

Les après-midi

13
JANVIER
2011

20

Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi

Une approche expérimentale
de la discrimination territoriale

PASCALÉ PETIT

Pascalé Petit

*est maître de conférences
à l'université d'Évry – Val d'Essonne,
chercheuse associée
au Centre d'études de l'emploi,
membre de la fédération Tepp (CNRS)
et du Groupe d'évaluation
des origines des discriminations
à l'embauche (Géode)*

*Depuis plus d'une dizaine
d'années, une quinzaine
d'universitaires, français
et étrangers, travaillent
sur le sujet de l'évaluation
des discriminations à l'embauche.*

*L'étude présentée ici
sur la discrimination à l'embauche
en Île-de-France à l'encontre
des jeunes a été réalisée
avec cinq universitaires
membres de la fédération
de recherche Territoires, emploi
et politiques publiques (Tepp,
CNRS) dirigée par Yannick L'Horty,
dont l'un des cinq programmes
structurants est l'évaluation
des origines de ces discriminations¹.
Elle a bénéficié du soutien
de l'Agence nationale
pour la cohésion sociale
et l'égalité des chances (Acsé).*

ORIGINE, LIEU DE RÉSIDENCE, SEXE : INÉGALITÉS ET/OU DISCRIMINATIONS ?

QUE sait-on aujourd'hui
de la discrimination
liée à l'origine, au lieu
de résidence et au sexe en
France ?

On sait que les inégalités d'accès à l'emploi liées à ces critères sont très fortes; mais cela ne veut pas dire pour autant qu'il y ait discrimination. En effet, une partie des inégalités constatées s'expliquent par le fait que les individus n'ont pas les mêmes diplômes, pas la même expérience, pas les mêmes parcours, tout cela contribuant à expliquer qu'ils n'occupent pas les

mêmes positions sur le marché du travail.

Un certain nombre d'économistes ont essayé d'évaluer l'ampleur de la discrimination dans cette vaste part que constituent les inégalités. Ils sont partis du postulat que la discrimination en matière d'emploi se caractérise par le fait qu'une entreprise ne réserve pas les mêmes attributs à deux salariés exactement pourvus des mêmes compétences et de la même productivité du fait d'une caractéristique démographique différente (leur genre, leur origine ou leur lieu de résidence...), étant entendu que celle-ci n'a pas d'impact sur leurs compétences. Les deux individus sont

PROFESSION
BANLIEUE

¹ Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascalé Petit, Loïc du Parquet et Florent Sari, *Les Effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi: une expérience contrôlée sur les jeunes qualifiés en Île-de-France*, Géode, Tepp, 2010.

donc parfaitement identiques à l'exception d'une caractéristique. Ces attributs, qui seraient donc différents selon le groupe démographique des salariés concernés, peuvent porter sur l'accès à l'embauche, l'accès aux formations ou aux promotions, le niveau de salaire, la trajectoire de carrière, etc.

Cependant, dans la réalité, deux individus ne sont jamais strictement identiques à l'exception d'une seule caractéristique que serait leur genre, leur origine ou leur lieu de résidence. Cette difficulté rend les évaluations quantitatives de la discrimination complexes et donc difficiles.

La plupart des travaux réalisés, notamment par des chercheurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), s'intéressent à la discrimination salariale, à savoir: des individus qui occupent exactement les mêmes postes, qui ont les mêmes qualifications, la même expérience, perçoivent-ils en moyenne le même salaire? On trouve des travaux sur les femmes, sur les Français nés de parents étrangers et, depuis peu, sur les résidents des zones urbaines sensibles (Zus).

Les résultats sont assez étonnants, en ce sens qu'ils ne correspondent pas aux idées que l'on pourrait avoir *a priori*: il existe bien une discrimination salariale à l'encontre des femmes (de l'ordre de 10 %), mais il n'en existerait pas en lien avec l'origine ou le lieu de résidence.

² La question des statistiques ethniques est une question très complexe, comme l'ont montré les débats récents... [cf. notamment Patrick Simon, « Les statistiques ethniques: un moyen nécessaire ou dangereux? », Les Après-midi de Profession Banlieue, n° 9, 2007. Téléchargeable sur le site de Profession Banlieue dans la rubrique Publications. NdR.]

Certes, lorsque les individus occupent les mêmes postes, ils perçoivent un salaire identique. Toutefois, en moyenne, ils n'occupent pas les mêmes postes... En particulier, un nombre important d'individus relativement qualifiés, d'origine étrangère ou résidant en Zus, occupent des emplois peu qualifiés, ce qui justifie, selon les grilles de salaire, qu'ils perçoivent des rémunérations moindres.

Même si l'on sait que les Français d'origine étrangère ou les résidents en Zus sont en moyenne moins diplômés, moins qualifiés, moins expérimentés, ceux d'entre eux qui sont diplômés et ont de l'expérience occupent bien souvent des emplois peu qualifiés. Se pose donc la question des raisons de cette inégale répartition des emplois.

Les inégalités liées à l'origine

Les chercheurs qui s'intéressent à la question de l'origine ont en France un problème spécifique: contrairement notamment aux États-Unis, les statistiques ethniques sont interdites en France, on ne peut pas com-

parer des salariés « blancs » et des salariés « noirs », la couleur des individus ne figurant pas dans les fichiers statistiques, pas plus que la religion, l'orientation sexuelle, etc. En revanche, on dispose en France des informations sur le pays de naissance ou encore la nationalité de naissance des individus et éventuellement de leurs parents. C'est avec ces données que l'on parvient à reconstruire statistiquement l'origine, mais cela reste un moyen très imparfait. Souvent, par exemple, on n'est pas en mesure d'identifier les individus des Dom-Tom, ou encore les personnes de la troisième génération, désormais entrées sur le marché du travail: si l'on connaît leur nationalité et celles de leurs parents, on ne sait rien de celles de leurs grands-parents, premiers à avoir immigré.

Il y a donc dans le groupe de référence – celui des Français, potentiellement majoritaire, que l'on va comparer au groupe des Français d'origine étrangère – beaucoup de personnes susceptibles de subir une discrimination mais que les chercheurs ne sont pas en mesure d'identifier dans les fichiers statistiques².

France/États-Unis: des tendances similaires

Si l'on fait un parallèle entre la France et les États-Unis, on note que les tendances sont assez similaires, quoique beaucoup plus exacerbées aux États-Unis: la discrimination salariale à l'encontre des femmes est de l'ordre de 10 % en France, contre 35 % aux États-Unis et, bien que les statistiques ethniques existent dans un pays et pas dans l'autre, on ne relève pas dans les deux cas de discrimination salariale liée à l'origine, pourvu que l'on soit en mesure d'observer précisément les caractéristiques productives des individus.

Les travaux réalisés dans les deux pays interrogent la question de l'accès à l'emploi, puisque c'est cette inégale répartition des emplois entre les individus qui vient justifier les écarts de salaires, très importants aux États-Unis.

Les inégalités liées au lieu de résidence

Une recherche antérieure a montré que le lieu de résidence des individus avait un très fort impact sur leur taux de chômage³. Même en prenant en compte les effets de compositions (notamment les différences de qualification et d'âge des populations), il existe des effets spécifiques liés au territoire tels que certaines communes ont, toutes choses égales par ailleurs, un taux de chômage plus important que d'autres. On ne peut cependant pas encore parler à ce stade de discrimination territoriale, car de nombreux autres facteurs peuvent intervenir. Parmi ceux-ci :

• L'accessibilité des emplois

Si l'on compare des individus résidant hors Zus et ceux résidant en Zus (c'est-à-dire habitant un quartier défavorisé avec initialement peu d'activités économiques), on sait que les habitants des Zus ont l'obligation de se déplacer vers les zones qui concentrent les emplois. Cela signifie prendre les transports en commun ou son propre véhicule pour chercher un emploi ; ce qui a un impact important en termes d'arbitrage, car il faut alors que le travail proposé soit suffisamment rémunérateur pour absorber les coûts de transport ou la garde prolongée des enfants, ou encore que le réseau de transports en commun permette de faire ces trajets. Le fait de résider dans certaines zones géographiques peut ainsi expliquer un accès à l'emploi plus limité.

³ Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty et Florent Sari, « Sortir du chômage en Île-de-France : disparités territoriales, *spatial mismatch* et ségrégation résidentielle », *Document de travail*, n° 97-1, CEE, avril 2008.

⁴ Cf. à ce sujet l'enquête TeO (Trajectoires et Origines) réalisée par l'Ined et l'Insee : http://teo.site.ined.fr/fr/donnees_et_resultats

• Les effets de pairs ou de voisinage

Ces quartiers que l'on dit défavorisés cumulent souvent les mauvais indicateurs : manque de qualification des individus, proportion importante de bénéficiaires des *minima sociaux*, taux de chômage élevé, taux d'échec et d'absentéisme scolaires importants. On peut donc se dire qu'un individu qui réside dans ce type de quartiers est entouré en moyenne d'une plus forte proportion d'individus au chômage, très peu qualifiés, allocataires du revenu de solidarité active (RSA), décrocheurs scolaires pour les plus jeunes, etc.

L'effet de pairs ou de voisinage pose deux types de problèmes :

- Un premier facteur mis en évidence dans la littérature économique, que l'on peut assimiler au mimétisme, consiste pour un individu à dupliquer le comportement moyen des gens qui l'entourent.
- Un deuxième facteur, peut-être plus convaincant, est l'absence de réseaux. Cela est d'autant plus important lorsque l'on sait qu'en France l'essentiel des opportunités d'emplois ne transitent pas par les canaux formels tels Pôle Emploi, mais par des canaux informels (amis, famille, relationnel, bouche-à-oreille...). Un individu qui réside sur un territoire où beaucoup de personnes sont au chômage pâtit mécaniquement d'un réseau plus restreint d'accès à l'emploi par ces canaux informels. Tout cela contribue à expliquer que, quand on réside dans un quartier défavorisé, on a de fait un accès à l'emploi plus limité.

• La discrimination ressentie⁴

Certaines catégories d'individus ont le sentiment, à tort ou à raison, de subir une discrimination dans l'accès à l'emploi, dans les salaires, à l'école, dans le logement, dans l'accès aux soins, etc. Ceux qui ont le sentiment de subir une discrimination liée à leur lieu de résidence sont pour beaucoup des jeunes, en particulier d'origine africaine (maghrébine ou subsaharienne), discrimination qui s'ajoute, selon eux, à une discrimination liée à leur âge et à leur origine.

Discrimination ressentie / discrimination effective

La discrimination ressentie qualifie le fait que des individus se sentent, à tort ou à raison, discriminés ; elle a nécessairement un impact sur leur trajectoire. Si, dès le plus jeune âge, ces individus intègrent le fait qu'ils auront des chances de réussite plus faibles – parce que ce sont des femmes, qu'ils sont d'origine étrangère ou qu'ils résident dans des quartiers défavorisés –, ils auront alors certainement une motivation moindre pour faire de longues études coûteuses en temps, en investissement personnel et en argent. En effet, un individu réalise cet investissement parce qu'il en anticipe des bénéfices : on ne lui attribuera pas à l'issue de ses études un emploi peu qualifié mais au contraire un emploi en adéquation avec les compétences qu'il aura acquises, et bien rémunéré. Il récupérera ainsi le fruit des efforts consentis et du coût engagé (il y aura « retour sur investissement »).

Cette discrimination ressentie peut donc contribuer à expliquer

et à entretenir les inégalités de qualification qui contribuent à justifier ensuite des inégalités d'emplois occupés et de salaires sur le marché du travail.

La discrimination effective et, en l'occurrence, la discrimination réelle dans l'accès à l'emploi, correspond au cas où un individu s'est formé, a fourni des efforts pour trouver du travail, est prêt à se déplacer, a trouvé des offres d'emploi en adéquation avec ses compétences, mais n'a pas accès à ces emplois parce qu'on lui préfère quelqu'un qui a exactement les mêmes caractéristiques productives mais qui est de l'autre sexe, d'une autre origine ou qui réside dans un quartier non défavorisé. Là est la vraie discrimination à l'embauche.

Résidence et origine : le cumul de facteurs invalidants

Dès que l'on s'intéresse à la question du lieu de résidence, on découvre qu'il y a superposition avec la problématique de l'origine. Ainsi, il existe des communes ou des quartiers qui concentrent toutes les mauvaises performances en termes d'indicateurs économiques et qui, de surcroît, comportent une forte proportion d'individus issus de l'immigration ou étrangers. Mais un candidat résidant à Villiers-le-Bel est-il discriminé parce qu'il est d'origine étrangère ou seulement parce qu'il réside à Villiers-le-Bel? Autrement dit, existe-t-il un effet propre du lieu de résidence, distinct de celui de l'origine?

⁵ Cf. « Des "ghettos" français : abus de langage ou réalité? Le débat sur la ségrégation à l'heure de la réforme de la politique de la ville », *Note de veille du CAS*, n° 178, juin 2010.

⁶ Cf. note 4.

Ce n'est pas simplement un défi de chercheur que d'essayer d'isoler les deux problématiques pour les mesurer, c'est aussi un véritable enjeu de politique publique. Dans un contexte de rationalisation des dépenses publiques, faut-il cibler les territoires, c'est-à-dire mettre des moyens importants sur la politique de la ville, ou faut-il plutôt cibler

les individus, la question de l'origine primant, quel que soit le lieu où ces individus habitent?

Le Centre d'analyse stratégique (CAS), qui s'est interrogé sur l'existence de ghettos en France⁵, met en avant l'entrée sur les individus. C'est à cette réflexion que nous avons tenté de contribuer.

L'ÉTUDE. HYPOTHÈSES ET MÉTHODE

L'objectif de l'étude menée par le Tepp était d'analyser s'il existait une discrimination à l'embauche réelle liée au lieu de résidence et, le cas échéant, d'examiner quel(s) public(s) cette discrimination affectait.

L'hypothèse de départ était que la discrimination territoriale, si elle existe, n'était peut-être pas comparable selon que l'on est un homme ou une femme ou selon que l'on est d'origine française ou étrangère.

La mise en œuvre d'un « testing » scientifique

Pour évaluer la discrimination à l'embauche, il n'est pas possible de mobiliser des données d'enquêtes ou des données administratives. L'Insee produit en effet deux types de données d'enquêtes : les enquêtes qui interrogent les entreprises et les enquêtes qui interrogent les salariés. La discrimination étant anticonstitutionnelle en France et faisant l'objet de sanctions pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, il n'y a aucune chance

pour qu'une entreprise reconnaisse avoir des pratiques discriminatoires. On ne peut donc pas utiliser les données d'enquêtes qui interrogent directement les entreprises. Quant aux enquêtes qui interrogent les salariés – ce que fait l'enquête Trajectoires et Origines⁶ –, on ne peut pas non plus les utiliser, car elles traitent du ressenti de la discrimination, qui ne dit rien de la discrimination effective à l'embauche sur le marché du travail. Il convenait donc de mobiliser des données expérimentales.

Dans l'objectif de construire des données *via* un protocole expérimental, la méthode utilisée pour l'enquête est celle du *testing*.

À la fin des années 1990 et au début des années 2000, de telles enquêtes ont été médiatisées notamment par SOS Racisme qui organisait alors des opérations « pièges » à l'encontre de certains établissements identifiés dans le but de fournir des preuves de l'existence de pratiques discriminatoires. Par exemple, un huissier

était installé devant une boîte de nuit et constatait que les « blancs » entraient et pas les « noirs ». La boîte de nuit était alors traduite devant les tribunaux et on obtenait sa fermeture administrative.

La méthode mobilisée pour cette étude, appelée *testing scientifique*, ne poursuit pas les mêmes objectifs ; il ne s'agit pas d'identifier pour punir mais d'évaluer.

Il existe plusieurs types de *testings scientifiques*. S'agissant d'évaluer la discrimination à l'embauche, la méthode retenue a été celle la plus couramment utilisée par les économistes : le test d'accès aux entretiens d'embauche. Un couple de CV fictifs est construit de toute pièce, les deux CV étant parfaitement similaires à l'exception d'une seule caractéristique *a priori* non productive : le lieu de résidence, l'origine ou le sexe. Les deux CV sont ensuite envoyés simultanément en réponse aux mêmes offres d'emploi dans les mêmes entreprises. On note alors si l'entreprise qui a reçu les deux CV au même moment appelle l'un ou l'autre des candidats, les deux ou aucun des deux.

D'un point de vue méthodologique, il est indispensable que la seule différence significative entre les CV soit la seule caractéristique dont on souhaite évaluer l'effet sur l'accès à l'emploi : sexe, origine, lieu de résidence.

Comment signaler ces caractéristiques ? Ont été choisis des prénoms qui identifient le sexe sans ambiguïté et des prénoms et noms signalant l'origine ; quant au lieu de résidence, il était indiqué par l'adresse du

candidat fictif figurant sur le CV. Les CV ne comportaient pas de photo, cette dernière introduisant des biais liés à l'apparence ou à la personnalité.

Pour s'assurer de leur similarité et de leur pertinence, les CV ont été expertisés par un responsable des ressources humaines. Précaution méthodologique supplémentaire, au fur et à mesure que des réponses à de nouvelles offres d'emploi sont envoyées, les CV sont alternés : si l'on étudie une discrimination sur le sexe, la femme prend le CV de l'homme et l'homme celui de la femme. Cette permutation des CV en cours d'expérience permet de s'assurer que si un candidat a eu significativement en moyenne plus de succès que

l'autre, cela tient bien à la différence de caractéristique dont on souhaite évaluer l'effet et non à des différences autres figurant dans les CV, ces différences étant nécessaires pour que le *testing* ne soit pas détecté.

Cette opération de *testing* a été répétée sur plusieurs centaines d'offres d'emploi et sur une période courte n'excédant pas deux mois, afin que les conditions économiques restent les mêmes tout au long de l'expérimentation, un changement de situation économique étant en effet susceptible de modifier la politique d'embauche des entreprises et donc de biaiser l'évaluation.

Enfin, le nombre de réponses reçu par chaque candidat a été décompté.

Le CV anonyme, attendus et limites

Le CV anonyme est un moyen souvent mis en avant pour corriger la discrimination.

La discrimination est fondée sur un manque d'informations : l'impossibilité pour le recruteur de connaître parfaitement la productivité de l'individu qui candidate. L'employeur ne peut en effet pas savoir sur la base d'un CV si le candidat est motivé, assidu, etc. Son choix se fonde donc non seulement sur les informations présentes dans le CV (diplômes, expérience, etc.), mais également sur ses croyances quant au groupe démographique auquel appartient le candidat.

Or le CV anonyme consiste à retirer des informations du CV (pas de prénom, pas de nom, pas d'âge, pas d'adresse, pas d'indication du sexe) dans l'objectif que le recruteur sélectionne les CV « neutres » qui feront ensuite l'objet d'un entretien sur la base des seules caractéristiques productives.

Ce dispositif pourrait être efficace si et seulement si, d'une part, le candidat a effectivement accès à un « vrai » entretien durant lequel le recruteur observe son appartenance à un groupe potentiellement discriminé ; et si, d'autre part, l'employeur est en mesure d'identifier parfaitement la productivité du candidat au cours de cet entretien, ce qui n'est pas nécessairement le cas.

Le choix d'offres d'emplois très qualifiés

Cette étude s'est intéressée à un niveau de qualification très élevé (niveau bac + 5), ce qui n'avait jamais été examiné dans le cadre d'un *testing*, que ce soit en France ou à l'étranger.

Ce choix se justifie par notre souci de comprendre pourquoi il y a si peu de femmes, de personnes d'origine étrangère ou résidant en Zus qui occupent un poste de cadre. Autrement dit, pour examiner si la discrimination à l'embauche est un facteur explicatif pertinent du « plafond de verre » souvent mis en évidence.

Nous avons examiné la profession des développeurs informatiques, diplômés d'un master universitaire. Une des caractéristiques de cette profession est d'être une profession en tension, c'est-à-dire une profession

pour laquelle il y a moins de candidats que d'offres d'emploi. Ce choix n'est pas neutre en termes de généralisation potentielle des résultats. On se place en effet en situation de trouver peu de discrimination, car les entreprises, face à un choix réduit, ne peuvent se permettre, *a priori*, d'être trop sélectives sur la base de critères discriminants. Si l'on trouve cependant de la discrimination sur des professions en tension, on peut imaginer qu'elle est probablement plus importante pour des professions qui ne sont pas dans cette situation.

Le choix des lieux de résidence des candidats

Trois lieux de résidence ont été choisis, en examinant ce qui se passait pour un homme ou une femme français d'origine française ou français d'origine étrangère.

Trois villes du Val-d'Oise, proches géographiquement (pour contrôler l'éloignement domicile-travail), ont été sélectionnées sur la base d'indicateurs économiques et sur leur réputation : Enghien-les-Bains (réputée favorisée), Sarcelles (réputée défavorisée) et Villiers-le-Bel (réputée défavorisée et ayant de surcroît connu les émeutes urbaines, très médiatisées, de 2007).

D'autres villes auraient pu être choisies, par exemple Clichy-sous-Bois plutôt que Villiers-le-Bel, toutes deux également médiatisées par rapport aux violences urbaines, mais il était plus difficile d'isoler une ville de la Seine-Saint-Denis aussi connotée positivement qu'Enghien-les-Bains (son casino, son lac...).

Enfin, concernant l'origine, il a été choisi d'examiner l'origine française *versus* l'origine marocaine.

Les conditions du « testing »

- Les villes de résidence des candidats sont **Enghien-les-Bains** (réputée favorisée), **Sarcelles** (réputée défavorisée) ou **Villiers-le-Bel**.
- Les **12 candidats fictifs ont tous 25 ans, un niveau Bac + 5 (master 2 Informatique) et 2 ans d'expérience**. Ils sont tous célibataires et sans enfants, mobiles et en situation d'emploi au moment où ils candidatent.
- Toutes les offres d'emploi en CDD et CDI localisées en Île-de-France publiées entre la mi-décembre 2008 et la fin janvier 2009 ont été retenues, soit **307 offres d'emploi**.
- Les **sources Internet** ont été utilisées : Monster, l'Apec, Cadremploi, Lesjeudis – site spécialisé en informatique et, dans une moindre mesure, Pôle Emploi.
- **3684 candidatures** ont été envoyées, répondre à une offre consistant à envoyer le même jour à l'entreprise les CV des 12 candidats fictifs.

Le profil des candidats

Le *testing* a porté sur douze CV. Quatre profils d'individus ont été dupliqués dans les trois lieux de résidence retenus : un homme d'origine française, un homme de nationalité française d'origine marocaine, une femme d'origine française et une femme de nationalité française d'origine marocaine.

Le profil des candidats a été construit de manière à ce qu'il soit le plus attractif possible pour les entreprises. Les candidats fictifs ont tous 25 ans, sont célibataires sans enfants, mobiles et titulaires d'un master 2 Informatique obtenu dans une université d'Île-de-France de réputation équivalente. Ils ont deux ans d'expérience, les

mêmes compétences informatiques et linguistiques, le même type de loisirs. Aucun n'a connu de périodes de chômage et ils sont tous en emploi au moment où ils candidatent.

Les limites de la méthode utilisée

La limite de la méthode de *testing* utilisée est qu'elle fournit seulement par construction une mesure partielle, ponctuelle et localisée de la discrimination à l'embauche.

Partielle, parce qu'elle teste une profession particulière. Il serait en effet impossible de construire des CV fictifs similaires pour l'infinité des professions qui existent. Il n'est donc pas possible de disposer de données représentatives du marché du travail dans son ensemble. Aurait-on eu les mêmes résultats pour une autre profession? On ne le sait pas. Mais si l'on met en évidence la discrimination en ciblant une profession, cela veut dire qu'elle existe.

Ponctuelle, parce qu'elle s'expérimente sur une courte durée. Ce *testing* a été réalisé à la fin 2008, en pleine crise économique, s'il avait été conduit en période de croissance, peut-être les résultats auraient-ils été différents.

Localisée, parce que l'on a candidaté sur un bassin d'emploi particulier, l'Île-de-France. Il était en effet logique de penser qu'un candidat habitant l'Île-de-France cherche plutôt du travail dans sa région.

LES RÉSULTATS DU « TESTING »

Résumons tout d'abord les résultats obtenus :

- les candidatures qui ont eu le plus de succès sont celles de deux femmes d'origine française, l'une résidant à Enghien-les-Bains, l'autre à Sarcelles;
- celles qui ont eu le moins de succès sont celles de deux femmes d'origine marocaine, l'une résidant à Sarcelles, l'autre à Villiers-le-Bel;
- les hommes ont des taux de succès intermédiaires.

Comment se décomposent ces résultats?

- *Pour un sexe et un lieu de résidence donnés, l'origine seule n'est généralement pas discriminante, mais la discrimination liée à l'origine existe bien.*

Les chances de succès d'une femme française résidant à Enghien-les-Bains sont plus importantes que celles d'une femme d'origine marocaine résidant à Villiers-le-Bel ou à Sarcelles.

L'examen statistique plus poussé montre que, pour un sexe et un lieu de résidence donnés, l'origine seule n'est pas discriminante, sauf quand on s'intéresse aux femmes résidant à Villiers-le-Bel, pour lesquelles seule l'origine marocaine est discriminante. Cela ne veut bien sûr pas dire qu'il n'existe pas en France de discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats à l'emploi d'origine marocaine hors les femmes de Villiers-le-Bel.

Rappelons que l'on examine une profession en tension particulière, à la fin 2008, dans un bassin d'emploi particulier. Il est notamment à noter que, si l'on compare les résultats en fonction

du type de contrat proposé (CDD ou CDI) parmi les hommes résidant à Sarcelles, les candidats d'origine française sont privilégiés par rapport aux candidats d'origine marocaine pour les postes en CDI. La discrimination liée à l'origine, même si elle est peu visible sur les résultats globaux, existe donc bel et bien.

- *La discrimination liée au sexe existe et s'exerce selon des modalités complexes.*

Concernant les discriminations strictement liées au sexe du candidat, les résultats mettent en évidence deux effets *a priori* contradictoires. On constate d'une part une discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes parmi les candidats d'origine marocaine résidant à Sarcelles (autrement dit, l'homme a plus de succès que la femme). En revanche, et plus surprenant, on relève une discrimination à l'encontre des hommes parmi les candidats d'origine française résidant à Enghien-les-Bains.

La profession d'informaticien étant essentiellement exercée par des individus de sexe masculin, on peut avancer l'idée que les entreprises ont intérêt à développer une mixité qui, selon plusieurs études, est un facteur d'efficacité. Mais il ne s'agit pas, dans notre étude, de recruter n'importe quelles femmes: cette préférence s'exerce seulement pour les femmes d'origine française résidant dans une commune favorisée. Cette mesure de rattrapage de la composition de la main-d'œuvre ne bénéficie donc pas aux femmes d'origine étrangère ou aux femmes résidant dans une commune défavorisée.

• **La discrimination liée au lieu de résidence affecte exclusivement les femmes.**

Les chances d'une femme d'origine marocaine d'être reçue à un entretien d'embauche sont plus importantes si elle réside à Enghien-les-Bains plutôt qu'à Villiers-le-Bel.

Pour une femme d'origine française, il vaut mieux également résider à Enghien-les-Bains qu'à Villiers-le-Bel, et même plutôt à Sarcelles qu'à Villiers-le-Bel. Autrement dit, il existe bien une pénalité spécifique liée à la médiatisation des émeutes de Villiers-le-Bel, indépendamment du fait qu'il s'agit d'une commune défavorisée, Sarcelles l'étant également. Le *testing* montre que les femmes d'origine française pâtissent de cette stigmatisation.

Les images diffusées par les médias lors des émeutes de 2007 de Villiers-le-Bel montraient des hommes plutôt jeunes et plutôt d'origine étrangère, ce qui laissait envisager une stigmatisation éventuelle des employeurs sur ce type de population. Les résultats de l'étude sont donc sur-

prenants. Nous proposons des éléments d'interprétation en termes de *dissonance*: il est possible qu'un recruteur considère comme dissonante la can-

didature d'une femme de 25 ans, d'origine française, diplômée bac + 5, occupant un emploi de cadre et résidant à Villiers-le-Bel.

CONCLUSIONS

En matière de lieu de résidence, les résultats d'un précédent *testing* réalisé avec Yannick L'Horty et Emmanuel Duguet, ciblant la profession de serveurs dans la restauration (hommes de niveaux CAP ou baccalauréat professionnel, d'origine française ou marocaine, résidant dans le Val-de-Marne ou en Seine-Saint-Denis)⁷, rejoignent ceux que nous constatons pour Villiers-le-Bel: le département de résidence n'avait pas d'impact pour les candidats d'origine marocaine mais pénalisait les candidats d'origine française et en particulier les plus qualifiés d'entre eux (bac pro). Ainsi, si la méthode utilisée ne permet pas une généralisation des résultats, les deux études mettent en évidence deux phénomènes:

– quand on est d'origine étrangère, on subit une discrimination; mais, une fois que l'on a été pénalisé du fait de l'origine, le fait de résider dans une commune ou un département réputés défavorisés ne semble pas constituer un handicap supplémentaire;

– en revanche, il existe une pénalité pour un candidat ou une candidate d'origine française qualifié s'il réside dans un territoire défavorisé.

Ainsi, les effets liés à l'origine et au lieu de résidence ne semblent pas se cumuler, hormis pour les candidats d'origine française et qualifiés s'ils résident dans un territoire défavorisé.

La discrimination à l'encontre des femmes est anticonstitutionnelle et pourtant elle existe! La loi de lutte contre les discriminations adoptée en 2001 est primordiale, mais elle ne suffit pas⁸. Le lieu de résidence n'y figure d'ailleurs pas parmi les critères sur la base desquels il est interdit de discriminer⁹ (une recommandation récente de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité va toutefois dans ce sens). L'enseignement à tirer de ces travaux est qu'il existe une discrimination propre à l'origine et une discrimination propre au territoire qui affectent y compris des personnes qui, *a priori*, au vu de leur qualification et de leur emploi, ne sont pas défavorisées.

Nous avons donc simultanément besoin d'une politique de la ville qui cible l'ensemble des personnes qui résident sur ces territoires et d'une politique qui cible les individus issus de l'immigration.



CENTRE DE RESSOURCES
15, rue Catulienne
93200 Saint-Denis
Tél.: 01 48 09 26 36
Fax: 01 48 20 73 88
profession.banlieue@wanadoo.fr
www.professionbanlieue.org

AVEC LE SOUTIEN DE

- La Préfecture de l'Île-de-France
- L'AcSé
- Le Conseil régional d'Île-de-France
- Le Conseil général de la Seine-Saint-Denis
- Les villes et EPCI de la Seine-Saint-Denis

⁷ Emmanuel Duguet, Noam Léandri, Yannick L'Horty et Pascale Petit, « Les facteurs de discrimination à l'embauche pour les serveurs en Île-de-France: résultats d'un *testing* », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 40.1, Dares, septembre 2009.

⁸ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

⁹ Les critères de discrimination prohibés par la loi sont les suivants: l'âge, le sexe, l'origine, la situation familiale, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, la santé, la grossesse, le nom de famille, les opinions politiques, les convictions religieuses et les activités syndicales.