

Première Synthèses

Informations

LES FACTEURS DE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE POUR LES SERVEURS EN ILE-DE-FRANCE : résultats d'un testing

Afin de rendre compte de la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes des banlieues d'Ile-de-France pour la profession de serveurs, un « testing » portant sur l'accès aux entretiens d'embauche a été réalisé entre octobre et décembre 2006 sur 119 offres d'emploi. Huit profils fictifs de candidats ont été construits, uniquement distincts les uns des autres par la nationalité et la consonance du nom et du prénom (dans les trois cas, soit française soit marocaine) ⁽¹⁾ et par la commune de résidence des candidats, réputée défavorisée ou non.

Ce testing confirme l'existence d'une discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats d'origine marocaine. Plus que la nationalité, la consonance marocaine du prénom et du nom sont des facteurs de discrimination, en particulier pour les serveurs qualifiés. Les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche sont trois fois plus élevées pour les candidats qui ont un nom et un prénom d'origine française que pour ceux dont le nom et le prénom suggèrent une origine marocaine.

L'ampleur de la discrimination varie selon les caractéristiques de l'emploi à pourvoir. Les candidats d'origine marocaine sont confrontés à une discrimination plus importante lorsqu'ils postulent à des emplois en contrat à durée indéterminée et à des emplois qualifiés, plus rémunérateurs.

Afin d'évaluer la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes hommes originaires du Maghreb au sein de la profession de serveurs de restaurant en Ile-de-France, un « testing » d'accès aux entretiens d'embauche a été réalisé entre octobre et décembre 2006 pour le compte du Centre d'analyse stratégique [1]. Ce testing a consisté à construire huit profils fictifs de candidats ⁽¹⁾, uniquement distincts les uns des autres par la nationalité et la consonance du nom et du prénom (dans les trois cas, soit française soit marocaine) ainsi que par la commune de résidence des candidats, réputée défavorisée ou non (encadré 1). Ces candidats ont répondu à des offres effectives d'emploi de deux niveaux de qualifications : les titulaires d'un Brevet d'études professionnelles (BEP) ont

postulé sur des postes de serveurs peu qualifiés et les titulaires d'un baccalauréat professionnel sur des postes de serveurs plus qualifiés (encadré 2).

De fortes disparités selon l'origine du candidat

En moyenne, 9,5 % des candidatures envoyées dans le cadre du testing ont fait l'objet d'une réponse positive d'un employeur ou d'une demande d'informations complémentaires ⁽²⁾ (tableau 1). Ce taux moyen masque cependant d'importantes disparités entre les candidats. Les candidats plus qualifiés ont ainsi deux fois plus de chances en moyenne d'obtenir un entretien d'embauche. Ceux qui résident dans une commune réputée favorisée ont en

(1) La situation de jeunes originaires du Maghreb a été privilégiée car cette population connaît des difficultés particulièrement importantes à accéder à l'emploi [2, 3]. L'origine marocaine a été retenue pour éviter toute référence à des situations historiques particulières. Il y a cependant possibilité qu'un postulant de nationalité française, mais avec un nom et/ou prénom à consonance « marocaine », soit considéré par un employeur comme originaire d'un pays du Maghreb autre que le Maroc.

(2) Ce taux d'accès à un entretien d'embauche est relativement élevé si on le compare à celui obtenu pour d'autres professions telles que la profession de comptable (3 %) pour laquelle un testing similaire a été mené. Il reflète vraisemblablement les difficultés importantes de recrutement du secteur de la restauration [4].

MÉTHODOLOGIE DU TESTING

Afin d'évaluer les discriminations à l'embauche selon l'origine ou le lieu de résidence, la méthodologie par testing utilisée pour cette étude a consisté à comparer l'accès à des entretiens d'embauche de candidats aux profils similaires, si ce n'est leur origine ou leur lieu de résidence. Des candidatures fictives ne différant deux à deux que par une caractéristique *a priori* non productive (origine ou lieu de résidence) ont ainsi été construites de toutes pièces et envoyées simultanément en réponses aux mêmes offres d'emploi dans les mêmes entreprises [5]. Les écarts observés dans les convocations des candidats à des entretiens d'embauche sont alors interprétés comme une mesure de la discrimination. Cette méthode se focalise seulement sur la première étape du recrutement, à savoir l'accès à un entretien d'embauche. Etant donné le coût de l'entretien pour l'entreprise, il y a fort à penser qu'un recruteur ne conviera un candidat à un entretien que s'il considère que ce dernier a des chances d'obtenir *in fine* l'emploi. En effet, d'autres testing qui ont analysé l'ensemble du processus de recrutement montrent que la discrimination s'exerce essentiellement au cours de cette première étape [6, 7].

Huit candidatures ne différant que par l'origine et la commune de résidence, envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi

Huit profils de candidats ont ainsi été construits, uniquement distincts les uns des autres par leur nationalité, la consonance de leur nom et de leur prénom et leur commune de résidence en Ile-de-France. La nationalité et la consonance des noms et prénoms étaient soit française soit marocaine (tableaux A et B). Les communes de résidence des candidats étaient sélectionnées parmi des localités réputées défavorisées ou favorisée (1) (tableau C). Les huit candidatures à un même poste étaient composées d'un CV et d'une lettre de motivation. L'effet discriminant de la nationalité étrangère (2), de l'usage d'un patronyme ou d'un prénom étranger et de la réputation de la commune de résidence est testé de manière cumulée ou isolée.

Des candidatures identiques en termes de qualification et d'expérience

Les huit CV sont identiques en termes de qualification et d'expérience. Les candidats fictifs ont le même âge (20 ans) ; ils ont obtenu le même diplôme la même année, ils ont les mêmes compétences linguistiques, tous sont titulaires du permis de conduire et véhiculés. Leur expérience est d'une durée comparable (environ une année) et ils n'affichent aucune période de chômage. Au moment où ils candidatent, ils occupent un emploi similaire à celui auquel ils postulent et ont occupé les mêmes types de postes lors de stages en cours d'étude et depuis leur insertion dans l'emploi au deuxième semestre 2005. Les tâches qu'ils effectuaient dans le cadre de leurs précédents postes sont similaires et décrites en détail dans les CV. Afin de limiter le risque de détection du testing, les candidatures ont été différenciées à la marge par des caractéristiques de forme. Pour éviter qu'une candidature n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier, les CV ont été permutés entre les candidats pendant le déroulement du testing, de sorte que chaque candidat a plusieurs fois utilisé des CV différents. Aucune photographie ne figurait sur les candidatures.

Les huit candidatures ont été envoyées simultanément en réponse aux mêmes offres d'emploi de serveurs dans toute l'Ile-de-France : 119 offres d'emploi au total (soit un total de 952 candidatures, 488 pour un poste peu qualifié requérant un BEP et 464 pour un poste qualifié nécessitant le baccalauréat). Il s'agissait de postes à temps complet, en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Les offres d'emploi ont été trouvées sur des sites Internet dédiés à la recherche d'emploi (par exemple, les sites ANPE et Monster) et dans la presse spécialisée.

La réponse du recruteur est considérée comme positive lorsque le candidat est convoqué à un entretien ou contacté pour plus d'informations. En revanche, la réponse du recruteur est considérée comme négative si la candidature est rejetée formellement ou si elle ne fait l'objet d'aucune réponse.

Interprétation des résultats

Les données issues de ce testing sont des données expérimentales, par nature limitées dans le temps et localisées dans l'espace [8]. Si elles ne permettent pas de fournir un indicateur synthétique de l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail, elles permettent toutefois de mettre en lumière certaines sources de discrimination dans des professions données.

Il est possible que les employeurs soient influencés par les préférences, réelles ou supposées, de leurs salariés et de leur clientèle dans leurs décisions de recrutement. Certains salariés peuvent en effet présenter une aversion au fait de travailler en contact avec des collègues issus d'une minorité, en particulier dans le cadre d'un rapport hiérarchique [9]. De même, la clientèle des restaurants de catégorie élevée peut présenter une aversion au fait d'être servie par des serveurs issus d'une minorité. Un résultat similaire a été trouvé aux États-Unis en matière de discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes [10], la clientèle de restaurants de catégorie élevée à Philadelphie considérant comme un critère de standing le fait d'être servie par un homme.

(1) Les localités réputées défavorisées comportent au moins une zone urbaine sensible (ZUS). Des contraintes d'ordre technique nous ont conduits à considérer Champigny-sur-Marne comme étant plutôt favorisée alors que cette commune comporte également des quartiers classés en ZUS. Notons toutefois que les adresses des candidats sont hors de ces quartiers.

(2) La nationalité marocaine des candidats de type MMM apparaît explicitement sur leur CV. Toutefois, comme l'usage l'impose, les candidats de nationalité française (de type FMM, FMF et FFF) n'indiquent pas de nationalité ; celle-ci est donc suggérée. Il est possible que les candidats de type FMM envoient le signal d'une nationalité marocaine (ou, le cas échéant, d'une autre nationalité d'un pays du Maghreb). La comparaison des résultats obtenus par les candidatures de types MMM et FMM permet d'examiner si l'affichage explicite d'une nationalité marocaine induit un accès différencié aux entretiens d'embauche.

Tableau A
Huit profils de candidats

MMM	Nationalité, nom et prénom marocains
FMM	Nationalité française, nom et prénom à consonance marocaine
FMF	Nationalité française, nom marocain et prénom français
FFF	Nationalité, nom et prénom français

Ces quatre profils sont dupliqués pour des communes de résidence réputées défavorisées et des communes de résidence réputées plutôt favorisées.

Tableau B
Identité des candidats

	MMM et FMM	FMF	FFF
Emploi peu qualifiés	KAIDI Abdallah	EL HADJ François JLASSI Christophe	MARTIN Bruno PAGE Frédéric
	BELKACEM Youssuf		
	AAZOUZ Soufiane		
	BRAHIMI Karim		
Emploi qualifiés	HADDAD Nordine	BENCHARGUI Medhi AIT OURAB Olivier	LECOMTE Thomas DUBOIS Julien
	CHETTOUH Mohamed		
	ZALEGH Mounir		
	MEKHOLOUFI Nicolas		

Tableau C
Communes de résidence des candidats

Localités réputées défavorisées	Localités réputées favorisées
Epinay-sur-Seine (93)	La Varenne-Saint-Hilaire (94) Nogent-sur-Marne (94) Champigny-sur-Marne (94)
Bobigny (93)	
Stains (93)	
Bondy (93)	

Note : plusieurs candidats sont localisés dans la même ville.

Tableau D
Facteurs isolés et facteurs cumulés de discrimination révélés par comparaison des taux d'accès à un entretien d'embauche de candidatures couplées

Écart des taux d'accès à un entretien d'embauche	Facteurs isolés et facteurs cumulés de discrimination
FMM - MMM	Effet de la nationalité pour un candidat ayant un nom et un prénom « marocains »
FMF - MMM	Effet cumulé de la nationalité et du prénom pour un candidat de nom « marocain »
FFF - MMM	Effet cumulé de la nationalité, du nom et du prénom
FMF - FMM	Effet du prénom, pour un candidat de nationalité française et de nom « marocain »
FFF - FMM	Effet cumulé du nom et du prénom, pour un candidat de nationalité française
FFF - FMF	Effet du nom, pour un candidat de nationalité et de prénom français

Note : la première lettre donne la nationalité, la deuxième la consonance du nom, la troisième la consonance du prénom ; M vaut pour marocain(e) et F pour français(e). Par exemple, FMF identifie le candidat de nationalité française, ayant un nom à consonance marocaine et un prénom à consonance française. Ces comparaisons peuvent s'effectuer parmi les candidats résidant dans une commune réputée favorisée et parmi les candidats résidant dans une commune réputée défavorisée. Les résultats sont donnés dans les tableaux 2, 3 et 4.

Tableau 1
Taux d'accès moyens
à un entretien d'embauche

En %

	Taux d'accès à un entretien d'embauche
Global	9,5
Qualification	
BEP	6,3
Baccalauréat	12,7
Commune de résidence	
Réputée favorisée	11,7
Réputée défavorisée	7,3
Origine apparente	
MMM	4,7
FMM	6,0
FMF	10,7
FFF	16,6

Source : testing d'accès aux entretiens d'embauche, oct. 2006, CAS.

MMM : nationalité, nom et prénom « marocains » ; FMM : nationalité française, nom et prénom « marocains » ;

FMF : nationalité française, nom « marocain » et prénom français ;

FFF : nationalité, nom et prénom français.

Lecture : en moyenne, 6,3 % des candidatures dotées d'un Brevet d'études professionnelles (BEP) pour un poste de serveur non qualifié ont débouché sur un entretien d'embauche.

moyenne 1,6 fois plus de chances d'obtenir un entretien d'embauche.

Des écarts importants apparaissent également selon l'origine du candidat, que celle-ci soit mesurée par sa nationalité, française ou marocaine, ou par la consonance française ou marocaine de son nom et de son prénom. Les candidats de nationalité française ayant un nom et un prénom français ont en moyenne 1,6 fois plus de chance

d'obtenir un entretien d'embauche que les candidats de nationalité française ayant un nom « marocain » et un prénom français. Ils ont 2,8 fois plus de chances d'obtenir un entretien que les candidats de nationalité française ayant un nom et un prénom « marocains ». Enfin, ils ont 3,5 fois plus de chances d'être reçus en entretien que les candidats de nationalité marocaine ayant un nom et un prénom « marocains ».

Une proportion importante des réponses positives reçues par les candidats d'origine marocaine correspond à des cas où une réponse favorable a également été envoyée aux candidats d'origine française (tableau 2). Un candidat d'origine marocaine convié à un entretien d'embauche reste ainsi fréquemment « en compétition » avec un candidat d'origine française. Ainsi, cinq des sept recruteurs qui ont proposé un entretien au candidat de nationalité marocaine ayant un nom et un prénom « marocains » résidant dans une commune réputée favorisée ont également convié en entretien le candidat de nationalité française ayant un nom et un prénom français qui réside également dans une commune réputée favorisée.

La consonance marocaine du nom ou du prénom, plus discriminante que la nationalité

Une fois tenu compte de la significativité des écarts, la consonance des noms et des prénoms des candidats apparaît nettement plus discriminante que la nationalité. Ainsi, quelle que soit l'offre d'emploi, les chances d'obtenir un entretien d'embauche pour un poste de serveur d'un candidat de nationalité marocaine portant un nom et un prénom à consonance marocaine ne seraient pas significativement supérieures s'il déclarait la nationalité française, et ce, quels que soient sa commune de résidence et son niveau de qualification (tableau 3). En revanche, si ce candidat de nationalité française affichait aussi un prénom à consonance française, ses chances d'obtenir un entretien d'embauche augmenteraient de 5 points. Si, en plus d'avoir un prénom à consonance française, ce candidat de nationalité française avait également un nom à consonance française, ses chances d'obtenir un entretien d'embauche s'accroîtraient encore de 6 points. Au total, une nationalité et un prénom français accroî-

Tableau 2
Comparaison du nombre de réponses obtenues par les candidats

	Réponse positive pour les deux candidats	Réponse positive seulement pour le candidat A (1)	Réponse positive seulement pour le candidat B (2)	Écart (1)-(2)	Discrimination nette en % Écart (en valeur absolue)/Nombre total d'offres
Candidats résidant dans une commune réputée défavorisée					
A = MMM, B = FMM	2	2	4	-2	1,7
A = MMM, B = FMF	3	1	7	-6	5,0
A = MMM, B = FFF	2	2	12	-10	8,4
A = FMM, B = FMF	2	4	8	-4	3,4
A = FMM, B = FFF	2	4	12	-8	6,7
A = FMF, B = FFF	4	6	10	-4	3,4
Candidats résidant dans une commune réputée favorisée					
A = MMM, B = FMM	4	3	4	-1	1,0
A = MMM, B = FMF	4	3	11	-8	6,7
A = MMM, B = FFF	5	2	20	-18	15,1
A = FMM, B = FMF	5	3	10	-7	5,9
A = FMM, B = FFF	7	1	18	-17	14,3
A = FMF, B = FFF	10	5	15	-10	8,4

Source : testing d'accès aux entretiens d'embauche, oct. 2006, CAS.

MMM : nationalité, nom et prénom « marocains » ; FMM : nationalité française, nom et prénom « marocains » ; FMF : nationalité française, nom « marocain » et prénom français ; FFF : nationalité, nom et prénom français.

Lecture : le candidat MMM et le candidat FMM, résidant dans une commune réputée défavorisée ont répondu à 119 offres d'emploi. Dans 2 de ces 119 cas, les deux candidats ont reçu une réponse positive de la part du recruteur. Dans 2 autres de ces 119 cas, seul le candidat MMM a reçu une réponse positive (le candidat FMM ayant reçu une réponse négative ou aucune réponse de la part du recruteur). Dans 4 autres de ces 119 cas, seul le candidat FMM a reçu une réponse positive (le candidat MMM ayant reçu une réponse négative ou aucune réponse de la part du recruteur). Dans tous les autres cas (119-2-2-4=111), les deux candidats ont reçu une réponse négative (ou aucune réponse) de la part du recruteur. La discrimination nette à l'encontre du candidat MMM est donc de 1,7 % ((1)-(2))/119.

Tableau 3

Effet de la nationalité, du prénom et du nom, effet cumulé de la nationalité et du prénom ou de la nationalité du prénom et du nom sur l'accès à un entretien d'embauche

	Écart d'accès aux entretiens d'embauche (en points)				
	Effet nationalité (FMM-MMM)	Effet du prénom (FMF-MMM)	Effet du nom (FFF-MMM)	Effet cumulé nationalité/prénom (FMF-FMM)	Effet cumulé nationalité/prénom/nom (FFF-FMF)
Global.....	ns	4,7	5,9	5,9	11,8
Qualification					
BEP	ns	5,9	ns	5,0	ns
Baccalauréat	ns	ns	12,9	6,9	19,8
Commune de résidence					
Réputée favorisée.....	ns	5,9	8,5	6,8	15,3
Réputée défavorisée.....	ns	ns	ns	5,1	8,5

Source : testing d'accès aux entretiens d'embauche, oct. 2006, CAS.

MMM : nationalité, nom et prénom « marocains » ; FMM : nationalité française, nom et prénom « marocains » ;

FMF : nationalité française, nom « marocain » et prénom français ; FFF : nationalité, nom et prénom français.

Effet de la nationalité : en moyenne, sur les mêmes offres d'emploi, l'écart entre les taux d'accès à un entretien d'embauche d'un candidat de type FMM et d'un candidat de type MMM n'est pas significatif.

Effet du prénom : en moyenne, sur les mêmes offres d'emploi, le taux d'accès à un entretien d'embauche d'un candidat de type FMF excède celui d'un candidat de type FMM de 4,7 points de pourcentage.

Effet du nom : en moyenne, sur les mêmes offres d'emploi, le taux d'accès à un entretien d'embauche d'un candidat de type FFF excède celui d'un candidat de type FMF de 5,9 points de pourcentage.

Effet cumulé de la nationalité et du prénom : en moyenne, sur les mêmes offres d'emploi, le taux d'accès à un entretien d'embauche d'un candidat de type FMF excède celui d'un candidat de type MMM de 5,9 points de pourcentage.

Effet cumulé de la nationalité, du prénom et du nom : en moyenne, sur les mêmes offres d'emploi, le taux d'accès à un entretien d'embauche d'un candidat de type FFF excède celui d'un candidat de type MMM de 11,8 points de pourcentage.

Note : les écarts de réussite présentés dans ce tableau sont tous statistiquement significatifs. ns signifie non significatif.

traient de 6 points les chances d'un candidat de nationalité et de nom et prénom marocains d'obtenir un entretien d'embauche. Ses chances s'accroîtraient de 12 points s'il affichait également un nom à consonance française.

Les effets liés au nom et au prénom dépendent toutefois du niveau de qualification du candidat et du poste visé : pour un candidat de nationalité française et de prénom à consonance française, l'effet de différenciation favorable lié à un nom également de consonance française est de 13 points si le candidat est pourvu du baccalauréat professionnel mais non significatif du point de vue statistique s'il n'a qu'un BEP (3). Cet effet est également plus fort lorsque le candidat réside dans une commune réputée favorisée (9 points), celui-ci étant non significatif en moyenne pour les communes réputées défavorisées.

(3) À l'inverse pour un candidat de nationalité française et de nom à consonance « marocaine », l'effet favorable du prénom à consonance française est de 6 points si le candidat dispose d'un BEP. Il est non significatif s'il dispose du baccalauréat.

Résider dans une commune réputée défavorisée est un facteur de discrimination à l'embauche

En moyenne, résider dans une commune réputée défavorisée réduit de 4 points les chances d'obtenir un entretien d'embauche (tableau 4). Cet effet est plus important lorsque les candidats sont qualifiés (-6 points lorsqu'ils sont titulaires du baccalauréat professionnel contre -2 points lorsqu'ils n'ont que le BEP). Cet effet varie également

selon l'origine des candidats. Résider dans une commune réputée défavorisée pénalise de manière significative du point de vue statistique les candidats de nationalité française ayant un nom et un prénom à consonance française (-9 points) mais ne semble pas avoir d'impact défavorable autonome pour les candidats de nom « marocain » quelles que soient leur nationalité ou la consonance de leur prénom.

Tableau 4

Effet de la commune de résidence sur l'accès à un entretien d'embauche

	Écart d'accès à un entretien d'embauche (en points) Effet commune défavorisée
Global	-4,4
Qualification	
BEP	-2,5
Baccalauréat	-6,4
Origine apparente	
MMM.....	ns
FMM.....	ns
FMF.....	ns
FFF.....	-9,4

Source : testing d'accès aux entretiens d'embauche, oct. 2006, CAS.

MMM : nationalité, nom et prénom « marocains » ; FMM : nationalité française, nom et prénom « marocains » ; FMF : nationalité française, nom marocain et prénom français ; FFF : nationalité, nom et prénom français.

Comparaison des chances d'accès à un entretien d'embauche des candidats habitant dans une localité réputée favorisée avec celles des candidats habitant dans une localité réputée défavorisée (sur les mêmes offres).

Lecture : en moyenne, sur les mêmes offres d'emploi, le taux d'accès à un entretien d'embauche d'un candidat habitant dans une commune réputée défavorisée est inférieure de 4,4 points de pourcentage à celui d'un candidat habitant dans une commune réputée favorisée.

Note : les écarts de réussite présentés dans ce tableau sont tous statistiquement significatifs. ns signifie non significatif.

Une plus faible discrimination sur les offres diffusées sur le site Internet de l'ANPE

Les candidats d'origine marocaine sont davantage convoqués à des entretiens d'embauche, en moyenne, lorsqu'ils postulent à des offres d'emploi diffusées par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Les chances des candidats d'origine marocaine augmentent alors de 7 points. Il est vraisemblable que les entreprises tendant à discriminer les candidats selon l'origine recourent moins fréquemment aux services de l'ANPE qui, en tant qu'opérateur du service public de l'emploi, affiche explicitement une politique de non-discrimination.

Une plus forte discrimination à l'embauche sur les emplois en contrat à durée indéterminée et sur les emplois qualifiés

La discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats d'origine marocaine est plus forte sur les emplois à durée indéterminée que sur les emplois à durée déterminée. La discrimination

est 11 points plus élevée sur les emplois à durée indéterminée. Ce résultat suggère que les employeurs ont des comportements plus discriminatoires lorsque les relations de travail s'inscrivent potentiellement dans le long terme. De même, la discrimination à l'embauche est plus forte sur les postes qualifiés, qui sont également les plus rémunérateurs (5,7 points).

*Emmanuel DUGUET, Noam LEANDRI,
Yannick L'HORTY, Pascale PETIT *
(EPEE, Université d'Evry, CEE et TEPP)*

Encadré 2

DEUX NIVEAUX DE QUALIFICATIONS

Deux niveaux de qualification ont été examinés dans le cadre de ce testing : des emplois de serveurs peu qualifiés nécessitant un Brevet d'études professionnelles (BEP) « Métiers de la restauration et de l'hôtellerie » (diplôme de niveau V) et des emplois de serveurs plus qualifiés requérant un baccalauréat professionnel « Restauration » (diplôme de niveau IV). Selon que le poste offert était qualifié ou peu qualifié, les huit candidats étaient dotés du baccalauréat professionnel ou seulement du BEP.

	Postes offerts	Nombre d'offres d'emploi « testées »
Emplois peu qualifiés BEP « Métiers de la restauration et de l'hôtellerie »	- Commis de salle (restaurants traditionnels) - Serveur (restaurants traditionnels)	61
Emplois qualifiés Baccalauréat professionnel « Restauration »	- Commis de salle (restaurants gastronomiques) - Serveur (restaurants gastronomiques) - Demi-chef de rang	58

* Pascale Petit faisait partie de la Dares au moment de la rédaction de cette étude.

- [1] Duguet E., Leandri N., L'Horty Y, Petit P. (2007), « Discrimination à l'embauche, un testing sur les jeunes de banlieue d'Île-de-France », *Rapports et documents*, Centre d'analyse stratégique, 2007.
<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/2007-03-05discriminationsembauche-testing.pdf>
- [2] Richard J.-L. (2006) « Présomption de discrimination à l'encontre des enfants d'immigré(s) africain(s) », *Migrations Société*, vol. 18, n° 105-106, mai-août.
- [3] Silberman R., Fournier I. (2006), « Jeunes issus de l'immigration : une pénalité à l'embauche qui perdure », *Bref du Céreq*, n° 226.
- [4] Chardon O., Estrade M.-A., Toutlemonde F. (2005), « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby boom », *Premières Synthèses* n° 50.1, Dares.
- [5] Petit P. (2003), « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? » *Revue Française d'Économie*, vol. 17, n° 3, pp. 55-87.
- [6] Cédiey E., Foroni F., Garner H. (2008), « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes Français(es) peu qualifié(e)s. Une enquête nationale par tests de discrimination ou testing », *Premières synthèses*, n° 06.3, Dares.
- [7] Kenney G., Wissoker D. (1994), « An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers », *American Economic Review*, vol. 84, n° 3, pp 674-683.
- [8] Heckman J.-J. (1998), « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 2, pp 101-116.
- [9] Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- [10] Neumark D., Bank R. J., Van Nort K. D. (1996), « Sex discrimination in restaurant Hiring : An Audit Study », *Quarterly Journal of Economics*, pp. 915-941.
- Duguet E., Petit P. (2005), « Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data », *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 78, pp 79-102.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22 (50 ou 61) Documentation : 01.44.38.23 (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

