etc.)
 (3) envois de CV non effectués lorsque l'employeur demande de joindre des données officielles (carte d'identité, numéro de sécurité sociale, etc.)
 (4) entrevues non effectuées pour des problèmes de planning (candidat.e non disponible aux horaires proposés par l'employeur, retard à un RDV, etc.)
 (5) évaluations non effectuées en raison de l'impossibilité des testeurs à s'y soumettre (évaluations des compétences en situation pratique de travail) ou en raison de l'impossibilité de produire de faux documents (évaluations des compétences sur pièces : certificats, diplômes, etc.)

Le schéma précédent visualise, de haut en bas, les différents déroulements qui peuvent apparaître à l'issue du contact initial : soit une double mise en attente, soit une double entrevue, soit une double évaluation — que les testeurs ne pourront pas honorer.

L'étape de la mise en attente se présente comme une phase de sélection intermédiaire, ou plutôt de sélection simplement différée, par rapport à l'étape du contact initial. Les tests non poursuivis à l'étape intermédiaire de la mise en attente — il en sera de même à l'étape finale de l'entrevue — se révèlent analogues aux tests non valides dès le départ, et deviennent en tout cas non utilisables comme eux. Tandis que les offres d'emploi qui donnent lieu à un choix en faveur d'un des testeurs aux étapes intermédiaire ou finale, viennent s'ajouter aux offres d'emploi pour lesquelles un tel choix s'est produit dès la première étape, pour augmenter le nombre de cas de discrimination enregistrés dans l'enquête.

Deux configurations de tests rencontrées dans les étapes intermédiaire ou finale réclament une explication spécifique.

Premier cas : lorsque la mise en attente des deux candidatures débouche finalement sur leur double refus, ce dernier apparaît formellement différé, mais sur le fond il n'est guère différent d'un double refus immédiat enregistré lors de la première étape. Souvent, en effet, une double mise en attente répond à l'impossibilité de la personne en charge du recrutement de traiter les candidatures au moment de la prise de contact initiale, et c'est en fait comme si cette première étape n'avait pas été engagée. Souvent encore, quand les mises en attente consistent à proposer d'envoyer des CV, il peut s'agir d'un moyen de rassembler plusieurs candidatures avant même de les traiter, et là non plus la première étape n'a pas été véritablement engagée. Il est toujours possible enfin qu'un troisième candidat ait déjà été choisi au moment de la prise de contact des deux testeurs, et que la mise en attente de ces derniers ne soit qu'une précaution de l'employeur pour le cas où le candidat choisi serait défaillant. Quoi qu'il en soit rien ne garantit que l'employeur, quand il exprime en définitive un double refus différé, se soit trouvé en situation de faire un choix entre les deux candidatures-tests et les ait réellement étudiées. Un double refus différé donne tout compte fait un test non utilisable.

Deuxième cas appelant une explicitation : lorsque les entrevues de l'employeur avec les deux testeurs débouchent finalement sur deux propositions égales, qu'elles soient positives — prise à l'essai voire embauche ferme — mais tout aussi bien négatives — double refus final —, il s'agit de tests valides et utilisables qui dénotent une égalité de traitement. En effet, même dans les cas où tout s'achève par un double refus à l'issue des entrevues, les candidatures-tests ont toutes les deux franchi les étapes précédentes, durant lesquelles l'employeur les a considérées avant de s'engager dans des rendez-vous avec les candidat.e.s. Ces rendez-vous manifestent que les candidatures-tests correspondent un tant soit peu à l'offre, et que l'emploi n'est pas encore pourvu. Alors qu'un double refus au contact initial ou en mise en attente — cas précédent — indique le contraire : les candidatures ne sont pas adéquates, ou l'emploi est déjà pourvu, et l'employeur n'a donc pas été véritablement en situation de choisir entre les deux testeurs.

1. Tests non valides (et non utilisables)**= 117 tests**

1.1. Erreur pouvant biaiser le résultat = 84 tests

(l'un des deux testeurs oublie de se nommer; un testeur obtient un interlocuteur au téléphone, tandis que son binôme n'a qu'une messagerie; écart trop important entre les deux appels; etc)

1.2. Employeur non contacté = 33 tests

(dans le cas d'un appel téléphonique initial, un seul ou aucun des deux testeurs n'a réussi à joindre l'employeur ou même à laisser un message; dans le cas d'un envoi de CV par email, échec de l'envoi)

2. Tests valides mais non utilisables**= 1223 tests**

2.1. Refus immédiats des deux candidat.e.s, sans propositions = 761 tests

- *l'emploi est déjà pourvu* (= 318 tests)
- *profils inadéquats (qualification manquante, résidence éloignée, sexe...)* (= 104 tests)
- *autres raisons invoquées* (= 39 tests)
- *refus "passifs", l'employeur ne répondant à aucun des deux testeurs** (= 300 tests)

2.2. Refus différés des deux candidat.e.s, après mises en attente = 249 tests

- *l'employeur dit qu'il rappellera, mais ne donne pas suite* (= 145 tests)
- *l'employeur demande qu'on lui envoie un CV, mais ne donne pas suite* (= 104 tests)

2.3. Tests non poursuivis, malgré des propositions préalables = 213 tests

- *envoi de CV non effectué (demande de données officielles)* (= 18 tests)
- *proposition d'une évaluation des compétences en situation ou sur pièces* (= 91 tests)
- *problème d'emploi du temps, RDV annulés...* (= 104 tests)

3. Tests valides et utilisables**= 1100 tests**

- *proposition favorisant un des deux testeurs à une étape du recrutement* (= 977 tests)
- *proposition positive faite aux deux testeurs après l'entrevue finale* (= 38 tests)
- *rejet des deux candidatures après l'entrevue finale*** (= 85 tests)

* soit après que les candidat.e.s ont laissé des messages sur son répondeur, soit après un envoi initial de CV (dans le cas où l'annonce ne mentionne pas de téléphone permettant d'effectuer des relances)

** il faut qu'il s'agisse bien, ici, de l'entretien d'embauche final proposé par l'employeur après les premiers contacts ; s'il ne s'agit que d'une rencontre fortuite à l'occasion d'un dépôt initial de CV, le double refus est du type "2.1." et le test est non utilisable.

Lorsque les divers déroulements de tous les tests engagés ont été parcourus, le décompte final des tests non valides, valides non utilisables et valides utilisables peut être arrêté. Il est donné page précédente. L'enquête conduite en France totalise au final 1 100 tests de discrimination à l'embauche valides et utilisables, toutes modalités de prise de contact, toutes activités ou professions, toutes combinaisons « d'origines » et toutes agglomérations confondues. C'est sur le fondement de ces 1 100 tests, que selon la méthode appliquée dans les études nationales du Bureau International du Travail, des taux de discrimination nette vont être calculés pour la France.

Le tableau ci-dessous précise, en pourcentages, la répartition de ces 1 100 tests valides et utilisables, selon :

- les trois catégories de domaines professionnels qui ont été testés en priorité — les paires féminines et masculines sont distinguées car elles ne devaient pas tester exactement les mêmes métiers ;
- les six bassins d'emploi concernés par l'enquête.

Tableau 5 Répartition (en %) par domaine professionnel des tests valides utilisables finalement obtenus sur chacun des six sites concernés par les tests

Domaine professionnel (FAP-2003)	PAIRES MASCULINES			PAIRES FEMININES		
	LILLE	LYON	NANTES	MARSEILLE	PARIS	STRASBOURG
S. Hotellerie restauration	43.5	41.4	37.8	50.5	45.5	47.7
R. Commerce	33.3	26.3	27.5	24.0	27.5	32.6
Autres domaines testés*	23.2	32.3	34.7	25.5	27.0	19.7
Ensemble	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>(nombre de tests)</i>	<i>(177)</i>	<i>(186)</i>	<i>(193)</i>	<i>(188)</i>	<i>(178)</i>	<i>(178)</i>

* il s'agit essentiellement des domaines : "Services aux particuliers et aux collectivités", "Tourisme et transports", "Gestion et administration", "Bâtiment et travaux publics", "Santé et action sociale" — des données détaillées pour ces domaines ont été présentées dans le tableau qui clôt la section 7.1.

Plus de 175 tests valides et utilisables ont donc été rassemblés sur chacun des six bassins d'emploi, conformément à la contrainte de significativité statistique posée dans la méthode du Bureau International du Travail ⁴⁸.

⁴⁸ Cf. la section 6.2.4.

Partie IV
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

8. Résultats d'ensemble des tests de discrimination

8.1. Bilan sur la globalité des tests valides

Conformément à la méthodologie préconisée par le Bureau International du Travail, les calculs de taux de discrimination présentés par la suite s'appuieront essentiellement sur les seuls tests qualifiés de valides et utilisables. Mais un bilan de l'ensemble des tests valides effectués, qu'ils se soient révélés par la suite utilisables dans les calculs ou non, permettra dans un premier temps de préciser les pratiques de recrutement des employeurs testés.

Au total des six agglomérations concernées par l'étude, 2 323 tests valides ont été réalisés ⁴⁹. Ils ont été répartis dans la Figure 1 qui suit, en fonction des résultats obtenus à chaque étape du processus de recrutement, sans les distinguer pour l'instant selon qu'ils ont débuté par un appel téléphonique, ou un envoi de CV par courrier, ou un dépôt physique de CV ⁵⁰.

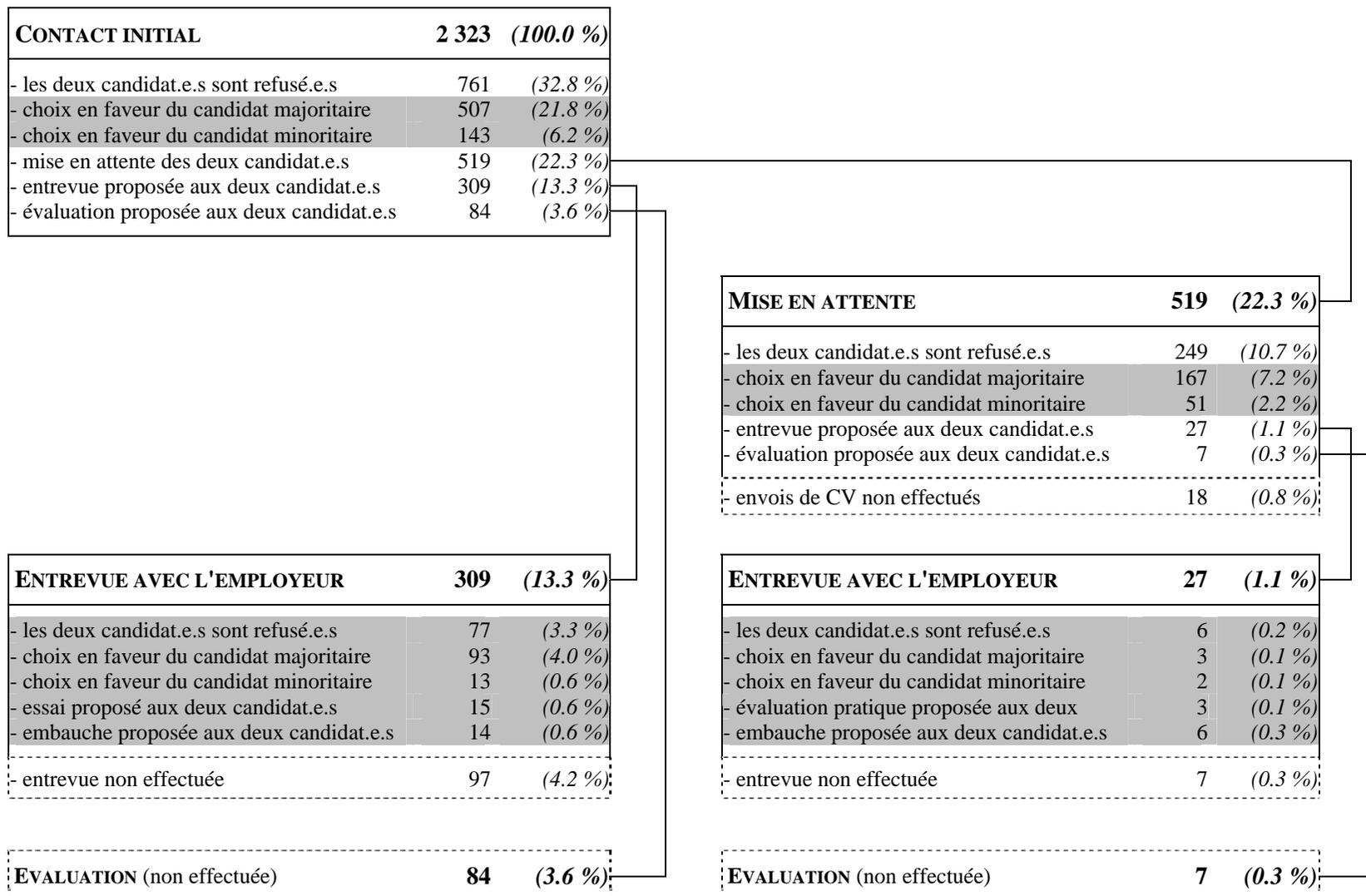
Lors du contact initial, les deux candidat.e.s ont été refusé.e.s d'emblée dans un tiers des cas, l'employeur déclarant le plus souvent que l'emploi est déjà pourvu. Après ces « refus immédiats », la réaction la plus fréquente consiste à donner des réponses différentes aux deux candidat.e.s, traitant l'un.e de façon plus favorable que l'autre. Ces choix effectués dès le premier contact concernent 28 % de l'ensemble des tests valides, et s'effectuent plus de trois fois sur quatre à l'avantage du candidat majoritaire. Les deux candidat.e.s ayant présenté des compétences et des profils similaires — et, dans le cas d'appels téléphoniques, ayant adopté la même attitude —, les employeurs concernés n'ont eu guère d'autre critère que la consonance des nom et prénom pour faire leur choix, qui est discriminatoire ⁵¹.

⁴⁹ Pour rappel, ce total exclut 117 tests non valides dès le contact initial, en raison de problèmes ou d'erreurs risquant d'affecter le résultat : soit l'un.e des candidat.e.s a omis de se nommer, ou a déclaré à l'employeur une compétence ou une capacité que l'autre candidat.e n'a pas signalée — maîtrise d'une langue, mobilité, disponibilité, etc. —, soit l'employeur n'a pas pu être contacté — coordonnées erronées — ou ne l'a été que par l'un.e des deux candidat.e.s — l'autre n'obtenant qu'une boîte vocale.

⁵⁰ Les résultats détaillés suivant la modalité de contact initial seront exposés en section 9.

⁵¹ Dans les tests débutant par un dépôt de CV en personne, la réaction de l'employeur a pu être conditionnée par le « patronyme » des candidat.e.s mais aussi par leur « apparence physique » au sens du faciès — deux critères discriminatoires en droit français, cf. plus haut la section 1.2. Toutefois, ces contacts initiaux par dépôt de CV ne représentent que 5 % de l'ensemble des tests valides — cf. la section 9 pour des résultats détaillés en fonction de la modalité de contact initial.

Figure 1 Résultats obtenus à chaque étape du processus de recrutement - % calculés par rapport aux 2 323 tests valides effectués



En additionnant les doubles refus immédiats et les cas où l'un des deux types de candidat.e.s a d'emblée été préféré, ce sont près de 61 % des tests valides qu'il n'y a pas eu lieu de poursuivre au-delà du contact initial. Restent donc un peu plus de 39 % des tests à poursuivre, pour lesquels les deux types de candidat.e.s ont reçu des propositions identiques de l'employeur.

Pour un tiers de ces tests à poursuivre — 13.3 % de l'ensemble des tests valides —, c'est une entrevue qui a été proposée aux deux candidat.e.s, soit sous la forme d'un rendez-vous à une heure précise, soit en indiquant de se présenter durant une plage horaire donnée — « en matinée », « après le service ». Ces pratiques de recrutement où l'employeur semble vouloir se faire une opinion avant tout visuelle des candidat.e.s concernent surtout des métiers en contact direct avec la clientèle, en particulier dans le domaine de la restauration ⁵².

D'autres employeurs, bien moins nombreux puisqu'ils ne représentent que 3.6 % des tests valides réalisés, ont proposé d'emblée aux deux candidat.e.s de venir se soumettre à une évaluation pratique, ou d'amener des documents attestant de leurs compétences — diplômes, permis, certificats d'anciens employeurs. Ces modes de sélection, qui passent par une évaluation sur pièces ou bien en situation, représentent de bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations, puisque l'employeur semble s'engager vers un choix en fonction de critères objectifs et légitimes, selon l'aptitude concrète et pratique des candidat.e.s à occuper l'emploi à pourvoir.

Enfin, une stratégie relativement fréquente lors du contact initial, puisqu'elle concerne 22.3 % des tests valides, consiste pour l'employeur à mettre en attente les deux candidat.e.s : « envoyez un CV » après un appel initial, « rappelez » ou « on vous rappellera ».

Dans près de la moitié de ces cas — 249 tests sur 519 mises en attente —, les employeurs ne recontactent finalement aucun.e des deux candidat.e.s, ou bien ne les rappellent que pour les informer de la non-sélection de leurs candidatures, ou bien en informent les deux candidats testeurs lorsque ceux-ci rappellent. Il s'agit en général d'offres d'emploi où l'employeur, lors du contact initial, avait indiqué que quelqu'un était déjà pris à l'essai, tout en demandant un CV aux deux testeurs au cas où la personne à l'essai ne ferait pas l'affaire. Ces doubles « refus différés » s'apparentent ainsi aux doubles « refus immédiats » enregistrés dès le contact initial, puisque dans les deux cas l'emploi est déjà pourvu, avec pour seule différence que l'employeur, dans le second cas, se réserve la possibilité, par précaution, de revenir vers les candidatures qu'il a reçues.

Pour une autre petite moitié de ces mises en attente — 218 tests sur 519 —, les employeurs ne recontactent finalement que l'un.e des deux candidat.e.s, en choisissant près de trois fois sur quatre le candidat majoritaire. Là encore, ces choix apparaissent discriminatoires, puisque les employeurs ne pouvaient se fonder que sur deux profils en tous points comparables, la seule différence notable résidant dans les noms et prénoms des candidat.e.s — et dans leur faciès pour les quelques cas de rencontres fortuites au moment d'un dépôt de CV initial.

En définitive, seulement 34 des 519 tests mis en attente ont débouché sur des propositions d'entrevue ou d'évaluation pratique pour les deux candidat.e.s. La mise en attente apparaît donc le plus souvent comme un moyen d'écarter poliment, ou avec prudence, un grand nombre de candidat.e.s, en ne leur opposant pas un refus immédiat lors du contact initial.

⁵² Cf. plus loin la section 10.2.

L'étape suivante du recrutement — une entrevue ou une évaluation pratique — n'a finalement été proposée aux deux candidat.e.s que dans 427 tests, dès le contact initial pour la plupart des offres ($309 + 84 = 393$ cas), après une mise en attente pour les autres ($27 + 7 = 34$ cas). Seulement 18 % des employeurs valablement testés ont donc souhaité rencontrer les deux types de candidat.e.s avant d'effectuer leur choix, alors qu'ils sont plus du double ($21.8 + 6.2 + 7.2 + 2.2 = 37.4$ %) à avoir écarté l'un des candidats testeurs sans même le rencontrer, le minoritaire dans plus de trois quarts des cas.

En principe, ces 427 tests étaient à poursuivre jusqu'à connaître les choix faits par les employeurs après avoir formellement rencontré les deux candidat.e.s. Mais cela n'a pas toujours été possible. Des problèmes de disponibilité et de gestion du temps⁵³ ont contraint à ne pas donner suite à près d'un tiers des entrevues proposées ($97 + 7 = 104$ tests sur $309 + 27 = 336$). Quant aux $84 + 7 = 91$ tests où une évaluation de chaque candidat.e en situation, ou sur pièces, allait accompagner la rencontre avec l'employeur, ils ont tous été abandonnés, soit par impossibilité de fournir les pièces demandées, soit par incapacité des testeurs à se soumettre aux évaluations pratiques prévues⁵⁴.

Sur les 232 entrevues qui en définitive ont pu effectivement être réalisées par les deux testeurs, près de la moitié des employeurs ont ensuite choisi l'un.e des deux candidat.e.s. Les choix en faveur du candidat majoritaire ($93 + 3 = 96$ tests) ont alors une nouvelle fois été beaucoup plus fréquents que ceux en faveur du candidat minoritaire ($13 + 2 = 15$ tests). La grosse moitié restante des employeurs a continué en revanche à traiter de façon égale les deux testeurs après leurs entrevues, soit en déclinant finalement leurs deux candidatures, soit plus rarement en leur proposant à tous deux de faire un essai, ou même une embauche ferme.

Le Tableau 1 ci-dessous propose une synthèse des résultats globaux obtenus à chaque étape du recrutement. On constate que sur les 2 323 tests valides réalisés, 1 010 (soit 44 %) se sont conclus rapidement par un refus des deux candidat.e.s, dès le contact initial (761 cas) ou après une mise en attente (249 cas). Leurs besoins en main-d'oeuvre étant déjà satisfaits, on peut considérer que ces employeurs n'ont pas été en situation d'avoir à choisir entre les deux types de candidat.e.s qui leur étaient proposés, et qu'il s'agit donc de tests non utilisables pour mesurer d'éventuelles discriminations.

⁵³ Notamment lorsqu'une entrevue pour un autre test se prolonge et empêche un.e candidat.e d'arriver à l'heure au rendez-vous suivant, ou bien lorsque le lieu de rendez-vous qui a été fixé par l'employeur s'avère trop éloigné et nécessiterait de longs déplacements, etc.

⁵⁴ Par exemple lorsqu'un coiffeur, à la recherche d'un.e assistant.e, propose de venir passer un essai technique, ou bien encore quand un entrepreneur de transports, quasiment prêt à embaucher les deux candidat.e.s, leur demande d'amener leur permis de conduire, en leur indiquant en outre que dans la foulée une remise à niveau leur sera assurée pour la conduite des semi-remorques.

Tableau 1 Synthèse des résultats obtenus

2 323 tests valides réalisés
– 761 refus des deux candidat.e.s dès le contact initial
– 249 refus des deux candidat.e.s après mise en attente
= 1 313 tests à poursuivre jusqu'à ce que l'employeur fasse un choix identifiable comme discriminatoire ou non
– 18 tests non poursuivis (envois de CV annulés)
– 104 tests non poursuivis (entrevues non effectuées)
– 91 tests non poursuivis (évaluations non effectuées)
= 1 100 tests où l'employeur a été placé en situation de faire un choix identifiable comme discriminatoire ou non (« tests valides et utilisables »)

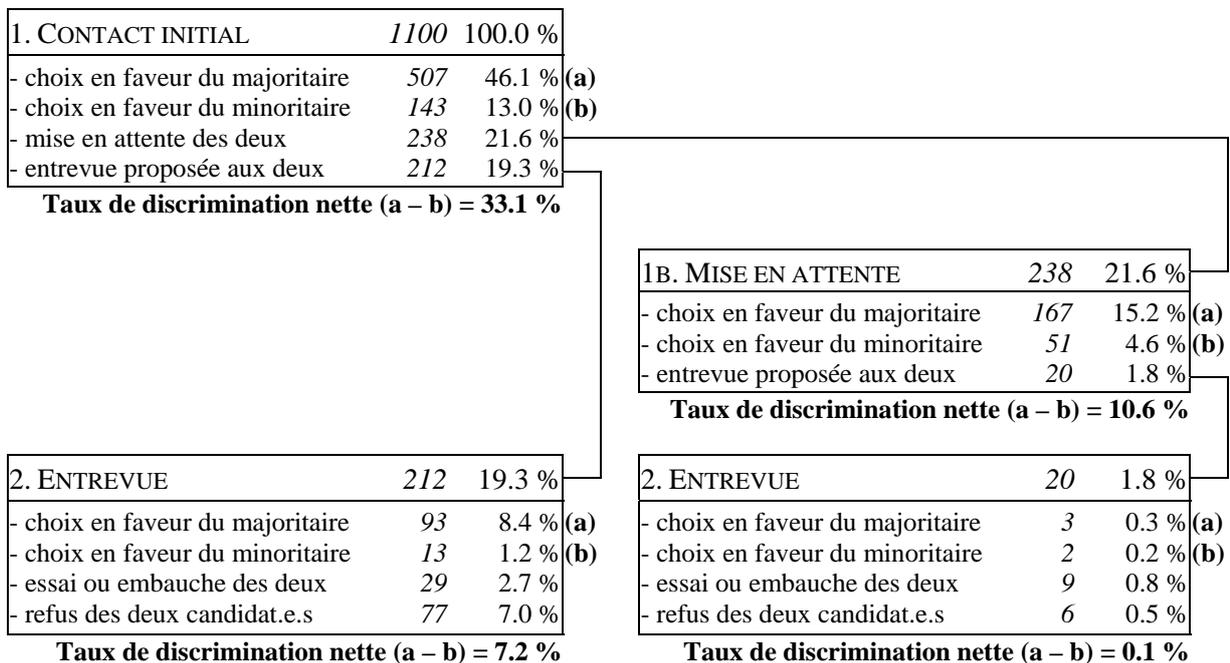
Parmi les 1 313 tests restants, 213 (soit 16 %) n'ont pas pu être poursuivis, pour diverses raisons, au-delà du contact initial ou de la mise en attente, alors que l'employeur laissait aux deux candidat.e.s la possibilité de poursuivre. Seuls 1 100 tests ont donc pu être menés et poursuivis de manière à placer l'employeur en situation de faire un choix de recrutement sur les deux candidat.e.s, en mesurant dans un premier temps l'influence éventuelle de la seule consonance des noms et des prénoms, et dans un second temps, pour les employeurs qui n'avaient pas fait de différence de traitement au premier stade, en les confrontant physiquement aux deux testeurs.

Comme le préconise la méthodologie recommandée par le Bureau International du Travail, c'est d'abord à partir de ces 1 100 tests valides et utilisables que seront calculés les taux de discrimination présentés dans les chapitres suivants. Cependant, il apparaîtra judicieux de prendre aussi en compte, à certains moments de l'analyse, les 213 tests « non poursuivis ». Cela se justifie par le fait qu'il s'agit, pour une bonne part d'entre eux, de tests où l'employeur fait preuve de bonnes pratiques antidiscriminatoires, en proposant aux deux candidat.e.s de se soumettre à une évaluation sur pièces ou bien en situation. Les développements qui suivent montreront que retirer ces tests des calculs « durcit » mécaniquement les taux de discrimination obtenus.

8.2. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables

La Figure 2 présente à nouveau les résultats obtenus à chaque étape du processus de recrutement, mais en limitant cette fois-ci l'exercice aux seuls tests « valides et utilisables » — c'est-à-dire en retirant les 1 010 tests où les deux candidat.e.s ont été refusé.e.s dès le contact initial ou après une mise en attente, ainsi que les 213 tests qui n'ont pu être poursuivis aux étapes suivantes. L'effectif de référence — signalée par la valeur 100.0 % — est donc constitué, maintenant, des seuls tests valides et utilisables.

Figure 2 Calcul du taux de discrimination nette à partir des seuls tests valides utilisables



Taux de discrimination nette cumulée = 33.1 + 10.6 + 7.2 + 0.1 = 51.0 %

La Figure 2 établit donc que 46.1 % des employeurs contactés ont effectué un choix en faveur du candidat majoritaire dès le contact initial, alors qu'ils sont presque quatre fois moins nombreux (13.0 %) à avoir préféré d'emblée le candidat minoritaire. Au total, ce sont donc près de 60 % des employeurs qui favorisent l'une des deux candidatures dès la première prise de contact.

Dans les 40 % restants, la moitié des employeurs ne fait que mettre en attente les deux candidat.e.s — « envoyez un CV » et/ou « on vous rappellera » —, tandis que l'autre moitié leur propose directement une entrevue. La plupart des 238 cas de mises en attente sont l'occasion pour les employeurs concernés d'effectuer quand même leur sélection avant même de rencontrer les candidat.e.s, en accordant leur préférence au candidat majoritaire dans les trois quarts des cas. À peine 20 paires de candidat.e.s parviennent finalement à franchir l'étape de la mise en attente et à obtenir une double entrevue, rejoignant ainsi les 212 paires à qui cette proposition avait été faite dès le contact initial.

À l'issue de ces 212 + 20 = 232 doubles entrevues, l'employeur décide dans un tiers des cas de ne retenir finalement aucun.e des deux candidat.e.s. Plus rarement, il arrive qu'il propose aux deux de faire un essai ou même de les embaucher fermement. Enfin, dans la moitié des cas, l'employeur choisit l'un.e des deux candidat.e.s, avec là encore un avantage très net en faveur du majoritaire, qui est préféré dans 93 + 3 = 96 cas, alors que le minoritaire ne l'emporte que 13 + 2 = 15 fois.

Au cours des trois étapes de recrutement ainsi distinguées, les décisions prises par les employeurs favorisent donc très nettement le candidat majoritaire. En additionnant ces

décisions successives, on obtient **70 % de choix favorisant le candidat majoritaire contre 19 % de choix favorisant le candidat minoritaire, soit presque quatre fois moins. Les 11 % restants correspondent aux cas où l'égalité de traitement a été respectée tout au long du processus de recrutement.**

La différence entre la proportion finale de choix favorisant le candidat majoritaire (70 %) et la proportion finale de choix favorisant le candidat minoritaire (19 %) donne le taux de discrimination nette cumulée, qui est donc de 51 %, et que le Bureau International du Travail propose comme indicateur global de la discrimination. Ce taux global peut également être obtenu, comme indiqué au bas de la Figure 2, en calculant un taux de discrimination nette à chaque stade des processus de recrutement et en additionnant ensuite les taux établis à ces différents stades.

Le détail des taux par stades montre que les inégalités de traitement s'opèrent principalement dès le contact initial, avec un taux de discrimination nette qui atteint 33.1 % et représente ainsi près des deux tiers du taux de discrimination nette cumulée : $33.1 / 51 = 64.9 \%$. En ajoutant à celui du contact initial le taux de discrimination nette de la mise en attente, il s'avère que plus de 85 % de la discrimination globale est enregistrée avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs en entrevue : $(33.1+10.6) / 51 = 85.7 \%$.

La discrimination restante, qui est enregistrée à l'issue des entrevues, ne peut sans doute pas, dans la majorité des cas, être analysée comme celle qui se manifeste lors des contacts initiaux ou des mises en attente. Dans ces premières étapes, les différences de traitement opérées ne peuvent guère se fonder que sur le nom et le prénom des candidats, qui sont sélectionnés à distance, sans que les employeurs ne les aient même rencontrés : l'arbitraire discriminatoire est flagrant. En revanche et *a priori*, à l'issue d'entrevues auxquelles les deux candidats ont eu droit, par lesquelles ils ont pu être appréciés en personne, et quand le plus souvent un seul poste est ouvert et qu'il faut faire un choix, il est légitime que l'employeur retienne, entre deux candidats comparables, celui qui lui apparaît quand même convenir le mieux.

Mais il reste à ce stade un enjeu statistique. Parmi ces choix finals, un déséquilibre significatif se creuse-t-il néanmoins en fonction de l'origine apparente des candidats ? La Figure 2 précédente a permis d'établir que pour 96 tests où le choix final à l'issue de l'entrevue s'est porté sur les candidats majoritaires, 15 tests ont vu ce choix se porter sur les candidats minoritaires. La balance a penché entre six et sept fois plus souvent en faveur des premiers. Si les représentations mal maîtrisées des employeurs pèsent plus ici que leurs intentions malignes, alors il faut constater qu'elles pèsent lourdement du même bord...

Les chapitres suivants montreront que les calculs de taux de discrimination nette s'avèrent très pratiques pour affiner l'analyse et établir des comparaisons. Cependant, afin d'interpréter ce taux à bon escient, il apparaît utile de bien examiner le mode de calcul qui en est proposé. Plus précisément, le fait d'exclure de l'effectif de référence tous les tests non poursuivis mérite une discussion.

Cette exclusion se justifie lorsqu'il s'agit de mesurer la discrimination finale au terme des entrevues avec les employeurs, puisqu'il n'est pas possible d'inférer un résultat final pour les tests qui n'ont pas été poursuivis... Mais si le résultat final de ces tests reste donc indéterminé, il est possible de considérer en revanche que les employeurs concernés n'ont pas discriminé

lors du contact initial, dès lors qu'ils ont souhaité rencontrer les deux candidat.e.s. De surcroît, bon nombre de ces employeurs ont manifesté l'intention d'évaluer les compétences des candidat.e.s sur pièces, ou bien en situation concrète de travail, ce qui correspond à de bonnes pratiques de prévention des discriminations dans les recrutements.

Or, l'exclusion des tests non poursuivis fait croître automatiquement le taux de discrimination calculé lors du contact initial, comme l'illustre le Tableau 2. La colonne (A) détaille de nouveau le mode de calcul utilisé jusqu'ici, qui a donné un taux de discrimination nette cumulée de 33.1 % lors du contact initial. Si maintenant, comme en colonne (B), sont intégrés les tests non poursuivis, pour lesquels des propositions positives identiques avaient été faites aux deux candidat.e.s à l'étape du contact initial, le taux de discrimination nette à ce stade s'établit à 27.7 %.

Tableau 2 Taux de discrimination nette lors du contact initial obtenu :
 - (A) en excluant les tests non poursuivis aux étapes suivantes
 - (B) en tenant compte des tests non poursuivis aux étapes suivantes

Décision de l'employeur	Mode de calcul A		Mode de calcul B	
choix en faveur du candidat majoritaire	507	46.1 % (a)	507	38.6 % (a)
choix en faveur du candidat minoritaire	143	13.0 % (b)	143	10.9 % (b)
mises en attente (<i>tests poursuivis</i>)	238	21.6 %	238	18.1 %
propositions d'entrevue (<i>tests poursuivis</i>)	212	19.3 %	212	16.2 %
mises en attente et propositions d'entrevue ou d'évaluation pratique (<i>tests non poursuivis</i>)			213	16.2 %
Ensemble	1 100	100.0 %	1 313	100.0 %
Taux de discrimination nette (a - b)		33.1 %		27.7 %

Pour illustrer de nouveau les majorations de taux causées par l'exclusion des tests non poursuivis, les deux modes de calcul ci-dessus seront appliqués dans la section 9.2, lorsqu'il s'agira de calculer un taux de discrimination nette lors du contact initial en fonction de la modalité de ce contact initial. Afin de ne pas brouiller la compréhension des résultats, le taux calculé en suivant la méthode du Bureau International du Travail (mode de calcul A) figurera dans les tableaux statistiques et sera commenté dans le corps du texte, tandis que le taux obtenu après réintroduction des tests non poursuivis (mode de calcul B) fera seulement l'objet d'une note de bas de page.

8.3. Nature des différences de traitement observées

La mesure globale des discriminations proposée dans les pages précédentes s'est appuyé sur trois catégories de résultats : « choix en faveur du candidat majoritaire », « choix en faveur du candidat minoritaire » et « proposition égale pour les deux ». Le classement de chaque test dans l'une de ces trois catégories découle de la comparaison des réponses faites aux deux

candidat.e.s. Il est utile d'affiner cet exercice de comparaison qui est à la base des tests de discrimination, pour préciser le contenu des trois catégories ci-dessus.

Dans le Tableau 3, les 1 100 tests valides et utilisables ont été répartis en fonction des réponses obtenues par chacun.e des deux candidat.e.s lors de leur contact initial avec l'employeur. Le tableau croise les trois intitulés reprenant les trois grands types de réponses sur lesquelles peuvent se constituer des différences de traitement : refus, mise en attente, entrevue ou évaluation ⁵⁵.

Tableau 3 Confrontation des réponses obtenues par les deux profils de candidat.e lors du contact initial, et typologie des écarts de traitement constatés

Candidat.e majoritaire	Candidat.e minoritaire			Ensemble
	refus (-)	mise en attente (=)	entrevue ou évaluation (+)	
refus (-)	X	52	43	95
mise en attente (=)	112	238	48	398
entrevue ou évaluation (+)	232	163	212	607
Ensemble	344	453	303	1 100

<u>Choix en faveur du candidat majoritaire :</u>	<u>Choix en faveur du candidat minoritaire :</u>
= 507 tests (en gris foncé), dont :	= 143 tests (en gris clair), dont :
45.8 % de type "+ / -"	30.0 % de type "+ / -"
32.1 % de type "+ / ="	33.6 % de type "+ / ="
22.1 % de type "= / -"	36.4 % de type "= / -"
100.0 %	100.0 %

Les marges du Tableau 3 établissent les totaux, en ligne et en colonne, des réponses obtenues par chacun des deux types de candidat.e. Ainsi, le candidat majoritaire a obtenu, lors du contact initial, une proposition d'entrevue ou d'évaluation pratique dans 55.2 % des tests valides utilisables (607 sur 1 100), tandis qu'il s'est vu opposer un refus immédiat dans 8.6 % des cas (95 tests). Le bilan du candidat minoritaire est très différent, avec seulement 27.5 % de propositions d'entrevue ou d'évaluation pratique (303 tests sur 1 100), soit deux fois moins

⁵⁵ Comme indiqué à la toute fin de la section 7.3, seulement 2 cas ont été enregistrés — sur 2 440 tests engagés en France — où l'un des deux testeurs s'est vu proposer une entrevue et l'autre une procédure d'évaluation pratique. En outre, il n'est pas évident de juger qu'il y a dans ces cas une différence de traitement, ni en faveur de qui. Les propositions d'entrevue ou d'évaluation seront donc désormais confondues lorsqu'il s'agira de qualifier le résultat des tests.

que pour le candidat majoritaire, et en revanche 31.3 % de refus immédiats (344 tests), soit presque quatre fois plus ⁵⁶.

Mais l'intérêt principal du Tableau 3 est de préciser, dans sa partie centrale, le détail des réponses obtenues par l'un.e et par l'autre candidat.e, ce qui permet d'affiner l'analyse des situations où l'employeur a procédé à un traitement différencié. Les intitulés des lignes — réponse faite au candidat majoritaire — et des colonnes — réponse faite au candidat minoritaire — étant les mêmes, les tests situés sur la diagonale du tableau correspondent aux cas où les deux candidat.e.s ont obtenu des réponses identiques. Les effectifs déjà présentés dans la Figure 2 de la section 8.2 s'y retrouvent, avec 238 paires de candidat.e.s qui ont été mises en attente à l'issue du contact initial et 212 autres paires conviées d'emblée à une entrevue ⁵⁷. Dans les cellules situées en dessous de cette diagonale et en trame gris foncé sont répartis les 507 tests où le candidat majoritaire a obtenu une réponse plus favorable que celle du candidat minoritaire, tandis que les cellules situées au-dessus de la diagonale et en trame gris clair concernent les 143 tests où c'est le candidat minoritaire qui a été favorisé.

Les pourcentages présentés en dessous du tableau montrent que les 507 tests favorisant le majoritaire correspondent, dans 45.8 % des cas, à des différences de traitement très nettes : une entrevue ou une évaluation pratique a été proposée au candidat majoritaire tandis que le candidat minoritaire s'est vu opposer un refus immédiat — différence de traitement notée "+/-". Viennent ensuite, à hauteur de 32.1 % des mêmes 507 tests, les cas où une proposition d'entrevue ou d'évaluation pratique a été faite au candidat majoritaire pendant que le candidat minoritaire était mis en attente : "+/=". La différence de traitement peut être considérée comme moins nette que dans les cas de type "+/-". Mais pour autant le résultat est le même : le candidat minoritaire est écarté de la première sélection dès le contact initial. Il s'agit là en fait d'une forme assez sournoise de discrimination, qu'il est impossible de détecter comme telle dans les conditions réelles de recherche d'emploi, dans la mesure où le candidat minoritaire n'a pas été formellement refusé.

En additionnant les différences de traitement de type "+/-" et "+/=", ce sont donc au total 77.9 % des choix immédiats en faveur du candidat majoritaire qui consistent à ce que l'employeur souhaite rencontrer ce dernier sans en faire autant pour le candidat minoritaire qui postule sur le même emploi.

Le restant, soit 22.1 % des tests ayant favorisé le candidat majoritaire dès le contact initial, correspond à des différences de traitement moins nettes, de type "=/-" : le candidat majoritaire est mis en attente tandis que le candidat minoritaire est immédiatement refusé. Il s'agit en général d'emplois déjà pourvus. L'employeur propose quand même d'envoyer un CV, mais au candidat majoritaire uniquement, que ce soit au cas où la personne à l'essai ne ferait pas l'affaire, ou par simple tact ou politesse. Ce à quoi, cependant, le candidat minoritaire n'a pas droit.

⁵⁶ Pour rappel, les tests avec refus des deux candidat.e.s ne sont pas pris en compte dans ce tableau, et il ne s'agit ici que des refus enregistrés dans les tests où l'employeur a fait un choix discriminatoire entre les deux candidat.e.s : l'un.e a essayé un refus immédiat mais l'autre a été mis.e en attente ou a obtenu une entrevue.

⁵⁷ Les tests où les deux candidat.e.s ont été refusé.e.s d'emblée ne faisant pas partie des tests valides utilisables, la case qui correspond à ces double refus, en haut à gauche du tableau, est sans objet.

Si maintenant l'analyse se porte sur les 143 tests où le choix de l'employeur a penché pour le candidat minoritaire dès le contact initial — cases en trame gris clair du Tableau 3 —, les résultats sont très différents. Ce sont précisément les écarts les plus ténus de type "=-/-", mise en attente du minoritaire et refus du majoritaire, qui deviennent les plus fréquents (36.4 %). Tandis que les différences de traitement les plus nettes, de type "+/-", entrevue du minoritaire et refus du majoritaire, sont en proportion bien moindre (30.0 %) qu'elles ne l'étaient quand le majoritaire en profitait (45.8 %).

Il a déjà été établi que, dès la prise de contact avec l'employeur, les choix en faveur du candidat minoritaire sont presque quatre fois moins nombreux que ceux en faveur du candidat majoritaire⁵⁸. Il apparaît, maintenant, que même lorsque le choix initial de l'employeur semble favoriser le candidat minoritaire, il le fait en règle générale de façon moins nette, et dans bien des cas il ne signifie pas qu'il y aura une rencontre avec l'employeur — plus du tiers (36.4 %) des réponses en faveur du minoritaire sont en fait de simples mises en attente pendant que le majoritaire s'est vu opposer un refus.

Le même exercice de typologie des différences de traitement a été reproduit au-delà des prises initiales de contact, afin d'analyser aussi les types de discriminations constatées à l'issue des mises en attente et des entrevues. Le Tableau 4 ci-dessous reprend dans sa partie gauche les pourcentages qui viennent d'être commentés concernant le contact initial. La comparaison avec les pourcentages obtenus à l'issue de la mise en attente montre que les différences de traitement ont tendance à devenir plus nettes à cette étape du recrutement, tant en faveur des candidats majoritaires que minoritaires.

Tableau 4 Comparaison des écarts de traitement constatés entre les deux types de candidat.e à chaque phase du processus de recrutement

Ecart de traitement*	CONTACT INITIAL		MISE EN ATTENTE		ENTREVUE*	
	en faveur du majoritaire	en faveur du minoritaire	en faveur du majoritaire	en faveur du minoritaire	en faveur du majoritaire	en faveur du minoritaire
de type "+ / -"	45.8 %	30.0 %	65.9 %	54.9 %	11.5 %	(6.7 %)
de type "+ / ="	32.1 %	33.6 %	18.0 %	11.8 %	75.0 %	(86.6 %)
de type "=- / -"	22.1 %	36.4 %	15.6 %	33.3 %	13.5 %	(6.7 %)
Ensemble	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	(100.0 %)
(nombre de tests)	(507)	(143)	(167)	(51)	(96)	(15)

* pour les réponses faites à l'entrevue, le signe "+" correspond à une prise à l'essai ou une embauche ferme
N.B. : les pourcentages entre parenthèses ont été obtenus à partir d'effectifs très faibles

En fait, la mise en attente équivaut à un maintien à distance des deux candidat.e.s, le temps pour l'employeur de préparer sa réponse et de recontacter qui bon lui semble. L'employeur n'est donc pas en situation de gérer les candidat.e.s en direct — à la différence de ce qui s'est le plus souvent passé lors du contact initial⁵⁹ — et ses choix se révèlent alors nettement plus

⁵⁸ Cf. la Figure 2 de la section 8.2.

⁵⁹ En effet les trois quarts des tests réalisés ont débuté par un appel téléphonique : cf. la section 9.1.

tranchés. La mise en attente débouche, en effet, sur de très fortes proportions de tests de type "+/-", où une proposition d'entrevue pour l'un.e des candidat.e.s est associée à un refus ou une absence de réponse — refus passif — pour l'autre.

La nature des choix effectués à l'issue des entrevues semble conforter, par contraste, le constat que les choix sont plus tranchés et les discriminations plus nettes quand les candidat.e.s sont maintenu.e.s à distance par les employeurs. En effet, lorsqu'à l'issue de deux entrevues, un essai ou une embauche a été proposée à l'un.e des deux candidat.e.s seulement, dans plus des trois quarts des cas l'employeur a paru, en quelque sorte, vouloir ménager l'autre candidat.e rencontré.e, en lui indiquant qu'il conservait sa candidature et serait peut-être amené à reprendre contact — différence de traitement de type "+/=".

8.4. Verbatim : exemples d'échanges avec les employeurs

Il est sans doute utile à ce stade d'illustrer par quelques exemples concrets les situations que peuvent recouvrir les différents types de résultats mentionnés dans les sections précédentes. La plupart du temps, les prises de contact par appel téléphonique ont été enregistrées, et les testeurs ont également transcrit par écrit la teneur de leurs rencontres avec les employeurs. Les quelques exemples qui suivent sont extraits de ces enregistrements et transcriptions. Ils ne prétendent pas à une représentation exhaustive ni statistique des différents types de résultats rencontrés dans les tests, mais viennent seulement illustrer certaines situations.

Dans l'essentiel des tests dont les résultats enregistrent l'existence d'une discrimination, les employeurs n'expriment pas explicitement le caractère discriminatoire de leur choix. Seule la comparaison des réponses obtenues par les deux testeurs de la même paire permet de le révéler. Les discriminations les plus nombreuses et les plus nettes enregistrées dans les tests correspondent alors aux cas où une entrevue est proposée au candidat majoritaire tandis que le candidat minoritaire se voit opposer un refus — cas notés "+ / -" dans la section précédente.

Il est fréquent de voir ces discriminations être dissimulées derrière le mensonge faisant croire au candidat discriminé qu'il est refusé parce que « *l'emploi est déjà pourvu* » — mensonge, là aussi, que seule une comparaison par paire peut éventer. Il faut rappeler que, par règle de méthode, le candidat minoritaire s'est toujours présenté en premier au début des tests et le candidat majoritaire en second. Voici donc trois exemples de ce type de mensonge et des discriminations qu'il recouvre :

Poste à pourvoir : aide à domicile

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Binta Traoré appelle en premier :

Employeur : [nom de la société], *bonjour !*

Candidate : *Oui bonjour, je me présente : je m'appelle Binta Traoré.*

E. : *Oui...*

C. : *Et je voudrais parler à madame XXXXX, s'il vous plaît.*

E. : *Oui. C'est moi-même.*

C. : *Bonjour, donc en fait je vous appelle pour le poste à pourvoir en tant qu'aide à*

domicile.

E. : *Ah... il est pourvu madame, je suis vraiment désolée.*

C. : *D'accord je vous remercie.*

E. : *Je vous en prie.*

C. : *Au revoir.*

Emilie Moulin appelle pour la même offre d'emploi quelques minutes après :

Employeur : [nom de la société], *bonjour !*

Candidate : *Bonjour, pourrais-je parler à madame XXXXX s'il vous plaît ?*

E. : *Oui, c'est moi-même.*

C. : *Bonjour. Émilie Moulin. Je vous appelle par rapport à l'annonce que vous avez fait passer à L'A.N.P.E.*

E. : *Oui, tout à fait.*

C. : *Voilà donc euh... c'était pour postuler.*

E. : *D'accord, alors... vous pouvez passer à l'agence ?*

C. : *Oui.*

E. : *Vous déposez un C.V, avec vos disponibilités, vous faites... euh... voilà à côté si vous êtes véhiculée ou non, et nous sommes situés à [adresse précise]*

C. : [Emilie répète l'adresse]. *D'accord.*

E. : *Voilà.*

C. : *Je peux passer dans la semaine ?*

E. : *Oui tout à fait.*

C. : *Ok. Je vous remercie.*

E. : *Au revoir madame.*

C. : *Au revoir.*

Poste à pourvoir : téléprospecteur / trice

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Bakari Bongo appelle en premier :

Employeur : [une femme répond] *Société XXXXX, bonjour !*

Candidat : *Bonjour. C'est monsieur Bongo Bakari à l'appareil, est-ce que je pourrais parler à madame XXXXX s'il vous plaît ?*

E. : *Ne quittez pas.*

C. : *Merci.*

[attente d'environ 20 secondes]

E. : [la même personne] *C'est à quel sujet ?*

C. : *C'est au sujet du poste de téléprospecteur qui m'intéresse.*

E. : *Ah il est déjà, euh...il est...excusez-moi, il est déjà pourvu.*

C. : *Ah d'accord. Ok.*

E. : *Voilà... désolée.*

C. : *Merci au revoir.*

E. : *Au revoir.*

Julien Roche appelle une dizaine de minutes plus tard :

E. : [la même femme que précédemment répond] *Bonjour.*

C. : *Bonjour, pourrais-je parler à madame XXXXX s'il vous plaît ?*

E. : *C'est de la part... ?*

C. : *Julien Roche.*

E. : *C'est à quel sujet ?*

C. : *C'est par rapport au poste de téléprospecteur.*

E. : *Attendez une petite seconde.*

C. : *Merci.*

[attente d'une trentaine de secondes]

E. : *Oui allô !*

C. : *Oui... madame XXXXX ?*

E. : *Oui c'est moi.*

C. : *Oui. Bonjour... Julien Roche à l'appareil. Je vous appelle par rapport au poste de téléprospecteur que vous avez déposé à L'ANPE.*

E. : *Oui.*

C. : *J'étais intéressé par cette offre.*

E. : *D'accord. Vous avez déjà fait de la téléprospection ?*

C. : *Oui j'étais à [il cite une autre société]*

E. : *D'accord.*

C. : *J'ai fait plusieurs missions.*

E. : *Combien de temps ?*

C. : *Plusieurs missions et ça faisait un an et demi au total.*

E. : *D'accord, alors je vais vous proposer qu'on passe un entretien, demain après midi, 15 heures. Est-ce que ça vous convient ?*

(...)

La conversation se poursuit encore une minute environ, le temps que l'employeur note les coordonnées de Julien Roche et lui explique précisément où se situe la société.

Poste à pourvoir : serveur / serveuse dans un bar

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Aminata Bongo appelle en premier :

Candidate : *Oui, bonjour ! Aminata Bongo au téléphone. Je voudrais parler à monsieur XXXXX s'il vous plaît.*

Employeur : *C'est moi-même.*

C. : *Bonjour monsieur, j'appelle à propos du poste de serveuse.*

[la communication étant mauvaise, la candidate doit à nouveau se présenter]

E. : *Mais vous avez eu l'annonce où ?*

C. : *A l'ANPE.*

E. : *L'ANPE ?*

C. : *Oui.*

E. : *Ouais. Parce que j'ai rappelé l'ANPE pour leur dire que la place est prise.*

C. : *Ah d'accord, très bien. Tant pis, merci au revoir.*

Employeur : [nom de l'établissement], *bonjour !*

Candidate : *Oui, bonjour, Marion Roche au téléphone, est ce que je pourrais parler à monsieur XXXXX sil vous plait ?*

Employeur : *Euh ouais.*

C. : *Merci.*

[un temps d'attente...]

E. : *Oui.*
C. : *Oui bonjour, Marion Roche au téléphone, j'appelle au sujet du poste de serveuse.*
E. : *Ben je peux vous demander de venir vous présenter ?*
C. : *Oui.*
E. : *Je vous donne l'adresse.*
 (...)
 Suit encore une minute de conversation, le temps pour l'employeur d'indiquer l'adresse de l'établissement.

Certains employeurs ont pu user d'autres mensonges pour masquer la discrimination qu'ils pratiquaient : en prétextant de l'éloignement du lieu de résidence pour refuser l'un.e des candidat.e.s mais pas l'autre, en opposant à l'un.e des candidat.e.s mais pas à l'autre la nécessité de détenir un diplôme spécifique, voire même en prétextant d'une discrimination en raison du sexe pour couvrir une discrimination en raison de « l'origine »...

Le quiproquo qui parcourt l'échange suivant a le mérite de rendre explicite la façon dont le nom et le prénom d'un candidat, et « l'origine » qu'ils évoquent, peuvent inspirer l'attitude de certains employeurs :

Poste à pourvoir : serveur / serveuse en restaurant
Modalité de contact initial : appel téléphonique

Latifa Boukhrit appelle en premier :

Employeur : [une femme répond] *Oui, l'auberge de la XXXXX, bonjour !*
Candidate : *Bonjour, voilà, je suis Mademoiselle Latifa Boukhrit, et j'aurais aimé parler à madame XXXXX s'il vous plaît.*
E. : *Oui c'est moi-même.*
C. : *Ah euh je vous appelais concernant le poste de serveuse...*
E. : [elle coupe] *Vous avez de l'expérience ?*
C. : *Oui, oui j'ai déjà travaillé en tant que serveuse dans une pizzeria.*
E. : *Oui, d'accord.*
C. : *J'habite XXXXX.*
E. : *Le mieux ça serait qu'on se rencontre...*
 [s'ensuit une discussion cordiale d'une à deux minutes pour convenir d'un rendez-vous]
E. : *Oui, euh donc euh on va dire 15 heures si ça va pour vous ?*
C. : *D'accord, mercredi 15 à 15 heures.*
E. : *Voilà [rires]. Euh donc madame Laetitia...*
C. : *Pardon ?*
E. : *Votre nom ?*
C. : *LATIFA [elle épelle]*
E. : *D'accord [voix gênée]*
C. : *Et mon nom de famille c'est BOUKHRIT [elle épelle]*
E. : *D'accord [voix gênée]*
 (...)

S'ensuivent de nouveaux échanges pendant deux à trois minutes, plus hâchés, entre l'employeuse qui semble déstabilisée et Latifa qui essaye de se faire préciser le lieu exact du restaurant. L'employeuse en profite pour lui demander à nouveau où elle habite,

puis insiste lourdement sur le fait que cela fera vraiment trop loin, et qu'il y a beaucoup de circulation sur la route à emprunter. Devant l'insistance de Latifa, qui dit que les déplacements ne la gênent pas, l'employeuse lui passe finalement son mari, qui convient d'un rendez-vous.

Appelant quelques minutes plus tard, Emilie obtient un rendez-vous sans difficulté.

A l'issue de ces rendez-vous, Latifa ne sera pas prise pour le motif qu'elle habite trop loin, tandis qu'Emilie sera embauchée. Or, les deux candidates avaient déclaré la même ville comme lieu de résidence.

Le test qui suit présente une situation du type "+ / =" identifié dans la section 8.3 précédente. L'employeur dit au candidat minoritaire avoir déjà reçu beaucoup de candidatures et que son choix est « *quasiment sûr* », mais lui propose néanmoins de rappeler la semaine prochaine en lui indiquant la personne à demander, ce qui pourrait a priori constituer un signe positif et encourageant.

En fait, en confrontant cette "mise en attente" avec la réponse qui sera faite quelques minutes plus tard au candidat majoritaire, le test permet de révéler que cela permet à l'employeur de donner priorité à ce dernier.

Poste à pourvoir : cuisinier / cuisinière dans un restaurant

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Kader Larbi appelle en premier :

Candidat : *Allo, bonjour, Kader Larbi à l'appareil*

E. : *Oui, bonjour.*

C. : *Pourrais-je parler à monsieur XXXXX s'il vous plaît ?*

E. : *Je vous écoute.*

C. : *Voilà. Je postule pour l'offre de cuisinier.*

E. : *Ah... à mon avis c'est quasiment fait là.*

C. : *Le poste est pourvu ?*

E. : *Ah ouais, c'est quasiment sûr, j'ai vu beaucoup de personnes.*

C. : *Oui.*

E. : *Et je pense que ça c'est fait ce matin.*

C. : *D'accord, je vous remercie monsieur.*

E. : *Ecoutez... rappelez-moi en fin de semaine, on est quel jour ?... on est vendredi... euh... oui donc, rappelez-moi la semaine prochaine pour voir s'il y a du changement. Vous demandez monsieur XXXXX, le chef de cuisine.*

C. : *monsieur XXXXX, d'accord, merci beaucoup.*

E. : *Voilà.*

C. : *Au revoir.*

E. : *Au revoir monsieur.*

Julien Roche appelle à son tour après quelques minutes :

Candidat : *Allo bonjour, Julien Roche à l'appareil, j'appelle au sujet de l'offre d'emploi pour cuisinier.*

Employeur : *Oui.*

C. : *Je voulais savoir...*

E. : *[il coupe] Vous êtes sur quelle ville, monsieur ?*

C. : *Je suis sur XXXXX.*
E. : *Ok, parce que moi je suis aussi sur XXXXX ; sur l'annonce vous avez le nom du restaurant ?*
C. : *Euh oui, je crois, oui... c'est ça sur l'offre d'emploi il y a écrit [nom du restaurant].*
E. : *Voilà. Vous pouvez passer déposer un CV ?*
C. : *Oui... oui je viens déposer un CV à ce moment-là.*
E. : *Vous venez vous présenter et déposer un CV.*
C. : *Ok.*
 (...)
 Suivent encore quelques échanges pour préciser le moment le plus propice pour passer.

Dans un autre test, pour un emploi de chef de partie dans un restaurant, les deux testeurs ayant pris contact avec l'employeur par téléphone — Kader Larbi en premier puis Julien Roche en second — se sont vu proposer l'un et l'autre une entrevue. Mais à la suite de l'appel de Julien l'employeur s'est ravisé : il a rappelé Kader pour annuler son rendez-vous, et pour lui proposer plutôt d'envoyer un CV. Cette mise en attente de Kader apparaît alors là encore comme une présélection discriminatoire active de la part de l'employeur.

Dans la section 8.3 précédente, les cas du type "= / -" désignaient des situations où l'un.e des deux candidat.e.s était d'emblée refusé.e tandis que l'autre était mis.e en attente. Il s'agit en général d'emplois déjà pourvus, mais où l'employeur propose quand même d'envoyer un CV, dans l'éventualité où la personne à l'essai ne ferait pas l'affaire, ou par simple tact ou politesse. Les deux exemples suivants illustrent ce type de traitement différencié :

Poste à pourvoir : serveur / serveuse en restaurant
Modalité de contact initial : appel téléphonique

Aminata Bongo appelle en premier :

Candidate : *Oui. Bonjour madame, Aminata Bongo au téléphone. Je vous appelle à propos du poste de serveuse.*

Employeur : *Pour le poste de serveuse ?*

C. : *Oui.*

E. : *Pour le poste de serveuse, c'est ça que vous cherchez ?*

C. : *Oui c'est ça !*

E. : *Attendez je vais demander si il cherche quelqu'un je ne sais pas si il cherche quelqu'un.*

C. : *monsieur XXXXX ou mademoiselle XXXXX [personnes indiquées dans l'annonce].*

E. : *Attendez, attendez.*

C. : *Merci.*

[une discussion s'engage en arrière-fond, sans pouvoir distinguer son contenu. Puis une autre personne – apparemment mademoiselle XXXXX – prend le combiné]

E. : *Allô.*

C. : *Allô ?*

E. : *Oui*

C. : *Oui. Bonjour madame, Aminata Bongo au téléphone, je vous appelle à propos du poste de serveuse.*

E. : *Poste de serveuse ?*

C. : *Oui tout a fait.*
E. : *Oui, le poste est pris.*
C. : *Le poste est pris.*
E. : *Oui, oui*
C. : *Ah très bien... Bon... Je vous remercie.*
E. : *Au revoir, je suis désolée madame.*
C. : *Au revoir.*

Marion Roche appelle quelques minutes après :

Candidate : *Oui bonjour Marion Roche à l'appareil, est ce que je pourrais parler à monsieur XXXXX ou mademoiselle XXXXX s'il vous plaît ?*

Employeur : *Oui. C'est pour quoi ?*

C. : *C'est pour le poste de serveuse.*

E. : *Ah. On a déjà trouvé quelqu'un.*

C. : *Ah d'accord.*

E. : *Mais par contre, je peux prendre vos coordonnées. Si cette personne ne fait pas l'affaire, je pourrai vous recontacter.*

C. : *D'accord. Alors je vous donne mon adresse, mon numéro de téléphone ?*

E. : *Oui votre numéro de téléphone, alors vous êtes mademoiselle ?*

(...)

S'ensuit encore une minute d'échanges, le temps pour l'employeur de noter précisément les coordonnées de Marion, avant de conclure en indiquant : *je garde vos coordonnées, et puis je vous rappelle éventuellement.*

Le second exemple ci-dessous présente une situation similaire, en montrant en outre le rôle que peuvent jouer les personnes qui répondent au téléphone même lorsqu'elles ne sont pas chargées du recrutement. En effet, dans l'échange décrit ci-dessous, celle-ci va faire bénéficier Jérôme — mais pas Kader — de conseils pour que sa candidature ait davantage de chances d'être retenue en cas de nouveaux besoins. Il reste impossible de déterminer si elle exerce ce "filtre" discriminatoire de sa propre initiative, ou bien si elle agit en fonction de consignes qui lui ont été indiquées.

Poste à pourvoir : agent d'entretien

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Kader Larbi appelle en premier :

Employeur : [prénom féminin], *bonjour !*

Candidat : *Allo, bonjour, Kader Larbi à l'appareil*

E. : *Oui.*

C. : *Pourrais-je parler à monsieur XXXXX s'il vous plaît ?*

E. : *Monsieur XXXXX est déjà en rendez-vous pour l'instant. Est ce que je peux prendre un message ?*

C. : *Oui madame, j'appelais pour le poste d'agent d'entretien.*

E. : *Ah. Le poste d'agent d'entretien ce n'est pas monsieur XXXXX, c'est monsieur XXXXX, monsieur, mais le poste a été pourvu hier, on a fait appel à l'ANPE pour qu'ils retirent l'annonce.*

C. : *Ah. D'accord madame, je vous remercie beaucoup.*

E. : *Je suis désolée. Au revoir monsieur.*

C. : *Au revoir.*

Jérôme Moulin appelle une quinzaine de minutes plus tard :

Employeur : [le même prénom féminin], *bonjour !*

Candidat : *Bonjour, Jérôme Moulin à l'appareil, j'aurais voulu parler à monsieur XXXXX s'il vous plaît.*

E. : *Monsieur XXXXX est en rendez-vous à l'extérieur, c'est à quel sujet, monsieur ?*

C. : *C'est au sujet du poste d'agent d'entretien.*

E. : *Le poste a été pourvu monsieur. On a annulé l'annonce hier auprès de l'ANPE.*

C. : *Bon... ben... tant pis.*

E. : *Je suis désolée... Vous habitez quel secteur, monsieur ?*

C. : [ville]

E. : *Vous habitez [ville], vous avez un moyen de locomotion ?*

C. : *Oui, oui tout à fait.*

E. : *Permis plus véhicule ?*

C. : *Oui, oui.*

E. : *Bon écoutez. Moi je vous conseille d'envoyer quand même une candidature, pas pour ce poste puisqu'il a été pourvu, on a eu un besoin urgent, euh... mais on ne sait jamais. Envoyez une candidature à l'intention de monsieur XXXXX, puisque nous si vous voulez on a énormément de candidatures spontanées dans le secteur de [commune périphérique]. Par contre, pour le secteur de [autre commune périphérique] on a des fois des difficultés à trouver des personnes mobiles.*

C. : *D'accord, d'accord.*

E. : *Dans ce cas-là, envoyez une candidature dans ce sens, monsieur.*

C. : *D'accord, c'est très bien, je vous remercie.*

E. : *Je vous en prie monsieur, au revoir.*

Le résultat final de certains tests peut ainsi, de prime abord, sembler identique pour les deux candidats — aucun des deux n'ayant été embauché pour l'emploi proposé — bien que leur interlocuteur ait eu à leur égard des comportements tout à fait différents.

Le cas suivant illustre une différence de discours et de comportements encore plus marquée — encourageants pour l'un, décourageants pour l'autre —, qui a été observée dans un certain nombre de tests.

Poste à pourvoir : vendeur / vendeuse dans un commerce de prêt-à-porter

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Déroulement du test :

A l'issue des appels initiaux, les deux testeuses sont invitées à se présenter pour déposer leur CV. L'entretien dure environ 15 minutes pour chacune.

Marion Roche est reçue par le patron, puis par l'épouse de celui-ci. Il lui pose des questions sur ses disponibilités et notamment sur le fait qu'elle habite loin. Dans l'éventualité où elle serait embauchée, il lui dit qu'il serait préférable de prendre le train pour venir, en lui indiquant même les horaires des trains. Il termine en lui faisant des remarques sur son prénom, qu'il trouve « *joli* ».

Avec Latifa Boukhrit, l'employeur commence en précisant qu'il a reçu le matin même une personne avec huit ans d'expérience dans le prêt-à-porter, et qu'il privilégie l'expérience et le travail en équipe avec les autres vendeuses. Il lui fait remarquer qu'elle habite loin, lui demande si elle est prête à faire les trajets et insiste sur leur pénibilité [rappelons que les deux candidates mises en concurrence habitent dans la même commune].

Quelques jours après ces entretiens, Latifa reçoit une réponse lui signifiant que « *le poste est pourvu* » ; pour Marion : « *le poste est pourvu mais on vous rappelle si la personne à l'essai ne convient pas* ».

La préférence ou le choix discriminatoire en raison de « l'origine » sont rarement exprimés comme tels. Quelques formules explicites ont néanmoins été recueillies dans les tests. La formule suivante est sans doute d'autant plus éloquente qu'elle n'était pas censée être entendue :

Poste à pourvoir : commis de cuisine dans un restaurant

Modalité de contact initial : envoi de CV par courrier postal

Déroulement du test :

Sans réponse de l'employeur une semaine après avoir envoyé leur CV, les testeuses relancent par téléphone.

Farida Larbi appelle la première et obtient un employé, qui lui dit que le responsable n'est pas disponible, et qu'il la rappellera.

Emilie Moulin appelle vite après et tombe sur l'employé, qui lui passe le responsable. Elle entend ce dernier dire en aparté à son employé : « *c'est pas encore une Rachida qui appelle* ».

Après un rapide entretien, l'employeur dit à Emilie qu'il la rappellera ; ce qu'il fait effectivement trois jours après, pour lui proposer un essai.

Farida n'est pas recontactée.

Formellement dans ce test, la candidate minoritaire s'est simplement vu proposer une mise en attente. Au vu du déroulement de l'ensemble du test, cette mise en attente apparaît comme une sorte de discrimination raciste masquée.

Dans les autres cas où elle transparait, l'expression de la discrimination passe par des propos moins rudes que les précédents, mais qui parfois peuvent y compris être directement adressés au candidat concerné. Ainsi Kader Larbi, suite à un premier appel où il avait déjà relevé un long silence après l'énoncé de son nom, s'est entendu refuser un poste lors de son appel de relance parce que l'entreprise recherchait « *des gens locaux* ».

Au moins deux tests ont porté sur des offres d'emploi dont l'annonce elle-même comportait une formule discriminatoire. Il s'agissait d'annonces où la maîtrise du « dialecte » local était souhaitée ou exigée — le cas est bien connu en Alsace. Pourtant, lors des conversations de l'employeur avec les candidates, ce point n'est nullement abordé. Et le résultat final de ces deux tests est que la candidate minoritaire se voit signifier que l'emploi est pourvu, tandis que la candidate majoritaire obtient une entrevue.

Parmi les quelques tests où l'employeur, d'une façon ou d'une autre, a ouvertement exprimé une préférence ou un choix discriminatoire, un seul test a eu pour résultat une discrimination à l'encontre du candidat majoritaire :

Type de poste : serveur / serveuse en restaurant

Modalité de contact initial : appel téléphonique

Déroulement du test :

À l'issue des appels initiaux, une entrevue est proposée aux deux candidats.

L'entretien est assez poussé pour Farid Boukhrit, avec notamment des questions sur son origine :

Employeur : *D'où êtes-vous, vu que vous vous appelez "Boukhrit" ?*

Candidat : *Je suis kabyle*

E. : *Ah... algérien. Vous êtes musulman ?*

C. : *Oui*

E. : *Pratiquant ? parce que j'ai un cuisinier originaire de Sétif qui visiblement n'accepte pas tellement les Musulmans non pratiquants.*

(...)

Suivront d'autres questions relatives au salaire, à la durée de la période d'essai, avant que l'employeur ne termine en présentant le restaurant.

Au final, Farid sera rappelé deux jours plus tard par l'employeur, qui lui proposera de l'embaucher, sans que Julien n'ait été rappelé de son côté.

9. Résultats des tests débutant par un appel, un envoi ou un dépôt de CV

9.1. Bilan sur la globalité des tests valides

Dans le chapitre précédent, les tests étaient analysés de manière globale, sans distinguer ceux qui ont débuté par un appel téléphonique, un envoi de CV par courrier ou un dépôt physique de CV. Ces trois modalités de contact initial sont distinguées dans le Tableau 5, en indiquant pour chacune le nombre total de tests valides effectués ($1\,505+708+110 = 2\,323$), puis en décomptant les tests non utilisables — refus des deux candidat.e.s — et les tests non poursuivis, pour obtenir finalement le nombre de tests valides et utilisables.

Les deux tiers des tests engagés ont débuté par un appel téléphonique (1 505 des 2 323 tests valides effectués), 30 % par un envoi de CV par courrier postal ou électronique (708 tests), tandis que les dépôts physiques de CV comme mode de contact initial ne représentent que 5 % des tests effectués (110 cas).

Tableau 5 Bilan des tests valides effectués suivant la modalité de contact initial

Résultat du test	APPEL TELEPHONIQUE		ENVOI DE CV PAR COURRIER		DEPOT PHYSIQUE DE CV	
refus des deux candidat.e.s	483	32.1 %	467	66.0 %	60	54.5 %
test non poursuivi	199	13.2 %	14	2.0 %		
test valide utilisable	823	54.7 %	227	32.0 %	50	45.5 %
Ensemble	1 505	100.0 %	708	100.0 %	110	100.0 %

La proportion de tests où les deux candidatures ont été refusées par l'employeur, que ce soit de manière immédiate ou différée, varie de façon importante selon la modalité de contact initial. Ainsi, 32.1 % des tests ayant débuté par un appel téléphonique se sont conclus par un refus des deux candidat.e.s dès le contact initial — refus immédiats — ou après une mise en attente — refus différés. Cette proportion atteint 66 % pour les envois de CV par courrier et 54.5 % pour les dépôts physiques de CV.

Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que les candidatures par téléphone permettent aux testeurs de se manifester auprès de l'employeur le jour même où l'annonce est parue — le plus souvent en début de semaine — et d'éviter ainsi d'être devancés par un trop grand nombre d'autres candidats — pour leur part en situation réelle de recherche d'emploi. En revanche, lorsque les annonces réclament un CV, et même si celui-ci est envoyé dès la parution de l'offre d'emploi testée, il est fréquent que l'employeur laisse s'accumuler les candidatures reçues pendant plusieurs jours avant de commencer à faire son choix. En outre, le fait d'envoyer un CV en prise de contact initiale présente le risque, pour les deux candidat.e.s, d'être éliminé.e.s d'emblée à cause d'un critère de choix qui n'aurait pas été spécifié dans l'offre d'emploi — expérience antérieure précise, proximité du lieu de résidence, etc.

De même, les offres d'emploi où il est demandé de se présenter physiquement avec un CV ne permettent pas de candidater systématiquement dans les plus brefs délais. Cette procédure implique le déplacement des deux testeurs le même jour dans un intervalle limité, ce qui ne peut pas toujours être planifié rapidement après que l'annonce est parue.

L'appel téléphonique est donc la modalité de contact initial qui permet de se positionner le plus rapidement sur une offre d'emploi, tout en présentant le moins de risque d'être refusé d'emblée. Mais cette efficacité peut avoir son revers, dans la mesure où elle présente l'inconvénient, après une série d'appels téléphoniques en réponse à différentes offres d'emploi, de générer parfois plusieurs propositions simultanées d'entrevues, à gérer en fonction des déplacements que cela implique et de l'emploi du temps des testeurs⁶⁰. Ceci explique que la plupart des tests non poursuivis soient concentrés parmi ceux qui ont débuté par des appels téléphoniques, où ils comptent pour 13.2 % des tests valides, alors qu'ils sont très peu fréquents à la suite de candidatures sur envoi initial de CV par courrier — 14 cas seulement, soit 2 % des tests valides —, et sont inexistantes après des candidatures par dépôt physique de CV.

Les appels téléphoniques restent néanmoins la modalité de contact initial qui apparaît la plus efficace pour obtenir des tests valides et utilisables. Ceux-ci représentent en effet 54.7 % des tests valides ayant débuté par un appel téléphonique, alors que ce "taux d'efficacité" est de 32 % pour les envois de CV par courrier et de 45.5 % pour les dépôts physiques de CV. Cette plus ou moins grande efficacité de la modalité de contact initial explique que les candidatures débutant par un appel téléphonique représentent finalement les trois quarts des 1 100 tests valides et utilisables, alors qu'ils ne représentaient que les deux tiers des 2 323 tests valides effectués au total.

9.2. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables

Le Tableau 6 qui suit, où l'observation est restreinte aux seuls tests valides et utilisables, permet de comparer selon la modalité de contact initial les résultats enregistrés à chaque étape du processus de recrutement.

Le premier résultat qui apparaît est que le taux de discrimination nette cumulée varie peu selon que les tests ont débuté par un appel téléphonique (50.2 %) un envoi de CV (54.6 %) ou un dépôt de CV (48.0 %) ⁶¹.

⁶⁰ Les déplacements en réponse à des propositions d'entrevue sont d'autant plus difficiles à anticiper que les annonces qui paraissent dans les gratuits hebdomadaires et les quotidiens régionaux ne mentionnent que rarement la localisation précise de l'employeur, que les candidats apprennent seulement lors du contact initial.

⁶¹ Sachant que le taux critique pour un effectif $N = 50$ est égal à : $1.96 / \sqrt{50} = 28 \%$, ce taux net cumulé de 48 % est largement significatif.

Tableau 6 Résultats à chaque étape du recrutement selon la modalité de contact initial à partir des seuls tests valides utilisables

Processus de recrutement	MODALITE DE CONTACT INITIAL					
	APPEL TELEPHONIQUE		ENVOI DE CV PAR COURRIER		DEPOT PHYSIQUE DE CV	
CONTACT INITIAL	823	100.0 %	227	100.0 %	50	100.0 %
en faveur du majoritaire (a)	333	40.5 %	158	69.6 %	16	32.0 %
en faveur du minoritaire (b)	99	12.0 %	41	18.1 %	3	6.0 %
mise en attente des deux	198	24.1 %	13	5.7 %	27	54.0 %
entrevue proposée aux deux	193	23.4 %	15	6.6 %	4	8.0 %
Discrimination nette (a - b)		28.5 %		51.5 %		26.0 %
MISE EN ATTENTE	198	24.1 %	13	5.7 %	27	54.0 %
en faveur du majoritaire (a)	141	17.1 %	9	4.0 %	17	34.0 %
en faveur du minoritaire (b)	41	5.0 %	3	1.3 %	7	14.0 %
entrevue proposée aux deux	16	2.0 %	1	0.4 %	3	6.0 %
Discrimination nette (a - b)		12.1 %		2.7 %		20.0 %
ENTREVUE	209	25.4 %	16	7.0 %	7	14.0 %
en faveur du majoritaire (a)	90	10.9 %	5	2.2 %	1	2.0 %
en faveur du minoritaire (b)	11	1.4 %	4	1.7 %		
essai ou embauche des deux	31	3.8 %	3	1.3 %	4	8.0 %
refus des deux candidat.e.s	77	9.3 %	4	1.8 %	2	4.0 %
Discrimination nette (a - b)		9.5 %		0.5 %		2.0 %
Discrimination nette cumulée		50.1 %		54.7 %		48.0 %

En revanche, les taux de discrimination calculés à chaque étape du recrutement montrent des différences assez nettes selon la modalité de contact initial.

Dans les cas des candidatures par appel téléphonique préalable, une grosse moitié seulement de la discrimination nette est générée au premier contact (28.5 de 50.1 %) ⁶². Les deux étapes suivantes, mise en attente et entrevue avec l'employeur, connaissent encore toutes deux des niveaux de discrimination non négligeables, avec un taux net de 12.1 % à l'issue de la mise en attente et de 9.5 % à l'issue des entrevues.

Le traitement des candidatures par les employeurs apparaît très différent pour les tests ayant débuté par un envoi préalable de CV. Un filtre discriminatoire extrêmement important se manifeste dès le contact initial, où se concentrent la quasi totalité des discriminations à l'encontre du candidat minoritaire (51.5 de 54.7 %) ⁶³. En revanche, dans les rares tests ayant

⁶² En tenant compte des 199 tests non poursuivis — second mode de calcul justifié précédemment dans la section 8.3. — le taux de discrimination nette enregistré lors du contact initial n'est plus de 28.5 % mais de : $(333-99) / (823+199) = 22.9 \%$

⁶³ En tenant compte des 14 tests non poursuivis — second mode de calcul justifié précédemment dans la section 8.3. — le taux de discrimination nette enregistré lors du contact initial n'est plus de 51.5 % mais de : $(158-41) / (227+14) = 48.5 \%$

franchi cette barrière discriminatoire du contact initial par envoi de CV, il semble que les testeurs soient traités de manière équitable par la suite, tout particulièrement à l'issue des entrevues, où 5 choix finals ont été enregistrés en faveur du candidat majoritaire contre 4 en faveur du candidat minoritaire.

Enfin, bien que peu nombreux, les 50 tests ayant débuté par un dépôt physique de CV permettent quelques constatations intéressantes. Dans ces tests, l'employeur se trouve souvent confronté aux candidat.e.s en face à face dès le moment du contact initial. La mise en attente semble alors pouvoir représenter une échappatoire, qui permettra d'écarter de manière policée l'un.e des candidatures. En effet, le taux de discrimination nette relevé au contact initial par dépôt de CV est le plus faible enregistré à ce stade (26.0 %) ⁶⁴, mais en revanche celui constaté après une mise en attente est le plus élevé pour cette étape du recrutement (20 %). Tout se passe donc comme si les discriminations qui n'avaient pas pu se manifester, en présence du candidat, à la prise de contact, s'étaient reportées dans la mise en attente. Quant aux 7 tests où les deux candidat.e.s ont été convié.e.s à une entrevue au terme d'un processus engagé par un dépôt de CV, 6 ont donné lieu à une égalité de traitement, dont 4 à une proposition d'embauche ferme ou de prise à l'essai faite aux deux candidat.e.s. Là encore, l'essentiel des discriminations s'effectue donc aux étapes précédentes, et les quelques candidat.e.s qui parviennent jusqu'à l'entrevue bénéficient apparemment d'un traitement équitable.

9.3. Résultats obtenus au final suivant le mode de contact initial

Le Tableau 6 précédent permet de connaître, suivant la modalité de contact initial, les taux de discrimination nette enregistrés à chaque étape du processus de recrutement, puis le taux de discrimination nette cumulée.

L'indicateur synthétique de discrimination nette, proposé dans la méthode du Bureau International du Travail, est la différence mathématique entre la discrimination brute que subissent les candidat.e.s minoritaires et la discrimination brute que rencontrent les candidat.e.s majoritaires, la seconde étant en général beaucoup plus faible que la première. Mais le calcul de cette différence a tendance à masquer les niveaux respectifs auxquels se placent les deux discriminations brutes, ainsi que la proportion des tests où l'égalité de traitement est en revanche respectée.

Le Tableau 7 qui suit permet d'établir de façon précise, en fonction de la modalité de contact initial, les niveaux de discrimination brute enregistrés dans les tests à l'encontre de chacun des deux types de candidat.e.s, ainsi que le niveau final d'égalité de traitement. Ce tableau fait le bilan, au terme des processus de recrutement, du nombre d'offres d'emploi testées où le choix de l'employeur a été :

- en faveur du candidat majoritaire à l'une quelconque des étapes du recrutement,
- en faveur du candidat minoritaire à l'une quelconque des étapes du recrutement,
- égal pour les deux candidat.e.s sur tout le processus de recrutement.

⁶⁴ Il n'y a pas eu de tests non poursuivis à la suite d'un dépôt physique initial de CV. Le second mode de calcul justifié précédemment dans la section 8.3. ne trouve donc pas d'application ici.

Dans ce dernier cas se retrouvent à la fois les tests qui, à l'issue des entrevues, ont donné lieu à une proposition d'essai ou d'embauche pour les deux candidats, comme ceux qui ont donné lieu à un double refus.

Tableau 7 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement pour chaque candidat.e, en fonction de la modalité de contact initial

Nombre total de tests...	APPEL TELEPHONIQUE		ENVOI DE CV PAR COURRIER		DEPOT PHYSIQUE DE CV	
	...en faveur du candidat majoritaire	564	68.5 %	172	75.8 %	34
...en faveur du candidat minoritaire	151	18.4 %	48	21.1 %	10	20.0 %
...avec essai ou embauche des deux*	31	3.8 %	3	1.3 %	4	8.0 %
...avec refus des deux candidat.e.s*	77	9.3 %	4	1.8 %	2	4.0 %
Ensemble	823	100.0 %	227	100.0 %	50	100.0 %

* réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidat.e.s

Le tableau montre que la proportion des employeurs qui ont respecté l'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement est de 12-13 % dans les tests qui ont débuté par un appel téléphonique (3.8 + 9.3) ou bien par un dépôt physique de CV (8.0 + 4.0). Cette proportion s'effondre à un niveau encore beaucoup plus faible, autour de 3 %, parmi les tests qui ont débuté par un envoi de CV par courrier.

Les niveaux de discrimination brute établis dans le Tableau 7 pour chacun des deux types de candidat.e.s permettent par ailleurs d'élaborer un autre indicateur synthétique que le taux de discrimination nette cumulée. Il est en effet possible de calculer, pour chaque modalité de contact initial, le rapport — plutôt que la différence — entre le nombre d'employeurs qui ont favorisé le candidat majoritaire et le nombre de ceux qui ont favorisé le candidat minoritaire.

Ce rapport apparaît d'amplitude équivalente quelle que soit la modalité de contact initial :

- concernant les candidatures ayant débuté par un appel téléphonique, il a été enregistré $(564 / 151) = 3,7$ fois plus de choix en faveur des candidat.e.s majoritaires qu'en faveur des candidat.e.s minoritaires ;
- concernant les candidatures ayant débuté par un envoi de CV par courrier, il a été enregistré $(172 / 48) = 3,6$ fois plus de choix en faveur des candidat.e.s majoritaires qu'en faveur des candidat.e.s minoritaires ;
- concernant les candidatures ayant débuté par un dépôt physique de CV, il a été enregistré $(34 / 10) = 3,4$ fois plus de choix en faveur des candidat.e.s majoritaires qu'en faveur des candidat.e.s minoritaires.

En d'autres termes, lorsque les employeurs testés ont fait un choix entre les deux candidats, ce choix s'est porté sur le candidat majoritaire près de 4 fois sur 5, avec de faibles variations selon la modalité de contact initial.

10. Résultats dans la restauration, le commerce et les autres domaines testés

10.1. Bilan sur la globalité des tests valides

Dans le Tableau 8 ci-dessous, les offres d'emploi valablement testées — tests valides — ont été réparties par domaine professionnel, en utilisant la nomenclature FAP-2003, déjà utilisée de façon plus détaillée dans la section 7.1. L'hôtellerie-restauration compte 907 offres d'emploi testées, ce qui représente 39 % des 2 323 tests valides réalisés. La part des métiers du commerce est de 30.6 %, et la part des « autres domaines testés » de 30.4 %⁶⁵.

Tableau 8 Bilan par domaine professionnel des tests valides effectués, en distinguant les tests ayant débuté soit par un appel téléphonique, soit par un envoi ou un dépôt de CV (*effectifs* et %)

Résultat du test	S. HOTELLERIE RESTAURATION			R. COMMERCE			AUTRES DOMAINES TESTES (*)		
	Appel	CV	Total	Appel	CV	Total	Appel	CV	Total
refus des deux candidat.e.s	205	146	351	129	204	333	165	162	327
test non poursuivi	67	1	68	60	5	65	56	23	79
test valide utilisable	393	95	488	204	109	313	226	73	299
Total	665	242	907	393	318	711	447	258	705
refus des deux candidat.e.s	30.8	60.3	38.7	32.8	64.1	46.8	36.9	62.8	46.4
test non poursuivi	10.1	0.4	7.5	15.3	1.6	9.2	12.5	8.9	11.2
test valide utilisable	59.1	39.3	53.8	51.9	34.3	44.0	50.6	28.3	42.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(*) "T. Services aux particuliers et aux collectivités", "J. Tourisme et transports", "L. Gestion et administration", "B. Bâtiment et travaux publics", "V. Santé et action sociale"

Une distinction supplémentaire a été faite entre les tests qui ont débuté par un appel téléphonique d'une part, et d'autre part les tests où le contact initial s'est fait par un envoi ou un dépôt de CV⁶⁶. Les effectifs de ces tests, dans la partie supérieure du tableau, montrent que le partage entre "Appel" et "CV" varie selon le domaine professionnel testé. Près des trois quarts des tests valides dans l'hôtellerie et la restauration ont débuté par un appel téléphonique (665 / 907), alors que cette proportion n'est que de 55.3 % pour les emplois testés dans le commerce (393 / 711) et de 63.4 % pour les « autres domaines testés » (447 / 705).

⁶⁵ Cf. le tableau clôturant la section 7.1, qui donne également des chiffres plus détaillés par familles de métiers.

⁶⁶ Ces deux modalités de communication de CV ont été confondues afin de simplifier la lecture du Tableau 8. Cela n'impacte en rien sur les résultats obtenus, dans la mesure où les constats établis pour chacune de ces deux modalités sont similaires — cf. le Tableau 5 de la section 9.1.

Dans la partie inférieure du tableau, les pourcentages détaillent les résultats des tests, par domaine professionnel et par modalité de contact initial. Seulement 38.7 % des tests réalisés dans l'hôtellerie-restauration ont abouti à un refus des deux candidat.e.s par l'employeur, le plus souvent parce que l'emploi était déjà pourvu.

Dans les métiers du commerce ou des « autres domaines testés », il semble en revanche que les employeurs ont tendance à effectuer une sélection plus forte sur la base des qualifications formelles des candidat.e.s. Les cas où les deux candidat.e.s ont été refusé.e.s sont ainsi nettement plus fréquents : 46.8 % dans le commerce et 46.4 % dans les « autres domaines testés ». La nature de certains des emplois concernés peut expliquer cette exigence formelle accrue, par exemple dans le domaine de la santé et de l'action sociale, où le niveau de qualification et de diplôme des deux candidats testeurs n'a pas toujours été jugé satisfaisant pour le poste à pourvoir. Le degré d'éloignement du lieu de résidence a également pu constituer un facteur d'interruption du processus de recrutement pour les deux candidat.e.s dans certains métiers des services aux entreprises ou à la personne, notamment lorsque l'emploi offert ne représentait qu'une ou deux heures de travail par jour — activités de nettoyage, d'auxiliaire de soins, de garde d'enfants — et semblait à l'employeur difficilement compatible avec de longs trajets quotidiens ⁶⁷.

L'attention que certains employeurs portaient au niveau de compétence et de savoir-faire des candidat.e.s s'est également manifestée par des propositions d'évaluation sur pièces — production des diplômes et certificats — ou en situation pratique de travail. Là encore, ces propositions d'évaluation ont été plus fréquentes parmi les métiers composant le groupe des « autres domaines testés », notamment pour des emplois de coiffeur, chauffeur routier, ouvrier dans le gros œuvre du bâtiment. Il s'agit de tests non poursuivis, dont la proportion atteint 11.2 % dans le groupe des « autres domaines testés », contre 7.5 % dans l'hôtellerie et la restauration.

Les tests valides utilisables qui demeurent au final représentent 53.8 % de l'ensemble des offres testées dans l'hôtellerie-restauration, contre 44.0 % dans le commerce et 42.4 % dans les « autres domaines testés ».

Compte tenu des résultats de la section 9, il apparaît utile de distinguer, parmi ces tests valides utilisables, ceux qui ont débuté par un appel téléphonique de ceux qui ont débuté par un envoi ou un dépôt de CV. Les effectifs du Tableau 8 montrent que les tests ayant débuté par un appel téléphonique ont un poids, au sein des tests valides utilisables, plus important dans l'hôtellerie et la restauration ($393 / 488 = 80.5 \%$) que dans les « autres domaines testés » ($226 / 299 = 75.6 \%$), et surtout que dans le commerce ($204 / 313 = 65.2 \%$).

Or, la section 9 a établi que la modalité de contact initial avait un impact sur la structure des taux de discrimination enregistrés aux différentes étapes des processus de recrutement. Pour analyser maintenant cette structure selon les différents domaines professionnels, avec le but d'identifier, le cas échéant, des phénomènes propres à certains de ces domaines, il convient

⁶⁷ Rappelons que les adresses des deux testeurs étaient tout à fait comparables et situées dans le même quartier, afin notamment que le critère d'éloignement du lieu de résidence au lieu de travail ne puisse pas être le fondement d'une différence de traitement. Au demeurant, les tests dont il est question ici dénotent une égalité de traitement par rapport à ce critère, puisque les deux testeurs ont été refusés sur le motif de leur éloignement.

donc de contrôler les variations dues aux différences de modalités de prise de contact. Le choix a été fait de restreindre les analyses qui vont suivre aux seuls tests ayant débuté par un appel téléphonique. En effet, les deux autres modalités de contact initial offrent des effectifs de tests valides utilisables qui deviennent insuffisants pour établir des résultats solides détaillés pour chaque domaine professionnel ⁶⁸.

10.2. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables

Il apparaît, à partir des taux de discrimination nette cumulée calculés pour chaque domaine professionnel à partir des seuls tests ayant débuté par un appel téléphonique — Tableau 9 ci-dessous —, que les différences de traitement sont au total un peu plus fréquentes dans l'hôtellerie-restauration que dans le commerce ou dans les « autres domaines testés ».

Des variations entre les trois groupes de professions apparaissent également aux différentes étapes du processus de recrutement. Au stade du contact initial, un taux de discrimination nette important est enregistré dans l'hôtellerie-restauration et dans le commerce, alors qu'il est un peu moins élevé dans les « autres domaines testés ». Mais une sorte de réajustement se produit avec les mises en attente, où une forte sélection a lieu dans le commerce et surtout dans les « autres domaines testés ». En effet, en additionnant les résultats enregistrés au contact initial puis pendant la mise en attente, le taux de discrimination nette cumulée à l'issue de ces deux premières étapes s'établit à $30.1 + 7.8 = 37.9$ % dans l'hôtellerie-restauration, $29.4 + 13.7 = 43.1$ % dans le commerce, et $24.8 + 18.2 = 43.0$ % dans les « autres domaines testés ».

La comparaison des réponses faites à l'un et à l'autre testeur, montre que les employeurs dans certains métiers — de la santé et des services aux particuliers notamment —, prétendent fonder leur sélection sur les qualifications formelles et attestées des candidats en dépit même du fait que celles-ci sont identiques pour les deux candidatures qui leur sont soumises. Ces qualifications formelles ne peuvent donc légitimer un choix qui, le plus souvent, consiste à écarter de l'entrevue le candidat minoritaire, en le discriminant.

⁶⁸ Ceci d'autant que les effectifs portés dans la colonne "CV" du Tableau 8 regroupent les tests ayant débuté par un envoi de CV par courrier et ceux ayant débuté par un dépôt physique de CV.

Tableau 9 Résultats obtenus à chaque étape du recrutement selon le domaine professionnel testé — tests valides et utilisables ayant débuté par un appel téléphonique uniquement

Processus de recrutement	S. HOTELLERIE RESTAURATION		R. COMMERCE		AUTRES DOMAINES TESTES (*)	
CONTACT INITIAL	393	100.0 %	204	100.0 %	226	100.0 %
en faveur du majoritaire (a)	161	41.0 %	86	42.1 %	86	38.1 %
en faveur du minoritaire (b)	43	10.9 %	26	12.7 %	30	13.3 %
mise en attente des deux	60	15.3 %	67	32.9 %	71	31.4 %
entrevue proposée aux deux	129	32.8 %	25	12.3 %	39	17.2 %
Discrimination nette (a - b)		30.1 %		29.4 %		24.8 %
MISE EN ATTENTE	60	15.3 %	67	32.8 %	71	31.4 %
en faveur du majoritaire (a)	41	10.4 %	46	22.5 %	54	23.9 %
en faveur du minoritaire (b)	10	2.6 %	18	8.8 %	13	5.7 %
entrevue proposée aux deux	9	2.3 %	3	1.5 %	4	1.8 %
Discrimination nette (a - b)		7.8 %		13.7 %		18.2 %
ENTREVUE	138	35.1 %	28	13.8 %	43	19.0 %
en faveur du majoritaire (a)	71	18.1 %	7	3.4 %	12	5.3 %
en faveur du minoritaire (b)	6	1.5 %	1	0.5 %	4	1.8 %
essai ou embauche des deux	8	2.0 %	6	2.9 %	17	7.5 %
refus des deux candidat.e.s	53	13.5 %	14	7.0 %	10	4.4 %
Discrimination nette (a - b)		16.6 %		2.9 %		3.5 %
Discrimination nette cumulée		54.5 %		46.0 %		46.5 %
(*) "Services aux particuliers et aux collectivités", "Tourisme et transports", "Gestion et administration", "Bâtiment et travaux publics", "Santé et action sociale" pour l'essentiel.						

Dans les deux groupes du commerce et des « autres domaines testés », une grande partie de la sélection en général, et la quasi totalité de la sélection discriminatoire en particulier, est finalement réalisée avant même de rencontrer les candidat.e.s. L'entrevue apparaît comme une étape beaucoup plus déterminante pour les employeurs de l'hôtellerie-restauration, qui font accéder à ce stade 35.1 % des tests, soit deux à trois fois plus que dans le commerce et dans les « autres domaines testés ». Mais la sélection en général, et la sélection discriminatoire en particulier, vont alors être d'autant plus drastiques dans l'hôtellerie-restauration au stade de l'entrevue, avec un taux de discrimination nette de 16.6 %, cinq à six fois supérieur à ceux enregistrés sur cette même étape dans les deux autres groupes de professions.

10.3. Résultats obtenus au final suivant le domaine professionnel testé

Comme précédemment le Tableau 7 de la section 9.3., le Tableau 10 ci-dessous fait le bilan, cette fois-ci en fonction des trois groupes de professions testés, du nombre de tests où le choix de l'employeur a été :

- en faveur du candidat majoritaire à l'une quelconque des étapes du recrutement,
- en faveur du candidat minoritaire à l'une quelconque des étapes du recrutement,
- égal pour les deux candidat.e.s tout au long du processus de recrutement, que celui-ci ait débouché sur un double refus ou une double proposition d'essai ou d'embauche.

Ces trois effectifs permettent alors de calculer, en proportion de l'ensemble des tests valides utilisables ⁶⁹ :

- le niveau cumulé de discrimination brute à l'encontre du candidat minoritaire,
- le niveau cumulé de discrimination brute à l'encontre du candidat majoritaire,
- la proportion de tests où l'égalité de traitement a été respectée tout du long.

Tableau 10 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement selon le domaine professionnel testé — *tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement*

Nombre total de tests...	S. HOTELLERIE RESTAURATION		R. COMMERCE		AUTRES DOMAINES TESTES	
...en faveur du majoritaire	273	69.5 %	139	68.1 %	152	67.3 %
...en faveur du minoritaire	59	15.0 %	45	22.1 %	47	20.8 %
...avec essai ou embauche des deux*	8	2.0 %	6	2.9 %	17	7.5 %
...avec refus des deux candidat.e.s*	53	13.5 %	14	7.0 %	10	4.4 %
Ensemble	393	100.0 %	204	100.0 %	226	100.0 %

* réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidat.e.s

La proportion de tests où l'égalité de traitement a été respectée tout au long du processus de recrutement est d'un ordre de grandeur assez comparable sur les trois groupes de métiers distingués. Le niveau final d'égalité de traitement est de 10-12 % dans le domaine du commerce (2.9 + 7.0) et dans le groupe des « autres domaines testés » (7.5 + 4.4). Il se hisse à 15 % dans l'hôtellerie-restauration (2.0 + 13.5).

Les niveaux de discrimination brute établis dans le Tableau 10 pour chacun des deux types de candidat.e.s vont permettre de calculer, en fonction du domaine professionnel testé, le rapport entre le nombre d'employeurs qui ont favorisé les candidat.e.s majoritaires et le nombre de ceux qui ont favorisé les candidat.e.s minoritaires :

⁶⁹ Conformément au choix opéré à l'issue de la section 10.1, les données du Tableau 10, comme précédemment celles du Tableau 9, sont établies sur la seule base des tests valides utilisables ayant débuté par un appel téléphonique.

- dans l'hôtellerie-restauration, il a été enregistré $(273 / 59) = 4,6$ fois plus de choix en faveur des candidat.e.s majoritaires qu'en faveur des candidat.e.s minoritaires ;
- dans le commerce, il a été enregistré $(139 / 45) = 3,1$ fois plus de choix en faveur des candidat.e.s majoritaires qu'en faveur des candidat.e.s minoritaires ;
- dans les « autres domaines testés », il a été enregistré $(152 / 47) = 3,2$ fois plus de choix en faveur des candidat.e.s majoritaires qu'en faveur des candidat.e.s minoritaires.

Pour le dire autrement, lorsque les employeurs initialement contactés par téléphone ont fait un choix entre les deux candidats au cours du processus de recrutement, ce choix s'est porté plus de 3 fois sur 4 sur le candidat majoritaire dans le commerce et dans les « autres domaines testés », et près de 5 fois sur 6 dans l'hôtellerie-restauration.

11. Résultats en fonction du sexe et de « l'origine » des candidat.e.s

11.1. Bilan sur la globalité des tests valides

Après avoir analysé les résultats enregistrés suivant la modalité de contact initial, puis en fonction du domaine professionnel testé, un dernier exercice de comparaison conduira à distinguer les six agglomérations dans lesquelles ont été effectués les tests. Comme dans les sections 9 et 10, un premier temps de l'analyse sera consacré à faire le bilan des tests pour chaque agglomération, en détaillant le nombre de tests qui ont abouti au refus des deux candidat.e.s avant toute entrevue, le nombre de tests non poursuivis, et le nombre de tests valides utilisables finalement obtenus.

Le Tableau 11 présente les résultats des trois agglomérations où candidataient des paires masculines : à Lille, où 391 tests valides ont été réalisés ; à Lyon, où leur effectif s'élève à 427 ; et à Nantes, où ce nombre est de 382. Les tests effectués dans ces trois villes se distribuent différemment selon la modalité de prise de contact avec les employeurs⁷⁰ : 93.4 % des tests effectués à Lille (365 tests sur 391) ont débuté par un appel téléphonique, alors que cette proportion n'est que de 80.1 % à Lyon (342 tests sur 427) et qu'elle s'abaisse à 60.5 % à Nantes (231 tests sur 382).

Tableau 11 Bilan des tests valides effectués dans les trois agglomérations où ont candidaté des paires masculines, en distinguant les tests ayant débuté, soit par un appel téléphonique, soit par un envoi ou dépôt de CV (*effectifs* et %)

Résultat du test	LILLE			LYON			NANTES		
	Appel	CV	Total	Appel	CV	Total	Appel	CV	Total
refus des deux candidats	130	19	149	113	56	169	74	106	180
tests non poursuivi	65		65	72		72	8	1	9
test valide utilisable	170	7	177	157	29	186	149	44	193
Total	365	26	391	342	85	427	231	151	382
refus des deux candidats	35.6	73.1	38.1	33.0	65.9	39.6	32.0	70.2	47.1
tests non poursuivi	17.8		16.6	21.1		16.9	3.5	0.7	2.4
test valide utilisable	46.6	26.9	45.3	45.9	34.1	43.5	64.5	29.1	50.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Près de 40 % des tests effectués à Nantes ont donc débuté par la transmission d'un CV. Ceci pourrait expliquer que ce soit également dans cette ville que les tests avec refus des deux

⁷⁰ Comme précédemment pour le Tableau 8, les deux modalités de l'envoi et du dépôt de CV ont été confondues afin de simplifier la lecture du Tableau 11. Cela n'impacte en rien sur les résultats obtenus, dans la mesure où les constats établis pour chacune de ces deux modalités sont similaires — cf. le Tableau 5 de la section 9.1.

candidats soient les plus fréquents : 47.1 %, comparé à 38.1 % à Lille et 39.6 % à Lyon. En effet, le Tableau 5 de la section 9.1 a montré que les tests débutant par un envoi de CV entraînent deux fois plus de refus que ceux où les deux candidat.e.s commencent par téléphoner à l'employeur.

Au demeurant, en comparant les proportions de doubles refus enregistrées à modalité de contact initial identique, les résultats des trois bassins d'emploi convergent. Pour les tests ayant débuté par un appel téléphonique, la proportion de doubles refus est de 35.6 % à Lille, 33.0 % à Lyon et 32.0 % à Nantes. Quant aux tests ayant débuté par un envoi ou un dépôt de CV, ils se concluent par un refus des deux candidats dans 73.1 % des cas à Lille, 65.9 % à Lyon et 70.2 % à Nantes.

En fait, la seule différence notable entre les trois sites concerne la proportion de tests non poursuivis, qui est proche de 17 % pour Lille et Lyon, alors qu'elle ne représente que 2.4 % des tests réalisés à Nantes. Dans le cas de Lille et Lyon, ces tests non poursuivis correspondent : soit à des entrevues prévues en périphérie des deux agglomérations, et qui n'ont pu être effectuées en raison des déplacements qu'elles impliquaient ; soit à des évaluations pratiques des compétences. À Nantes, en revanche, la question des déplacements à l'intérieur de l'agglomération ne s'est pas posée avec la même acuité et n'a que rarement obligé à annuler des entrevues. En outre et surtout, les résultats présentés par la suite ⁷¹ montreront que les différences de traitement dès le contact initial ont été plus fortes à Nantes que dans les autres villes, et que les tests où une évaluation pratique a été proposée aux deux candidats sont restés très rares.

La même analyse peut être conduite sur les résultats enregistrés dans les trois agglomérations où ont candidaté des paires féminines, et qui sont présentés dans le Tableau 12 ci-dessous. Il apparaît tout d'abord que le contact initial avec l'employeur s'est fait moins fréquemment par un appel téléphonique que dans le cas des paires masculines : seulement 54.3 % des tests effectués à Marseille ont débuté par un appel (229 tests sur 422), et cette proportion est encore moins importante à Paris (202 / 407 = 49.6 %) et à Strasbourg (136 / 294 = 46.3 %).

Environ la moitié des tests effectués dans ces trois villes ont donc débuté par un envoi ou un dépôt de CV. Cette modalité de contact initial débouchant très souvent sur des refus de la part de l'employeur, cela peut expliquer, comme précédemment pour Nantes, la forte proportion de cas où les deux candidates ont été refusées avant toute entrevue, qui comptent pour 50.7 % des tests réalisés à Marseille et 47.9 % à Paris.

En revanche, il est à première vue surprenant que les deux candidates n'aient été refusées que dans 35.0 % des tests effectués à Strasbourg, alors que c'est précisément sur ce bassin d'emploi que les candidatures débutant par un envoi ou un dépôt de CV ont été les plus fréquentes. En fait, l'équipe en charge de réaliser les tests sur Strasbourg a appliqué des procédures de relance particulièrement insistantes auprès des employeurs. Pour les candidatures envoyées par CV, la procédure générale était d'attendre une réponse éventuelle de l'employeur sans effectuer de relance et de considérer, si aucune réponse n'arrivait au bout d'un mois, que l'employeur avait refusé les deux candidat.e.s — refus qualifié de passif. L'équipe strasbourgeoise est fréquemment allée au-delà, en relançant les employeurs jusqu'à obtenir d'eux une réponse explicite. Cette particularité du site de Strasbourg devra être prise

⁷¹ Cf. Tableau 14, section 11.3.

en compte lorsqu'il s'agira de comparer les résultats enregistrés sur les villes ⁷², dans la mesure où les réponses obtenues par les candidates ont pu s'en trouver affectées.

Tableau 12 Bilan des tests valides effectués dans les trois agglomérations où ont candidaté des paires féminines, en distinguant les tests ayant débuté, soit par un appel téléphonique, soit par un envoi ou un dépôt de CV (*effectifs* et %)

Résultat du test	MARSEILLE			PARIS			STRASBOURG		
	Appel	CV	Total	Appel	CV	Total	Appel	CV	Total
refus des deux candidates	82	132	214	57	138	195	27	76	103
tests non poursuivis	17	3	20	27	7	34	10	3	13
test valide utilisable	130	58	188	118	60	178	99	79	178
Total	229	193	422	202	205	407	136	158	294
refus des deux candidates	35.8	68.4	50.7	28.2	67.3	47.9	19.9	48.1	35.0
tests non poursuivis	7.4	1.6	4.7	13.4	3.4	8.4	7.4	1.9	4.4
test valide utilisable	56.8	30.0	44.6	58.4	29.3	43.7	72.8	50.0	60.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Les analyses présentées précédemment en section 9 réclament de prendre en compte la modalité de contact initial pour analyser les résultats enregistrés sur les différentes agglomérations, et de distinguer les tests ayant débuté par un appel téléphonique d'une part, par un envoi ou un dépôt de CV d'autre part. Dans la mesure où ces deux dernières modalités ne permettent pas de disposer de tests valides et utilisables en nombres suffisants sur tous les sites, les analyses développées en 11.3 seront restreintes aux seuls tests ayant débuté par un appel téléphonique.

11.2. Validation statistique des résultats de chaque paire de candidat.e.s

La méthodologie proposée par le Bureau International du Travail préconise d'appliquer un « test de validité » vérifiant que les résultats de chaque ville ne se trouvent pas biaisés par les performances de l'un.e des candidat.e.s. Il faut rappeler que la méthode veut en principe que quatre testeurs officient sur chaque site, deux pour « l'origine » minoritaire et deux pour « l'origine » majoritaire. Ils doivent procéder entre eux à des permutations régulières pour réaliser les tests, de sorte que soit utilisée chacune des quatre paires possibles de testeurs, l'objectif étant de minimiser les biais éventuels qui viennent d'être évoqués.

Il s'agit de vérifier ici que cet objectif est atteint. En d'autres termes, il faut s'assurer que les différentes paires d'un même site ont obtenu sensiblement le même taux de discrimination. Le Tableau 13 présente les résultats détaillés nécessaires à l'application du « test de validité ».

⁷² Cf. section 11.3

Tableau 13 Discrimination observée et discrimination attendue pour chacune des paires ayant candidaté dans les six agglomérations concernées — "A" et "B" désignent les candidat.e.s minoritaires, "C" et "D" les candidat.e.s majoritaires

Paire de candidats	LILLE			LYON			NANTES		
	Total	obs.	att.	Total	obs.	att.	Total	obs.	att.
A - C	43	21	20.2	46	21	23.5	58	30	41.8
A - D	34	13	15.9	41	18	20.9	34	21	24.5
B - C	43	27	20.2	46	26	23.5	37	32	26.6
B - D	57	22	26.7	53	30	27.1	64	56	46.1
Ensemble	177	83	83.0	186	95	95.0	193	139	139.0
Valeur du \aleph^2	$\aleph^2 = 3.73$			$\aleph^2 = 1.26$			$\aleph^2 = 7.02$		

Paire de candidates	MARSEILLE			PARIS			STRASBOURG		
	Total	obs.	att.	Total	obs.	att.	Total	obs.	att.
A - C	17	10	7.9	42	18	22.9	42	11	14.2
A - D	18	9	8.3	60	28	32.7	56	17	18.9
B - C	21	10	9.7	50	33	27.2	44	21	14.8
B - D	39	21	18.0	26	18	14.2	36	11	12.1
A' - C'	67	23	31.0						
A' - D	17	11	7.9						
B - C'	9	3	4.2						
Ensemble	188	87	87.0	178	97	97.0	178	60	60.0
Valeur du \aleph^2	$\aleph^2 = 4.76$			$\aleph^2 = 3.97$			$\aleph^2 = 3.56$		

"Total" = nombre total de tests valides utilisables effectués par chaque paire
"obs." = discrimination nette observée (soustraction des tests en faveur du majoritaire et du minoritaire)
"att." = discrimination nette attendue (avec une hypothèse d'équiprobabilité, c'est-à-dire en appliquant à chaque paire du site le taux de discrimination nette obtenu en moyenne par l'ensemble des paires du site)
N.B. : Pour Marseille, les candidates A et C, ayant d'autres obligations professionnelles, n'ont pu achever la campagne de tests et ont dû être remplacées par deux autres candidates, A' et C'

Les résultats de Lille seront utilisés pour illustrer les différentes étapes du calcul de ce test. "A" et "B" désignent les candidats minoritaires, "C" et "D" les candidats majoritaires. Tous les candidats ayant permuté, ce sont quatre paires différentes qui ont réalisé les 177 tests valides utilisables accumulés à Lille, le nombre des tests obtenus par chaque paire étant donné dans la colonne "Total". La colonne "obs." indique le nombre de cas de discrimination nette rencontrés par chaque paire. Sur l'ensemble des 177 tests de Lille, 83 cas de discrimination nette ont été enregistrés — ce nombre est obtenu en faisant la différence entre le nombre de tests ayant favorisé le candidat majoritaire (118) et le nombre de tests ayant favorisé le candidat minoritaire (35). Le taux de discrimination nette cumulée à Lille est donc de $83 / 177 = 46.9 \%$.

Si ce résultat n'a pas été influencé par les performances de tel ou tel testeur, chacune des quatre paires devrait théoriquement enregistrer une discrimination nette de 46.9 % : la paire A-B devrait en théorie avoir obtenu $43 \times 0.469 = 20.2$ cas de discrimination nette, la paire A-C devrait en théorie avoir obtenu $34 \times 0.469 = 15.9$ cas de discrimination nette, etc. La colonne "att." indique l'ensemble des effectifs théoriques attendus pour chaque paire, dans l'hypothèse où le taux de discrimination serait rigoureusement identique pour toutes.

Un test du khi deux (noté χ^2) va alors permettre de vérifier que la distribution des cas de discrimination effectivement observée entre les quatre paires n'est pas significativement différente de la distribution théorique attendue. En acceptant une marge de 5 % d'erreur et sous trois degrés de liberté — quatre lignes "AC" "AD" "BC" "BD" et deux colonnes "obs." et "att." —, le seuil critique de la valeur du khi deux est de 7.81⁷³. Une valeur supérieure du khi deux indiquera que les résultats du site concerné sont biaisés par les performances d'un ou plusieurs testeurs. Le Tableau 13 montre qu'aucun des khi deux calculés pour les six villes françaises ne dépasse le seuil critique. L'objectif de contrôle des biais est atteint.

Il faut toutefois noter que la valeur du khi deux calculé sur les résultats de Nantes (7.02) n'est pas très éloignée du seuil critique. En détaillant les résultats de chaque paire, il apparaît que les discriminations ont été, de façon significative, plus fréquentes qu'attendu à l'encontre du candidat minoritaire "B", ce quel que soit le candidat majoritaire auquel il était associé. Ceci découle probablement du fait qu'un accent était perceptible dans la voix du candidat "B" lorsqu'il s'exprimait au téléphone. La discrimination à son encontre n'en devient pas pour autant légitime : cet accent ne faisait qu'évoquer l'origine apparente qu'il était censé afficher, et le fait de ne pas avoir d'accent n'était pas une condition nécessaire et objectivement justifiée pour occuper les emplois testés. Mais il sera préférable de contrôler cette source possible de biais dans les résultats nantais lorsqu'il s'agira de les rapprocher des résultats des autres sites, où aucun.e candidat.e ne présentait d'accent distinctif.

11.3. Bilan détaillé des seuls tests valides utilisables

Parmi les exercices de comparaison que semble offrir cette enquête, celui qui consisterait à comparer les résultats de toutes les agglomérations entre elles serait le plus hasardeux — si tant est qu'un tel exercice soit utile face aux enjeux de la discrimination. La difficulté des comparaisons entre sites provient des spécificités propres à chacun des six bassins d'emploi testés⁷⁴, mais aussi des choix posés en amont de la réalisation de l'enquête. En effet, la composition des paires de candidat.e.s a varié selon les agglomérations, non seulement en fonction du genre — paires féminines à Marseille, Paris et Strasbourg, masculines à Lille, Lyon et Nantes — mais aussi en fonction de l'origine apparente du candidat minoritaire — « maghrébine » à Lille, Lyon et Strasbourg, « noire africaine » à Nantes, Marseille et Paris.

Le rapprochement de ville à ville ne se conçoit à la rigueur que pour tenter une analyse des résultats enregistrés sur un genre puis sur l'autre, ou sur une « origine minoritaire » puis sur

⁷³ Excepté pour Marseille, où avec six degrés de liberté — sept lignes et deux colonnes —, le seuil critique est de 12.59

⁷⁴ Cf. la présentation des données socio-économiques locales faite en Partie II.

l'autre. C'est la perspective que veulent ouvrir les Tableaux 14 et 15 suivants. Il sera nul et non avenu, sur le fondement de ces tableaux, de développer des commentaires arguant d'une discrimination qui serait plus forte dans telle ville que dans telle autre, sans vérifier à tout le moins de quel genre et de quelle « origine minoritaire » il s'agit.

Une deuxième mise en garde s'impose : rappelons que les comparaisons qui vont être tentées ne concerneront jamais les discriminations à raison du sexe ou du genre, qui n'ont d'aucune façon été testées dans cette enquête. Seules ont été testées les discriminations à raison de « l'origine », enregistrées entre des femmes sur trois sites, entre des hommes sur trois autres.

Tableau 14 Résultats des paires masculines suivant l'origine * du candidat minoritaire (tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement ⁷⁵)

Processus de recrutement	ORIGINE * DU CANDIDAT MINORITAIRE					
	MAGHREBIN (1)		MAGHREBIN (2)		NOIR AFRICAIN (3)	
CONTACT INITIAL	170	100.0 %	157	100.0 %	65	100.0 %
en faveur du majoritaire (a)	61	35.9 %	58	37.0 %	31	47.7 %
en faveur du minoritaire (b)	26	15.3 %	18	11.5 %	7	10.8 %
mise en attente des deux	48	28.2 %	40	25.4 %	15	23.1 %
entrevue proposée aux deux	35	20.6 %	41	26.1 %	12	18.4 %
Discrimination nette (a - b)		20.6 %		25.5 %		36.9 %
MISE EN ATTENTE	48	28.2 %	40	25.5 %	15	23.1 %
en faveur du majoritaire (a)	38	22.3 %	27	17.2 %	12	18.5 %
en faveur du minoritaire (b)	5	2.9 %	11	7.0 %	1	1.5 %
entrevue proposée aux deux	5	2.9 %	2	1.3 %	2	3.1 %
Discrimination nette (a - b)		19.4 %		10.2 %		17.0 %
ENTREVUE	40	23.5 %	43	27.4 %	14	21.5 %
en faveur du majoritaire (a)	17	10.0 %	17	10.8 %	2	3.1 %
en faveur du minoritaire (b)	2	1.2 %	1	0.6 %	2	3.1 %
essai ou embauche des deux	6	3.5 %	9	5.7 %	5	7.7 %
refus des deux candidats	15	8.8 %	16	10.2 %	5	7.7 %
Discrimination nette (a - b)		8.8 %		10.2 %		0.0 %
Discrimination nette cumulée		48.8 %		45.9 %		53.9 %
* origine évoquée essentiellement par le nom et le prénom pour les candidats "maghrébins" origine évoquée par les nom, prénom et couleur de peau pour les candidats "noirs africains" (1) Tests effectués à Lille (2) Tests effectués à Lyon (3) Tests effectués à Nantes, en ne tenant compte que des résultats concernant le candidat qui ne présentait pas d'accent, afin d'éviter le biais souligné à la fin de la section 11.2.						

Le Tableau 14 expose les résultats enregistrés à la suite d'un appel téléphonique initial sur les trois sites où les tests ont été pratiqués par des paires masculines. Partout, l'un des deux candidats de la paire portait un prénom et un nom évoquant une « origine hexagonale ancienne », tandis que l'autre portait à Lille et à Lyon un prénom et un nom évoquant une « origine maghrébine », et une « origine noire africaine » à Nantes.

⁷⁵ Pour les raisons apparues en section 9 et rappelées en section 11.1.

Les taux de discrimination nette cumulée auxquels ont été confrontés les candidats d'« origine maghrébine » sont du même ordre de grandeur à Lyon (45.9 %) et à Lille (48.8 %). Le taux enregistré à Nantes, où le candidat minoritaire a présenté une origine « noire africaine », apparaît légèrement plus élevé : 53.9 %. Il serait cependant prématuré de conclure sur cette base que les candidats d'origine « noire africaine » sont significativement plus discriminés que les candidats d'origine « maghrébine », dans la mesure où ces résultats ont été obtenus sur trois bassins d'emploi différents, et que l'équilibre entre les métiers testés ne pouvait être rigoureusement le même sur chacun de ces trois sites.

Il faut retenir avant tout que la discrimination s'avère très forte à l'encontre de l'ensemble des candidats minoritaires, qu'ils présentent une origine « maghrébine » ou « noire africaine ».

Le Tableau 15 expose maintenant les résultats enregistrés à la suite d'un appel téléphonique initial sur les trois sites où les tests ont été effectués par des paires féminines.

Tableau 15 Résultats des paires féminines suivant l'origine * de la candidate minoritaire (tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement)

Processus de recrutement	ORIGINE * DE LA CANDIDATE MINORITAIRE					
	NOIRE AFRICAINE (1)		NOIRE AFRICAINE (2)		MAGHREBINE (3)	
CONTACT INITIAL	130	100.0 %	118	100.0 %	99	100.0 %
en faveur de la majoritaire (a)	50	38.5 %	54	45.8 %	26	26.3 %
en faveur de la minoritaire (b)	16	12.3 %	17	14.4 %	11	11.1 %
mise en attente des deux	32	24.6 %	20	16.9 %	25	25.2 %
entrevue proposée aux deux	32	24.6 %	27	22.9 %	37	37.4 %
Discrimination nette (a - b)		26.2 %		31.4 %		15.2 %
MISE EN ATTENTE	32	24.6 %	20	16.9 %	25	25.2 %
en faveur de la majoritaire (a)	22	16.9 %	14	11.9 %	10	10.1 %
en faveur de la minoritaire (b)	8	6.2 %	5	4.2 %	11	11.1 %
entrevue proposée aux deux	2	1.5 %	1	0.8 %	4	4.0 %
Discrimination nette (a - b)		10.7 %		7.7 %		- 1.0 %
ENTREVUE	34	26.1 %	28	23.7 %	41	41.4 %
en faveur de la majoritaire (a)	13	10.0 %	20	16.9 %	17	17.2 %
en faveur de la minoritaire (b)	2	1.5 %			4	4.0 %
essai ou embauche des deux	6	4.6 %	2	1.7 %	3	3.0 %
refus des deux candidates	13	10.0 %	6	5.1 %	17	17.2 %
Discrimination nette (a - b)		8.5 %		16.9 %		13.2 %
Discrimination nette cumulée		45.4 %		56.0 %		27.4 %
* origine évoquée essentiellement par le nom et le prénom pour les candidates "maghrébines" origine évoquée par les nom, prénom et couleur de peau pour les candidates "noires africaines"						
(1) Tests effectués à Marseille (2) Tests effectués à Paris (3) Tests effectués à Strasbourg						

Avant de comparer les résultats de ces trois sites, il faut se remémorer la particularité, déjà soulignée dans la section 11.1, de la conduite des tests réalisés à Strasbourg. Il apparaît dans le Tableau 15 que l'insistance et les relances téléphoniques des testeuses strasbourgeoises jusqu'à ce que les employeurs formulent une réponse explicite ont eu pour conséquence une

discrimination qui est sensiblement plus faible à l'issue des contacts initiaux et des mises en attente. Tout se passe comme si certains de ces employeurs avaient été amenés, en relation directe et répétée avec les candidates au téléphone, à aller au-delà des réponses hâtives, des attitudes réflexes, des habitudes et des facilités qui alimentent bon nombre de discriminations.

Ce « biais » ne pouvant être réellement corrigé, le taux de discrimination nette cumulée à l'encontre des femmes d'« origine maghrébine » (27.4 % à Strasbourg) reste *prima facie* bien inférieur aux taux enregistrés contre les femmes d'« origine noire africaine » (45.4 % à Marseille et 56.0 % à Paris). Le taux de discrimination nette cumulée à Strasbourg est le plus faible enregistré. Nonobstant l'intérêt que recèlent les raisons de cette faiblesse relative, il n'en demeure pas moins que ce résultat recouvre la réalité suivante : lorsque les employeurs ont fait un choix entre les deux candidates strasbourgeoises, ce choix s'est porté 2 fois sur 3 sur celle qui évoquait une « origine hexagonale ancienne » plutôt que sur la candidate d'« origine maghrébine »⁷⁶. En terme de discrimination, un tel résultat ne peut être jugé satisfaisant. C'est de loin, pourtant, le meilleur de toute l'enquête.

À rapprocher les Tableaux 14 et 15, tout en veillant à ne comparer que les résultats concernant à chaque fois la même « origine », les taux de discrimination nette cumulée enregistrés au sein des paires de jeunes femmes apparaissent souvent inférieurs à ceux enregistrés au sein des paires de jeunes hommes. Ils sont respectivement :

- de 27.4 % (femmes) contre 45.9 % et 48.8 % (hommes) sur « l'origine maghrébine »,
- de 45.4 % et 56.0 % (femmes) contre 53.9 % (hommes) sur « l'origine noire africaine ».

Une fois de plus, il faut veiller à ne pas mésinterpréter ces données, qui ne signifient aucunement que les femmes seraient moins discriminées à l'embauche que les hommes⁷⁷. En effet, les discriminations à raison du genre ne sont jamais testées dans cette enquête, qui ne teste que les discriminations à raison de différentes « origines ». Ces discriminations selon l'origine, simplement, tendent souvent à se manifester encore plus fortement lorsqu'elles s'appliquent entre des hommes que lorsqu'elles s'appliquent entre des femmes.

11.4. Résultats obtenus au final par les différents types de paires

À l'instar des synthèses réalisées à la fin des sections 9 et 10, les Tableaux 16 et 17 ci-après permettent de distinguer, cette fois-ci en fonction du sexe et de l'origine apparente du candidat minoritaire, la proportion de tests où le choix de l'employeur a été :

- en faveur du candidat majoritaire à l'une quelconque des étapes du recrutement ;
- en faveur du candidat minoritaire à l'une quelconque des étapes du recrutement ;
- égal pour les deux candidat.e.s tout au long du processus de recrutement, que celui-ci ait débouché sur un double refus ou une double proposition d'essai ou d'embauche.

⁷⁶ Ce calcul est détaillé en section 11.4.

⁷⁷ Les quelques études par tests de discrimination sexuelle à l'embauche dont nous pouvons disposer [Petit (2003), Amadiou (2004)], tout comme les nombreuses statistiques sur les situations de chômage des femmes (voir notamment le Tableau 12 présenté dans la Partie II), indiquent que c'est plutôt l'inverse qui est vrai.

Tableau 16 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement par les paires masculines selon « l'origine » du candidat minoritaire — tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement

Nombre total de tests...	ORIGINE* DU CANDIDAT MINORITAIRE					
	MAGHREBIN (1)		MAGHREBIN (2)		NOIR AFRICAIN (3)	
...en faveur du majoritaire	116	68.2 %	102	65.0 %	45	69.2 %
...en faveur du minoritaire	33	19.4 %	30	19.1 %	10	15.4 %
...avec essai ou embauche des deux**	6	3.5 %	9	5.7 %	5	7.7 %
...avec refus des deux candidats**	15	8.8 %	16	10.2 %	5	7.7 %
Ensemble	170	100.0 %	157	100.0 %	65	100.0 %

* origine évoquée essentiellement par le nom et le prénom pour les candidats "maghrébins"
origine évoquée par les nom, prénom et couleur de peau pour les candidats "noirs africains"

** réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidats

(1) Tests effectués à Lille (2) Tests effectués à Lyon (3) Tests effectués à Nantes en ne tenant compte que des résultats concernant le candidat qui ne présentait pas d'accent, afin d'éviter le biais souligné à la fin de la section 11.2

Le Tableau 16 permet de constater que la proportion de tests où l'égalité de traitement a été respectée tout au long du processus de recrutement est du même ordre de grandeur sur les trois sites où candidataient des paires masculines. Cette proportion est respectivement de 12.3 % et de 15.9 % pour les deux sites qui mettaient en scène des candidats minoritaires présentant une origine apparente « maghrébine », et de 15.4 % sur le site où le candidat minoritaire présentait une origine apparente « noire africaine ».

Les niveaux de discrimination brute établis dans le Tableau 16 vont permettre de calculer, en fonction de « l'origine minoritaire » impliquée dans les tests, le rapport entre le nombre d'employeurs qui ont favorisé les candidats masculins majoritaires et le nombre d'employeurs qui ont favorisé les candidats masculins minoritaires :

- ce rapport est comparable sur les deux sites où les candidats minoritaires présentaient une origine apparente « maghrébine », puisqu'il a été enregistré respectivement $(116 / 33) = 3,5$ fois plus et $(102 / 30) = 3,4$ fois plus de choix en faveur des candidats majoritaires qu'en faveur des candidats minoritaires ;
- sur le site où le candidat minoritaire présentait une origine apparente « noire africaine », le rapport obtenu apparaît encore plus élevé, puisqu'il a été enregistré $(45 / 10) = 4,5$ fois plus de choix en faveur des candidats majoritaires qu'en faveur du candidat minoritaire.

Le Tableau 17 suivant permet de constater que la proportion de tests où l'égalité de traitement a été respectée tout au long du processus de recrutement varie de manière importante entre les trois sites où ont candidaté des paires féminines. Cette proportion est respectivement de 14.6 % et de 6.8 % pour les deux sites qui mettaient en scène des candidates minoritaires présentant une origine apparente « noire africaine », et de 20.2 % sur le site où les candidates minoritaires présentaient une origine apparente « maghrébine ». Les résultats détaillés

exposés dans le tableau montrent que ces variations procèdent surtout des tests où les deux candidates ont finalement été refusées après avoir rencontré l'employeur.

Tableau 17 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement par les paires féminines selon « l'origine » de la candidate minoritaire — tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement

Nombre total de tests...	ORIGINE* DE LA CANDIDATE MINORITAIRE					
	NOIRE AFRICAINE (1)		NOIRE AFRICAINE (2)		MAGHREBINE (3)	
...en faveur de la majoritaire	85	65.4 %	88	74.6 %	53	53.5 %
...en faveur de la minoritaire	26	20.0 %	22	18.6 %	26	26.3 %
...avec essai ou embauche des deux**	6	4.6 %	2	1.7 %	3	3.0 %
...avec refus des deux candidates**	13	10.0 %	6	5.1 %	17	17.2 %
Ensemble	130	100.0 %	118	100.0 %	99	100.0 %

* origine évoquée essentiellement par le nom et le prénom pour les candidates "maghrébines"
origine évoquée par les nom, prénom et couleur de peau pour les candidates "noires africaines"

** réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidates

(1) Tests effectués à Marseille (2) Tests effectués à Paris (3) Tests effectués à Strasbourg

Les variations précédentes n'ont pas de conséquence sur le rapport entre le nombre d'employeurs qui ont favorisé les candidates majoritaires et le nombre d'employeurs qui ont favorisé les candidates minoritaires :

- ce rapport est assez proche sur les deux sites où les candidates minoritaires présentaient une origine apparente « noire africaine », puisqu'il a été enregistré respectivement $(85 / 26) = 3,3$ fois plus et $(88 / 22) = 4,0$ fois plus de choix en faveur des candidates majoritaires qu'en faveur des candidates minoritaires ;
- sur le site de Strasbourg où les candidates minoritaires présentaient une origine apparente « maghrébine », le rapport obtenu apparaît moins élevé, puisqu'il a été enregistré $(53 / 26) = 2,0$ fois plus de choix en faveur des candidates majoritaires qu'en faveur des candidates minoritaires.

Tant pour les paires féminines que masculines, il semble que la discrimination soit encore plus élevée à l'encontre des personnes d'origine « noire africaine » qu'à l'encontre des personnes d'origine « maghrébine ». Il faut cependant rester prudent dans l'interprétation des écarts constatés selon « l'origine » ou bien le sexe des candidats, dans la mesure où il ne s'agit jamais des mêmes bassins d'emploi, et que l'équilibre entre les métiers testés n'a pu être rigoureusement le même sur les six sites concernés par l'étude.

Il faut retenir surtout que la discrimination est très élevée à l'encontre de l'ensemble des candidat.e.s minoritaires, qu'ils ou qu'elles soient d'origine apparente « noire africaine » ou « maghrébine ».

Conclusion : principaux contours et résultats de l'enquête

Cette enquête nationale par tests de discrimination a été conduite en France sous l'égide du Bureau International du Travail (BIT) et de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère français de l'emploi et de la cohésion sociale. Son propos était de vérifier l'existence, d'étudier les caractéristiques et de mesurer l'ampleur des discriminations à l'embauche à l'encontre de jeunes Françaises et Français en raison de leur « origine ».

Les tests de discrimination ont été réalisés de fin 2005 à mi-2006, sur les bassins d'emploi de Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Ils ont porté sur des offres d'emploi de basses et moyennes-basses qualifications, dans les domaines de l'hôtellerie-restauration, de la vente et du commerce, des services aux entreprises ou aux collectivités, des services à la personne, des transports, de l'accueil et du secrétariat, du bâtiment et des travaux publics, de la santé et de l'action sociale.

Chaque offre d'emploi testée a reçu deux candidatures. Il s'agissait tantôt de deux jeunes Françaises, tantôt de deux jeunes Français, tou.te.s âgé.e.s de 20-25 ans. Les deux avaient suivi leur scolarité et leur formation dans l'Hexagone et apparaissaient tout à fait comparables du point de vue de cette formation, mais aussi de leurs premières expériences professionnelles, et enfin de leurs propres personnes — tenue vestimentaire et niveau d'expression standards et similaires, etc. L'un.e des deux candidat.e.s portait un prénom et un nom évoquant une « origine hexagonale ancienne » — Julien ou Marion ROCHE, Jérôme ou Emilie MOULIN. L'autre candidat.e portait un prénom et un nom évoquant soit une « origine maghrébine » — Kader ou Farida LARBI, Farid ou Latifa BOUKHRIT —, soit une « origine noire africaine » — Bakari ou Aminata BONGO, Kofi ou Binta TRAORÉ. Les candidat.e.s de ce dernier groupe avaient la peau noire, et ils/elles étaient les seuls.

Les candidats évoquant une origine hexagonale ancienne seront dénommés « candidats majoritaires ». Les candidats évoquant soit une origine maghrébine, soit une origine noire africaine, seront dénommés « candidats minoritaires ».

Suivant les indications mentionnées dans les offres d'emploi, l'enquête a testé chacune des trois principales modalités de prise de contact d'un candidat avec un employeur : appel téléphonique, envoi d'un CV par courrier — postal ou électronique — ou présentation physique sur le lieu de travail — avec un CV à déposer. Et les tests ont été poussés, chaque fois qu'il a été possible, jusqu'à se rendre aux entretiens d'embauche proposés par les employeurs.

Au total, 2 440 tests — soit 4 880 candidatures — ont été engagés. Dans cet effectif, 2 323 correspondent à des offres d'emploi valablement testées — auprès d'autant d'employeurs différents —, parmi lesquelles 1 100 ont eu un résultat qui a pu entrer dans le calcul du taux de discrimination nette proposé dans la méthode du Bureau International du Travail.

Collectivement, les employeurs testés ont très nettement discriminé les candidats minoritaires. Le tableau 1 fait le cumul de ce qui s'est passé aux différentes étapes des processus de recrutement. Il apparaît que seulement $3.5 + 7.5 = 11.0$ % des employeurs ont respecté tout au long du processus de recrutement une égalité de traitement entre les deux candidat.e.s, en leur proposant un essai ou une embauche, ou en les refusant tou.te.s les deux après les avoir rencontré.e.s. En revanche, 70 % des employeurs ont choisi de favoriser le/la candidat.e majoritaire, contre 19 % qui ont favorisé le/la candidat.e minoritaire.

En d'autres termes, **lorsque les employeurs ont effectué un choix entre les deux candidat.e.s qui leur étaient proposé.e.s** — soit dans $70\% + 19\% = 89\%$ des cas — **ce choix s'est porté près de 4 fois sur 5 sur le/la candidat.e majoritaire** ($70 / 89 = 78.7\%$).

Tableau 1 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement pour chaque candidat.e sur l'ensemble des tests valides utilisables

Réponse de l'employeur...	<i>effectifs</i>	%
...favorisant le candidat majoritaire	770	70.0
...favorisant le candidat minoritaire	209	19.0
...avec essai ou embauche des deux*	38	3.5
...avec refus des deux candidat.e.s*	83	7.5
Ensemble	1 100	100.0
* réponse de l'employeur après avoir rencontré les 2 candidat.e.s		

Le Tableau 2 suivant détaille ce qui se passe aux étapes successives des processus de recrutement : contact initial puis mise en attente et entrevue éventuelles. Il le fait pour l'ensemble des tests valides utilisables, mais aussi en distinguant les tests ayant débuté par un appel téléphonique, un envoi de CV par courrier ou un dépôt physique de CV.

Le taux de discrimination nette est la différence entre la proportion de choix favorisant le candidat majoritaire et la proportion de choix favorisant le candidat minoritaire. Sur l'ensemble des tests valides utilisables, les différences de traitement se manifestent massivement dès le contact initial des candidat.e.s avec les employeurs. En effet, le taux de discrimination nette enregistré au contact initial (33.1 %) atteint déjà près des deux tiers du taux de discrimination nette cumulée à la fin des processus de recrutement (51.0 %). En ajoutant, à celui du contact initial, le taux de discrimination nette enregistré à l'issue des mises en attente — c'est-à-dire après des réponses du type « on vous rappellera » —, il s'avère que **près des neuf dixièmes de la discrimination globale est enregistrée avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs en entrevue.**

Cette distribution de la discrimination aux diverses étapes des processus de recrutement varie sensiblement en fonction de la modalité de contact initial. Dans les tests ayant débuté par un appel téléphonique des candidat.e.s, une grosse moitié de la discrimination totale s'est manifestée dès la prise de contact (28.5 / 50.1). Mais les étapes suivantes connaissent encore des niveaux de discrimination non négligeables, avec près d'un quart de la discrimination

totale enregistré à l'issue des mises en attente, et un cinquième à l'issue des entrevues. Dans les tests débutant par un envoi de CV par courrier, un filtre discriminatoire extrêmement important se manifeste au contact initial, où se concentre la quasi totalité des discriminations. Dans les rares tests qui franchissent cette barrière discriminatoire du contact initial, il semble que les candidats soient traités de manière plus équitable par la suite.

Tableau 2 Résultats à chaque étape du recrutement selon la modalité de contact initial à partir des seuls tests valides utilisables

Processus de recrutement <i>(nombre de tests valides utilisables)</i>	MODALITE DE CONTACT INITIAL			Ensemble
	Appel téléphonique <i>(823)</i>	Envoi de CV par courrier <i>(227)</i>	Dépôt physique de CV <i>(50)</i>	
CONTACT INITIAL	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
en faveur du majoritaire (a)	40.5 %	69.6 %	32.0 %	46.1 %
en faveur du minoritaire (b)	12.0 %	18.1 %	6.0 %	13.0 %
mise en attente des deux	24.1 %	5.7 %	54.0 %	21.6 %
entrevue proposée aux deux	23.4 %	6.6 %	8.0 %	19.3 %
Discrimination nette (a - b)	28.5 %	51.5 %	26.0 %	33.1 %
MISE EN ATTENTE	24.1 %	5.7 %	54.0 %	21.6 %
en faveur du majoritaire (a)	17.1 %	4.0 %	34.0 %	15.2 %
en faveur du minoritaire (b)	5.0 %	1.3 %	14.0 %	4.6 %
entrevue proposée aux deux	2.0 %	0.4 %	6.0 %	1.8 %
Discrimination nette (a - b)	12.1 %	2.7 %	20.0 %	10.6 %
ENTREVUE	25.4 %	7.0 %	14.0 %	21.1 %
en faveur du majoritaire (a)	10.9 %	2.2 %	2.0 %	8.7 %
en faveur du minoritaire (b)	1.4 %	1.7 %		1.4 %
essai ou embauche des deux	3.8 %	1.3 %	8.0 %	3.5 %
refus des deux candidat.e.s	9.3 %	1.8 %	4.0 %	7.5 %
Discrimination nette (a - b)	9.5 %	0.5 %	2.0 %	7.3 %
Discrimination nette cumulée	50.1 %	54.7 %	48.0 %	51.0 %

L'enquête a permis par ailleurs de distinguer divers degrés dans les différences de traitement, et d'en mesurer le poids relatif⁷⁸. Parmi les choix faits en faveur du candidat majoritaire dès le contact initial, quasiment la moitié correspondent à des différences de traitement très nettes : le candidat minoritaire — qui est toujours le premier à contacter l'employeur — se voit opposer un refus immédiat, tandis qu'une entrevue ou une évaluation pratique est ensuite proposée au candidat majoritaire. Dans d'autres cas, le candidat minoritaire est mis en attente (« envoyez un CV », « rappelez » ou « on vous rappellera ») tandis qu'une proposition d'entrevue ou d'évaluation pratique est faite là encore au candidat majoritaire. La différence de traitement peut paraître moins nette, mais pour autant le résultat est le même : le candidat minoritaire est écarté de la première sélection dès le contact initial. Il s'agit là en fait d'une forme assez surnoise de discrimination, qu'il est impossible de détecter comme telle dans les

⁷⁸ Cf. la section 8.3 pour une analyse détaillée de cette question.

conditions réelles de recherche d'emploi, dans la mesure où le candidat minoritaire n'a pas été formellement refusé.

En additionnant ces deux types de différences de traitement, ce sont au total près de 80 % des choix immédiats en faveur du candidat majoritaire qui consistent à ce que l'employeur souhaite rencontrer ce dernier sans en faire autant pour le candidat minoritaire qui a postulé avant lui sur le même emploi. Lorsque – bien plus rarement – le choix initial de l'employeur semble au contraire favoriser le candidat minoritaire, il le fait en règle générale de façon moins nette, et dans bien des cas cela ne signifie pas qu'il y aura une rencontre avec l'employeur. En effet, plus du tiers des réponses initiales en faveur du candidat minoritaire sont en fait de simples mises en attente alors que le candidat majoritaire est refusé.

L'enquête permet également de préciser les niveaux de discrimination dans les principaux domaines professionnels testés. Les résultats du Tableau 3 montrent que seulement 10 à 15 % des employeurs contactés, quel que soit leur domaine professionnel, ont traité de manière égale les deux candidat.e.s sur l'ensemble du processus de recrutement, en leur proposant au final un essai ou une embauche, ou bien en les refusant tou.te.s les deux après les avoir rencontré.e.s. En revanche, plus des deux tiers des employeurs contactés ont favorisé le candidat majoritaire, tandis qu'ils ne sont que 15 à 22 %, selon le domaine professionnel, à avoir favorisé le candidat minoritaire.

Tableau 3 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement selon le domaine professionnel testé — *tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement*

Nombre total de tests...	S. Hôtellerie restauration	R. Commerce	Autres domaines testés**
...favorisant le candidat majoritaire	69.5 %	68.1 %	67.3 %
...favorisant le candidat minoritaire	15.0 %	22.1 %	20.8 %
...avec essai ou embauche des deux*	2.0 %	2.9 %	7.5 %
...avec refus des deux candidat.e.s*	13.5 %	7.0 %	4.4 %
Ensemble	100.0 %	100.0 %	100.0 %
<i>(nombre de tests valides utilisables)</i>	<i>(393)</i>	<i>(204)</i>	<i>(226)</i>
* réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidat.e.s			
** "Services aux particuliers et aux collectivités", "Tourisme et transports", "Gestion et administration", "Bâtiment et travaux publics", "Santé et action sociale"			

Il est possible de présenter de façon plus illustrative l'écart entre les choix favorisant le candidat majoritaire et ceux favorisant le candidat minoritaire :

- dans l'hôtellerie-restauration, lorsque l'employeur a effectué un choix (69.5 + 15.0 = 84.5 %), celui-ci s'est fait plus de 4 fois sur 5 en faveur du candidat majoritaire
- dans la vente et le commerce et dans les "autres domaines testés", lorsque l'employeur a effectué un choix, celui-ci s'est fait 3 fois sur 4 en faveur du candidat majoritaire

En détaillant les résultats précédents à chacune des phases du recrutement ⁷⁹, il apparaît que dans les deux groupes du commerce et des « autres domaines testés », une grande partie de la sélection en général, et la quasi totalité de la sélection discriminatoire en particulier, est réalisée avant même que les employeurs ne rencontrent les candidat.e.s. Quant aux employeurs de l'hôtellerie-restauration, ils proposent bien plus fréquemment une entrevue aux candidat.e.s, mais ils discriminent d'autant plus fortement à l'issue de ces entrevues.

L'enquête a également conduit à distinguer les résultats obtenus sur chacun des six sites concernés par l'étude, où les paires étaient tantôt masculines, tantôt féminines, et où les candidat.e.s minoritaires présentaient une origine soit « maghrébine », soit « noire africaine ». Outre le fait qu'il ne s'agit pas en général du même sexe et de la même origine, les résultats de chaque site doivent être comparés avec prudence dans la mesure où ils portent sur des bassins d'emploi différents, et que les effectifs concernés sont moins importants que pour les résultats exposés plus haut.

Les analyses développées dans la section 11 du rapport ont toutefois permis de constater que la discrimination était très forte à l'encontre de tou.te.s les candidat.e.s minoritaires, tant de sexe féminin que de sexe masculin et d'origine « noire africaine » ou d'origine « maghrébine ». Les écarts de traitement les plus importants ont été relevés à l'encontre des hommes et femmes d'origine « noire africaine », avec des employeurs qui ont choisi dans 4 cas sur 5 le/la candidat.e majoritaire. Lorsque les candidat.e.s minoritaires étaient d'origine « maghrébine », les employeurs ont favorisé 3 fois sur 4 le candidat majoritaire au sein des paires masculines, et 2 fois sur 3 la candidate majoritaire au sein des paires féminines. En terme de discrimination, ce dernier résultat n'est toujours pas satisfaisant ; c'est pourtant le meilleur enregistré sur toute l'enquête ⁸⁰.

Tableau de synthèse :

Lorsque l'employeur a fait un choix entre les deux candidat.e.s, il a favorisé le/la candidat.e majoritaire...

...près de 4 fois sur 5	sur l'ensemble des tests et quel que soit le mode de contact initial
...4 fois sur 5	dans l'hôtellerie et la restauration
...3 fois sur 4	dans le commerce et la vente
...3 fois sur 4	dans les autres domaines professionnels testés
...4 fois sur 5	vis-à-vis d'un ou d'une candidat.e d'origine « noire africaine »
...3 fois sur 4	vis-à-vis d'un candidat d'origine « maghrébine »
...2 fois sur 3	vis-à-vis d'une candidate d'origine « maghrébine » ⁸⁰

⁷⁹ Cf. Tableau 9 de la section 10 du rapport.

⁸⁰ Cet écart est d'ailleurs probablement sous-estimé et doit être interprété avec prudence, en raison du biais indiqué dans la section 11 du rapport

Bibliographie

Actis W., Angel de Prada M., Pereda C., *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, 1996, International Migration Papers No. 9, International Labour Office.

Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, 2004, International Migration Papers No. 67, International Labour Office.

Amadiou J.-F., « Enquête “Testing” sur CV », 2004, Adia / Paris I - Observatoire des discriminations.

Amadiou J.-F., « Discriminations à l'embauche. De l'envoi du CV à l'entretien », 2005, Observatoire des discriminations.

Amadiou J.-F., « Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE », 2006, Observatoire des discriminations.

Arriijn P., Feld S., Nayer A., *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*, 1998, International Migration Papers No. 23, International Labour Office ; Nayer A., Smeesters B., (rééd.), *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique*, 1998, Cahiers de migrations internationales n° 23, Bureau International du Travail.

Attström K., *Discrimination in employment against second generation Swedes of immigrant origin*, 2007, International Migration Papers, forthcoming issue, International Labour Office.

Beque M., « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration », sept. 2005, *Etudes et Résultats*, n° 424.

Bendick J. (Jr.), *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing*, 1996, International Migration Papers No. 12, International Labour Office.

Bertrand M., Mullainathan S., « Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », 2004, *American Economic Review*, 94 (4), pp. 991-1013.

Bovenkerk F., *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of “Race” and Ethnic Origin*, 1992, International Labour Office.

Bovenkerk F., Gras M.J.I., Ramsোধ D., *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, 1995, International Migration Papers No. 4, International Labour Office.

Bovenkerk F., Kilborne B., Raveau F., Smith D., « Comparative Aspects of Research on Discrimination Against Non-White Citizens in Great Britain, France and the Netherlands », in

Berting J., Geyer F., Jurkovich R., *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, 1979, Pergamon Press, pp. 105-122.

Caro P. et Martinelli D., « Géographie de l'insertion professionnelle. Plus de difficultés dans les régions du Nord et du Sud », *Bref*, Céreq, mai 2002, n° 186.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la "Génération 2001"*, 2005, Céreq.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la "Génération 98"*, 2001, Céreq.

Circulaire du 26 juin 2006 de présentation des dispositions de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances relatives à la lutte contre les discriminations, 2006, Ministère de la Justice, République Française.

Collet-Askri L., « Testing or not testing ? La Chambre criminelle de la Cour de cassation valide ce mode de preuve, serait-il déloyal... », *Dalloz*, 2003, n° 20, Chroniques, pp. 1309-1314.

Convention (n°111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958, Organisation Internationale du Travail.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965, Organisation des Nations Unies.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, 2000, Union Européenne.

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 2000, Union Européenne.

Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), 2006, Union Européenne.

Givord P., « Une nouvelle Enquête Emploi », *Economie et Statistique*, 2003, n° 362.

Goldberg A., Mourinho D., *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, 1996, International Migration Papers No. 7, International Labour Office.

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Résultats des tests de discrimination - Logement et Emploi. Dossier de presse », mercredi 5 juillet 2006.

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, 2001, République Française.

Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 2004, République Française.

Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, 2006, République Française.

Marchal E. et Rieucan G., « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir », *Connaissance de l'Emploi*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Janvier 2005, n° 11.

Marchal E. et Torny D., « "Cherche homme, femme ou H/F". Le traitement du genre dans les offres d'emploi », *Quatre pages*, Centre d'études de l'Emploi, Novembre 2002, n° 54.

Nayer A., Smeesters B., (rééd.), *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique*, 1998, Cahiers de migrations internationales n° 23, Bureau International du Travail.

Okba M. et Lainé F., « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : métiers occupés, trajectoires scolaires et professionnelles », communication faite lors du colloque "*Le devenir des enfants de familles défavorisées en France*", CERC-CNAF-DEP-DREES, 1^{er} avril 2004.

Petit P., *Discrimination à l'embauche : étude d'audit par couple dans le secteur financier*, 2003, Cahiers de la MSE - EUREQua, 2003(16).

Repères Et Références Statistiques (RERS) sur les enseignements, la formation et la recherche, Edition 2005.

Silberman R. et Fournier I., « Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure... », *Bref*, Céreq, Janvier 2006, n° 226.

Taran P., Zegers de Beijl R., McClure I., *Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures*, 2004, International Migration Papers No. 68, International Labour Office.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, Alpes Provence, 2006.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, Alsace, 2006.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, France, 2006.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, Paris, 2006.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, Pays de la Loire, 2006.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, Pays du Nord, 2006.

Unedic-Assedic et Credoc, *Enquête Besoins en Main d'Oeuvre*, Vallées du Rhône et de la Loire, 2006.