

Origine ou couleur de la peau ? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Dianké Tchabo

Trois originalités

- La première étude qui compare l'ampleur des discriminations subies par des personnes noires qui se distinguent par une origine africaine ou domienne
- Nous testons le secteur du prêt-à-porter en distinguant le prêt-à-porter bas et milieu de gamme du haut de gamme.
- On distingue l'effet de la couleur de la peau de l'effet de l'origine dans l'interprétation des discriminations.

Nous avons réalisé un test d'accès aux entretiens d'embauche en envoyant des candidatures fictives de femmes âgées de 24 ans, de niveau Bac+3 avec 4 ans d'expérience professionnelle dans 319 boutiques de prêt-à-porter en Ile de France.

Les résultats sont très différents selon le type d'enseigne.

Catégorie	Exemple d'enseignes testées
Bas et milieu de gamme	Armand Thierry, Bershka, Caroll, Célio, Etam, H&M, Mango, Pull&Bear, Zara
Haut de gamme	Balenciaga, Balmain, Chloé, Dior, Fendi, Gucci, Yves Saint Laurent



Candidate	Taux de réponse favorables sur l'ensemble de l'échantillon	Taux de réponse favorables sur les enseignes bas et milieu de gamme	Taux de réponse favorables sur les enseignes haut de gamme
Candidate de référence	59,87 %	55,35 %	63,75 %
Candidate martiniquaise	40,75 %	57,23 %	24,38 %
Candidate d'origine africaine	32,92 %	56,60 %	9,38 %
Taux de réponse total	1 candidate : 59,87 % 2 candidates : 40,75 % 3 candidates : 32,92 % Total : 61,44 %	20,69 % 9,72 % 31,03 %	
Nombre d'enseignes testées	159 enseignes bas et milieu de gamme	160 enseignes haut de gamme	

Nous distinguons l'effet de l'origine de celui de la couleur de la peau. Avoir une origine africaine réduit la probabilité d'obtenir un entretien d'environ 17,9 points de pourcentage tandis qu'une couleur de la peau non blanche réduit cette probabilité de 30,3 points de pourcentage ⇔ Près de ¾ de la discrimination est due à la couleur de la peau. L'origine (et la religion) expliquent un quart de la discrimination.

Interprétation : Une discrimination par la clientèle (Becker, 1957 ; Neumark, 1996).

Confirmation économétrique

$$REP_i = \alpha + \beta_1 * origine + \beta_2 * peau + \beta_3 * testing + \beta_4 * offre + \beta_5 * enseigne + \beta_6 * lieu + \varepsilon$$

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Origine africaine	-0,175*** (0,000)	-0,173*** (0,000)	-0,171*** (0,000)	-0,179*** (0,000)	-0,179*** (0,000)
Couleur de la peau	-0,299*** (0,000)	-0,299*** (0,000)	-0,298*** (0,000)	-0,302*** (0,000)	-0,303*** (0,000)
Testing	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
Offre	NON	NON	OUI	OUI	OUI
Enseigne	NON	NON	NON	OUI	OUI
Lieu	NON	NON	NON	NON	OUI
R2	0.191	0.194	0.232	0.318	0.356
Observations	480	480	480	480	480

Références

- Anne, D., Chareyron, S., L'Horty, Y., & Peyriere, R. (2021). Discriminations en outre-mer : Premiers résultats d'un testing. *TEPP Research Report, 2021-12*.
- Petit, P. (2003). Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? *Revue française d'économie, 17*(3), 55-87.
- Neumark, D., Bank, R. J., & van Nort, K. D. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring : An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics, 111*(3), 915-941.
- Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., du Parquet, L., & Sari, F. (2013). Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? *Economie et statistique, 464*(1), 141-153.