

## Séminaire de l'Unité Migrations internationales et minorités

### *Testing* : avancées et limites d'une méthode

**Mardi 5 juin 2007 (14h-17h), salle Sauvy, INED**

- **Pascale Petit (Université d'Evry)**, « La discrimination à l'embauche : retour sur deux études ».

(1) La discrimination à l'embauche dans le secteur financier français : une étude économétrique sur données d'audits par couples (Emmanuel DUGUET et Pascale PETIT)

(2) Discriminations à l'embauche : un *testing* sur les jeunes des banlieues d'Ile de France (Emmanuel DUGUET, Noam LEANDRI, Yannick L'HORTY et Pascale PETIT)

La méthode du *testing* est couramment utilisée dans la littérature économique pour rendre compte de la discrimination à l'embauche à l'encontre de certains groupes démographiques. Elle consiste à fabriquer et envoyer simultanément deux candidatures similaires à l'exception d'une caractéristique non productive (genre, origine, lieu d'habitation, etc.) en réponse aux mêmes offres d'emploi dans les mêmes entreprises. Cette méthode, appliquée de façon ponctuelle sur un nombre d'offres d'emploi limité, ne prétend pas fournir une estimation chiffrée précise de l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur l'ensemble du marché du travail. Toutefois, lorsqu'elle s'appuie sur un protocole de collecte des données rigoureux et un traitement statistique et économétrique des données approprié, elle permet d'isoler les fondements de la discrimination à l'embauche dans certains métiers (aversion ; discrimination statistique). Nous proposons deux applications de cette méthode.

Nous avons réalisé un premier *testing* dans le secteur financier en Ile de France entre janvier et mars 2002. L'objectif est d'examiner si les femmes pâtissent d'une discrimination à l'embauche dans les emplois de commerciaux et d'administratifs qualifiés ou peu qualifiés. De par sa construction, ce *testing* permet donc d'isoler (1) la part de la discrimination à l'embauche qui résulte de l'anticipation d'une maternité (ou paternité) dans un avenir proche par l'employeur, (2) celle qui est liée à la charge familiale, (3) celle qui résulte d'une aversion pour les femmes. Nous trouvons que, d'une part, les différences d'accès aux entretiens d'embauche par les femmes et les hommes s'expliquent principalement par les anticipations de naissances des jeunes femmes et que, d'autre part, certaines caractéristiques institutionnelles permettent de compenser cette différence de traitement, de sorte qu'il n'existe plus de discrimination en moyenne.

Nous avons réalisé un second *testing* dans les secteurs de la comptabilité et de la restauration en Ile de France entre octobre et décembre 2006. L'objectif est d'examiner si les jeunes hommes d'origine étrangère (marocaine) pâtissent d'une discrimination à l'embauche lorsqu'ils postulent sur des emplois de serveurs et de comptables, qualifiés ou peu qualifiés. De par sa construction, ce *testing* permet d'isoler (1) la part de la discrimination à l'embauche qui résulte d'une nationalité marocaine affichée, (2) celle qui résulte d'un nom de famille à consonance marocaine, (3) celle qui résulte d'un prénom à consonance marocaine, (4) celle qui est liée à une résidence dans une localité « défavorisée ». Nous obtenons des résultats contrastés dans les deux professions. Dans les deux cas, on constate que le fait d'afficher une nationalité marocaine sur son CV est moins pénalisant que le fait d'avoir un nom et surtout un prénom à consonance marocaine. Toutefois, une plus forte qualification semble augmenter les discriminations chez les serveurs alors qu'elle n'a pas d'effet significatif chez les comptables. De même, une résidence dans une localité « défavorisée » n'exerce aucun effet significatif pour les candidats d'origine marocaine dans la comptabilité, mais pénalise les candidats d'origine française pour les offres de serveurs de restaurant.

- **Eric Cédiey et Fabrice Foroni (ISM Corum)**, « Discriminations en fonction de 'l'origine' dans les embauches en France : le *testing* conduit pour le Bureau International du Travail et le ministère de l'Emploi ».

Un vaste *testing* des discriminations à l'embauche rencontrées par de jeunes Françaises et Français en fonction de leur « origine » a été conduit l'an dernier pour le BIT et le ministère de l'Emploi sur six des principales agglomérations de l'Hexagone. Les tests ont porté sur l'ensemble du processus de recrutement : appel téléphonique, envoi de CV, entretien d'embauche. Quelque 2400 offres d'emploi différentes ont été testées, à des niveaux faiblement et moyennement qualifiés, dans différents secteurs d'activité. Les principaux éléments méthodologiques de ce *testing* seront exposés, ainsi que les principaux résultats des tests, rendus publics mi-mars (et téléchargeables en page d'accueil de [www.ismcorum.org](http://www.ismcorum.org)). Ensuite, à partir de cet exemple et d'autres, la portée que peut avoir la technique du *testing* sera discutée, tant sur le plan scientifique de la mesure et de l'analyse des discriminations, que sur le plan politique de leur prévention et de leur correction.

**Discutant : Olivier de Schutter (UCL Louvain)**

*Entrée libre dans la limite des places disponibles. Contact : Patrick Simon ([simon@ined.fr](mailto:simon@ined.fr)), Valérie Sala Pala ([vsalapala@aol.com](mailto:vsalapala@aol.com)).*