



12 octobre 2022



ME_{sures}

LO_{cales}

des **Di**scriminations

dans les **DOM**



Discriminations en outre-mer : Premiers résultats d'un testing

Rapport de recherche TEPP, n° 21-12

www.tepp.eu

*Denis ANNE,
Sylvain CHAREYRON,
Yannick L'HORTY,
Rebecca PEYRIERE*

La Fédération «Théorie et Evaluation des Politiques Publiques » (FR CNRS n°2042)

10 laboratoires, 230 enseignants chercheurs, plus de 100 doctorants.

www.tepp.eu

- Le seul acteur généraliste purement universitaire de grande taille dans le champ de l'évaluation des politiques publiques.
- En capacité de mobiliser un réseau de couverture nationale, y compris en outre-mer, grâce à sa présence dans 4 régions métropolitaine et à La Réunion.

7 Axes de recherche	7 Groupes thématiques
Environnement et énergie <i>Marie-Hélène Hubert (CREM) et Lionel Richefort (LEMNA)</i>	Epistémologie et éthique de l'expérimentation <i>Pierre-Yves de Curraize et Sylvie Thoron (LIPHA, UPEC)</i>
Inégalités et discriminations <i>Pascale Petit (ERUDITE-UPEM)</i>	Méthodologie de l'évaluation <i>Ferhat Mihoubi (ERUDITE – UPEC)</i>
Macroéconomie et marché du travail <i>François Langot (GAINS-U Mans)</i>	Economie du droit <i>Bruno Deffains (CRED – U Paris II)</i>
Politiques des organisations <i>Nathalie Greenan (CEET, LIRSA- CNAM)</i>	Nudges <i>Serge Blondel (GRANEM – U Angers)</i>
Politiques fiscales <i>Etienne Lehmann (CRED – U Paris II)</i>	Action publique locale <i>Clémence Christin (CREM)</i>
Régulations et marchés <i>François-Charles Wolff (LEMNA – U Nantes)</i>	Economie des outremer <i>Jean-François Hoarau (CEMOI)</i>
Santé et risque <i>Olivier L'Haridon (CREM – U Rennes)</i>	Alimentation végétale et condition animale <i>Romain Espinosa (CREM)</i>



Le groupe de recherche GEODE



Groupe d'Etudes sur l'Origine des Discriminations et sur l'Egalité

- Programme de recherche réunissant 19 chercheurs issus principalement des Universités Gustave Eiffel, Paris-Est Créteil et du Mans dans le cadre de l'axe « Inégalités et Discriminations » de la Fédération TEPP
- L'objectif de GEODE est d'une part de mesurer les discriminations avec des méthodes expérimentales de testing et d'autre part de contribuer à l'évaluation des politiques de lutte contre les discriminations en développant des études d'impact, à l'aide de méthodes expérimentales
- L'Equipe réalise des opérations de testing depuis 2002

Exemples : DALTON (marché du logement – 2016), DESPERADO (emploi public/privé – depuis 2015), DREAM (marché de l'emploi – 2020)



La persistance du chômage ultramarin

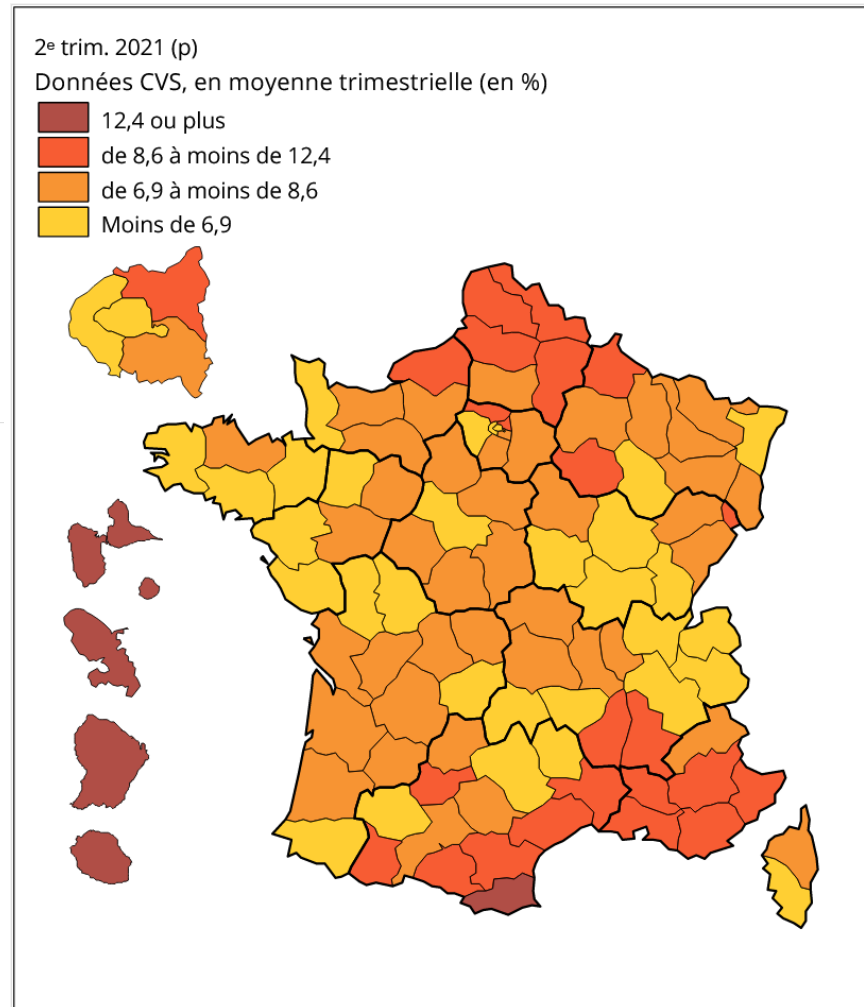
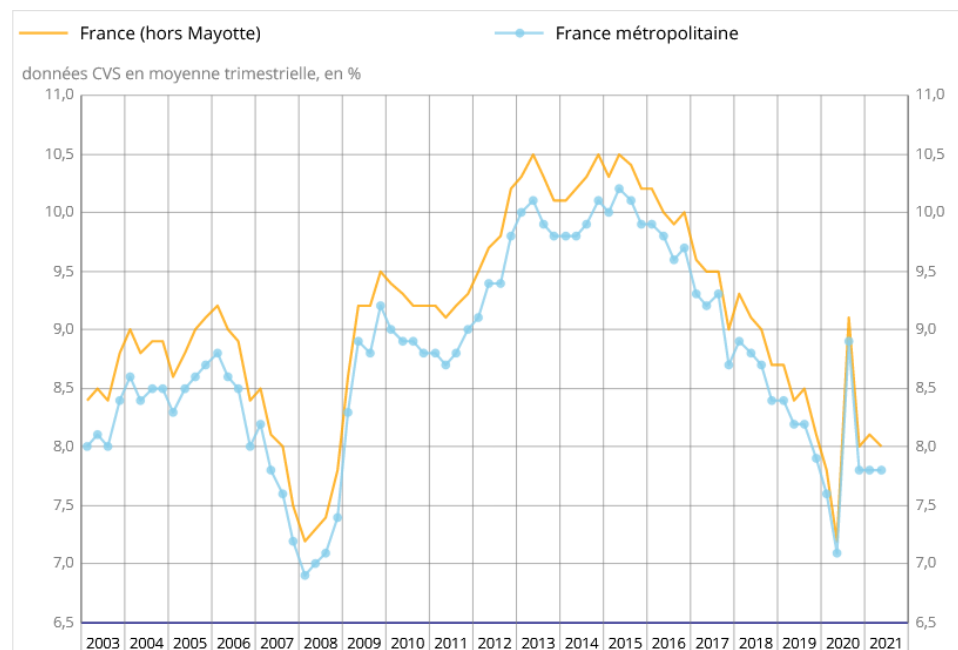
Au 2^{ème} trim. 2021, alors que le taux de chômage dans l'hexagone est de 7,8% et que le département le plus touché est celui des Pyrénées Orientales (12,4 %), il est deux fois plus élevé dans les DOM : 19,3 % en Guadeloupe, 16,6 % à La Réunion, 15 % en Martinique, 14 % en Guyane, près de 30 % à Mayotte.

Les jeunes et les femmes sont surexposés.

Les DOM (hors Mayotte) contribuent dans leur ensemble à augmenter le taux de chômage de la France de 0,3 à 0,5 pp selon les trimestres.

Le constat est ancien, les raisons sont multiples : insularité, démographie, développement économique, ...

Parmi toutes ces raisons, l'hypothèse des discriminations dans l'accès à l'emploi n'a pas encore été explorée.



Source : INSEE

L'apport du projet MELODI dans les DOM

Les discriminations sont à la fois un délit et un objet de recherche. Deux constats sur la recherche académique sur les discriminations :

- ❑ Elle est globalement focalisée sur la mesure et l'interprétation du phénomène discriminatoire en privilégiant un petit nombre de motifs (le sexe, l'origine, le sentiment religieux ou le lieu de résidence) et un petit nombre de marchés (essentiellement le marché du travail, plus récemment le marché du logement).
- ❑ Les travaux de mesure sur les discriminations ne sont pas ou peu localisés. Dans le domaine de l'accès à l'emploi, les études sont au mieux de portée régionale et couvrent la plupart du temps la région Ile-de-France. Les situations locales des marchés du travail sont pourtant très différentes d'un territoire à l'autre et elles peuvent jouer un rôle déterminant sur les discriminations (exemple : tension locale sur les marchés du logement et/ou du travail).

Apports

- 1) Couvrir les populations ultramarines : une origine domienne peut elle modifier les chances d'insertion professionnelle ?
- 2) Traiter simultanément plusieurs critères de discriminations : **origine et adresse**
- 3) Dans le **domaine de l'accès à l'emploi**

Le protocole de collecte des données

Les difficultés de mesure de la discrimination

En Droit, la discrimination désigne une différence de traitement sur la base d'un critère prohibé (le sexe, l'origine,...) dans un domaine défini (l'emploi, le logement, l'accès aux services publics...).

Parmi toutes les formes de violence, la discrimination est l'une des plus difficile à objectiver : les discriminés n'observent pas nécessairement les discriminations dont ils font l'objet.

=> Les enquêtes auprès des victimes, le recueil de témoignage sur le ressenti des populations, les plateformes d'écoute et les signalements auprès du Défenseur des Droits sont des sources utiles mais partielles.

La seule approche vraiment probante est le test de discrimination (ou testing)

Dans la littérature internationale, le test par correspondance s'est imposée comme la méthode la plus probante pour établir une différence de traitement entre deux individus de caractéristiques semblables, dans l'accès à une ressource donnée, offerte sur un marché, ici le marché du travail.

Mais ces tests ont des limites connues. Ils ne sont pas représentatifs et ils ne peuvent pas être déployés sur un marché du travail étroit, où le volume des recrutements par profession est faible.

MELODI : Une méthode de test représentatif, applicable à l'échelle d'un territoire restreint

Un test par candidatures spontanées

- Sur le marché du travail, le test classique consiste à répondre à des offres d'emploi publiées avec de fausses candidatures (CV + LM)
- Ce type de tests ne peut pas être déployé à l'échelle d'un département où le flux des offres publiées est insuffisant.
- Les tests par candidatures spontanées sont utilisés par la littérature internationale depuis les années 1970 (Riach et Rich, 2002)
- L'étude de Challe et al. (2020) sur les discriminations dans les grandes entreprises (17 000 candidatures) met en évidence un résultat d'équivalence entre les tests par candidature spontanée et en réponse à des offres

Dans le domaine de la restauration

- Le secteur du tourisme est l'un des principaux employeurs dans les DOM
- La restauration a fait l'objet de plusieurs testing (Neumark et al. 1996), y compris en France (Bunel et al., 2015 ; Petit et al., 2015 ; L'Horty et al. 2019)
- A la suite de la crise sanitaire, la réouverture des restaurants a été programmée en France à la date du 19 mai 2021. Après une longue période de fermeture, les restaurants ont besoin de nouveaux employés pour accueillir les clients, d'autant que les touristes durant l'été 2021 sont de retour dans les DOM
- L'étude utilise un échantillon représentatif de restaurants, dans chaque territoire

4 territoires, 3 candidats

Le même protocole de test est déployé simultanément dans 4 territoires

- Guadeloupe
- Martinique
- La Réunion
- Paris

Trois candidats fictifs proposent spontanément leur candidatures dans les mêmes restaurants

- 1) Un candidat natif du territoire et formé localement, qui réside dans un quartier neutre
- 2) Un candidat natif du territoire et formé localement, qui réside dans un quartier prioritaire
- 3) Un candidat natif de métropole et formé en métropole, qui réside dans un quartier neutre

⇔ Deux tests simultanés : discrimination selon l'adresse et selon l'origine

A Paris, le candidat 3) est natif de Guadeloupe et y a été formé

Les candidatures ont été envoyées les 11, 13 et 18 mai 2021

Identités des candidats

Les candidats fictifs ont 22 ans, et sont donc nés en 1999.

Les noms et prénoms sont choisis parmi les plus fréquents, dans chaque territoire, pour cette année de naissance

Le signal est renforcé par le lieu de naissance et les lieux de formation : Paris, Fort-de-France, Pointe-à-Pitre, Saint-Denis de La Réunion

Département testé	Candidat métropolitaine	Candidat DOM	Candidat QPV
Guadeloupe	Hugo : 5 ^e prénom à Paris en 1999, 313 naissances ROBERT : 8 ^e nom de famille à Paris, 7552 personnes	Dylan : 1 ^{er} prénom en Guadeloupe en 1999, 66 naissances LUBIN : 34 ^e nom de famille en Guadeloupe, 624 personnes	Anthony : 2 ^e prénom en Guadeloupe en 1999, 52 naissances MARTIAL : 23 ^e nom de famille en Guadeloupe, 735 personnes
Martinique	Antoine : 3 ^e prénom à Paris en 1999, 380 naissances BERNARD : 4 ^e nom de famille à Paris, 8582 personnes	Dylan : 1 ^e prénom en Martinique en 1999, 61 naissances MARTIAL : 8 ^e nom de famille à Paris, 946 personnes	Jordan : 2 ^e prénom en Martinique en 1999, 49 naissances PRUDENT : 24 ^e nom de famille en Guadeloupe, 672 personnes
La Réunion	Alexandre : 1 ^e prénom à Paris en 1999, 450 naissances MARTIN : 1 ^{er} nom de famille à Paris, 18465 personnes	Anthony : 4 ^e prénom à La Réunion en 1999, 121 naissances HOAREAU : 6 ^e nom de famille à La Réunion, 13798 personnes	Jean : 1 ^e prénom à La Réunion en 1999, 197 naissances PAYET : 1 ^e nom de famille à La Réunion, 28978 personnes
Paris	Alexandre : 1 ^{er} prénom à Paris en 1999, 450 naissances MARTIN : 1 ^{er} nom de famille à Paris, 18465 personnes	Dylan : 1 ^e prénom en Martinique en 1999, 61 naissances PRUDENT : 24 ^e nom de famille en Guadeloupe, 672 personnes	Anthony : 2 ^e prénom en Guadeloupe en 1999, 52 naissances LUBIN : 34 ^e nom de famille en Guadeloupe, 624 personnes

Autres caractéristiques des candidats

- ✓ Les trois candidats ont le même niveau d'expérience professionnelle.
 - ✓ Ils ont également le même diplôme, un Bac pro restauration-hôtellerie obtenu dans leur ville de naissance.
 - ✓ L'identité graphique est sensiblement la même, avec un modèle de CV simple mais des couleurs et une police qui varie selon le candidat.
 - ✓ Les intérêts personnels sont sensiblement les mêmes selon les candidats et ne sortent pas du commun (lecture, cinéma, sport, musique).
 - ✓ Ils habitent à proximité les uns des autres, pour neutraliser un éventuel effet de la distance au lieu de travail
- ⇔ Le signal de l'origine domienne est renforcé par le CV

L'envoi de la candidature se fait par courriel et est accompagné d'un message neutre

Objet du mail : « informations recrutement »

Bonjour,

Je souhaiterais candidater à un emploi de serveur dans votre établissement. Je vous joins mon CV où vous verrez que je suis un serveur professionnel avec deux expériences réussies. Pouvez-vous me renseigner sur les possibilités et la personne à contacter ? En vous remerciant d'avance des informations que vous pourrez me donner.

Cordialement

Antoine Bernard

NOM PRENOM

Adresse | Téléphone | E-mail
Né le à

OBJECTIF

Je souhaite trouver un poste de serveur dans un restaurant.

COMPETENCES

Je suis motivé, travailleur, et je sais travailler sous pression. Je sais également répondre aux demandes des clients avec gentillesse et bienveillance. Je suis une personne sérieuse et de confiance.

EXPERIENCE

- Depuis 2019** Serveur en restaurant, *Restaurant et adresse*
- Service en salle
 - Préparation des menus
 - Conseils aux consommateurs dans leurs choix de boissons et de plats
 - Aide à la préparation des entrées et des desserts
- 2016-2019** Employé en salle, *Restaurant et adresse*
- Nettoyage des tables
 - Aide à la plonge
 - Travail en caisse ainsi qu'en cuisine
 - Accueil des clients
 - Gestion des places assises

FORMATION

Juin 2016 Bac professionnel hôtellerie-restauration, Lieu, *Nom de l'établissement*

COMPETENCES

- Permis B
- Langues : Anglais et Français
- Mémorise un grand nombre de recettes et de boissons
- Communique avec aisance et très bon relationnel

LOISIRS

- Sport pratiqué : basketball
- Intérêt pour les voyages et le cinéma

Sélection des restaurants testés

Volumétrie

Nous sommes partis des fichiers SIREN de l'INSEE pour extraire la liste des restaurants dans chaque territoire et la taille finale de l'échantillon a été déterminée par notre capacité à trouver des adresses de courrier électronique.

Au total, 1156 restaurants ont été testés, soit 3468 candidatures envoyées.

	Nombre de restaurants testés
Guadeloupe	287
Martinique	238
La Réunion	331
Paris	300
Total	1156

	Moyenne	Ecart-type
Distance à l'offre (en mn)	39,37	26,84
Revenu moyen de la commune (en €)	28 306	6 178
Prix du menu:		
NA	0,22	
Moins de 15€	0,16	
15-30€	0,50	
Plus de 30€	0,12	
Territoire:		
Guadeloupe	0,21	
Martinique	0,19	
Paris	0,30	
La Réunion	0,30	

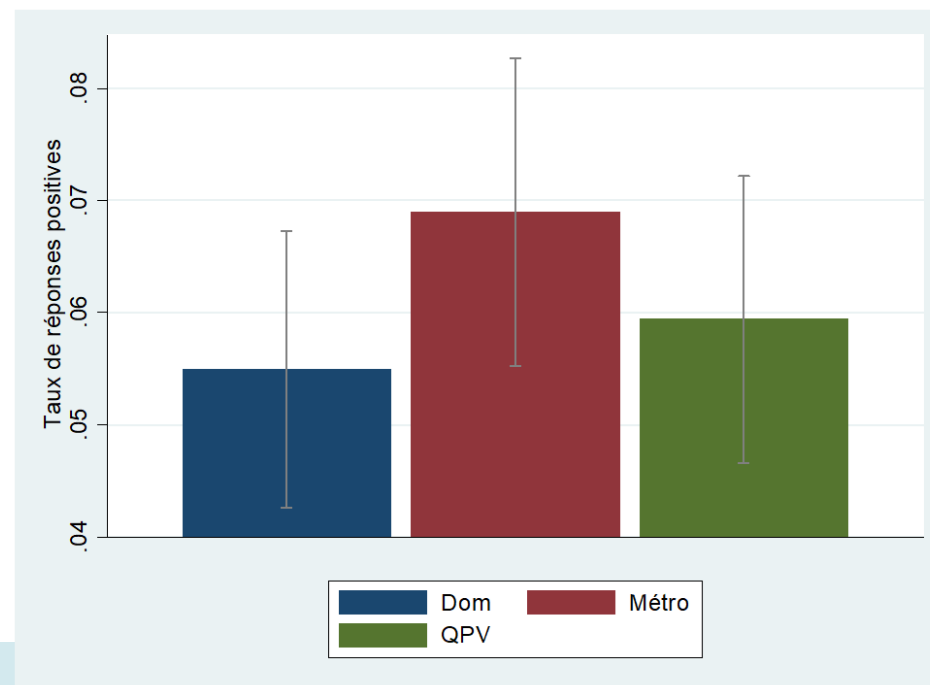
Les résultats des tests

Taux de réponses positives

Données brutes : un écart systématique en défaveur du domien et en faveur du résident en QPV.

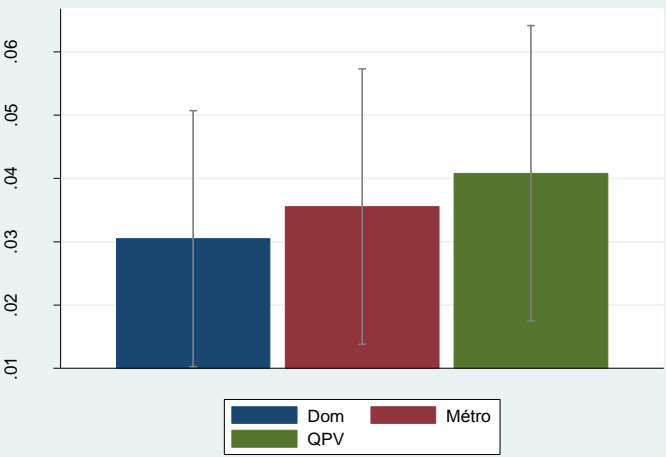
Le candidat parisien a 1,5 pp de plus de recevoir une réponse positive, soit un écart relatif de 28,8 % relativement au candidat domien (22,6% relativement au candidat parisien).

Département	Dom	Métro	QPV	Δ Dom/Métro	Δ Dom/QPV
Guadeloupe	3.06%	3.55%	4.06%	-0,49%	-1,00%
Martinique	5.68%	7.43%	5.71%	-1,75%	-0,03%
Paris	6.88%	7.97%	7.25%	-1,09%	-0,37%
La Réunion	4.76%	7.33%	5.13%	-2,57%	-0,37%
Total	5.21%	6.73%	5.65%	-1,52%	-0,44%

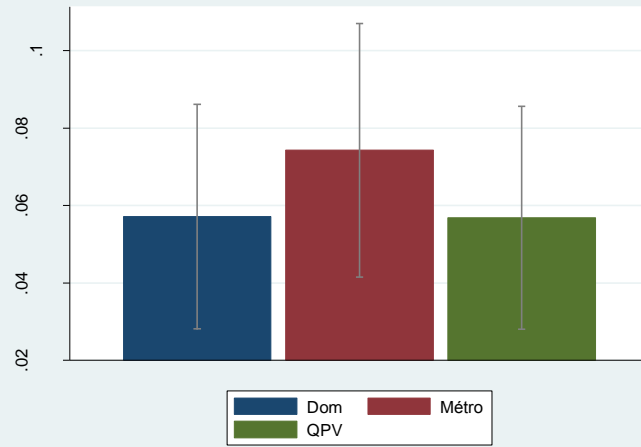


Résultat par territoire

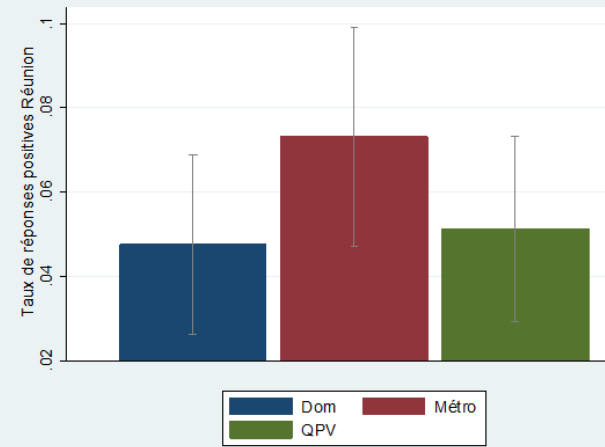
Guadeloupe



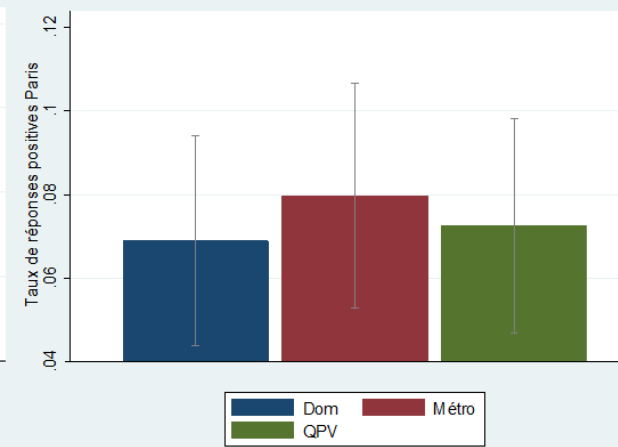
Martinique



La Réunion



Paris



Confirmation économétrique

	(1)	(2)	(3)	
La pénalité domienne de 1,5 pp est confirmée statistiquement, au seuil de 10 %.	DOM	-0,014 (0,009)	-0,014* (0,008)	-0,015* (0,008)
	QPV	-0,009 (0,008)	-0,010 (0,007)	-0,011 (0,007)
L'effet d'une adresse en QPV n'est pas significatif.	Car. Du message	NO	YES	YES
	Car. de l'entreprise	NO	NO	YES
AIC	1284,096	1231,631	1219,583	
Nombre d'observations	2782	2763	2763	

Conclusion

- ❑ Le projet MELODI dans les DOM est le premier test par correspondance permettant de mesurer des discriminations dans l'accès à l'emploi pour des candidats ultramarins
- ❑ Le test porte sur le secteur de la restauration, pour des emplois de serveurs. Près de 1200 restaurants ont été testés avec l'envoi de près de 3600 candidatures fictives.
- ❑ Nous n'observons pas de discrimination selon un lieu de résidence dans un quartier prioritaire. Il est possible que cela soit dû à la généralisation des emplois francs et à l'augmentation de l'aide dans le cadre des mesures d'urgence (emploi francs +) : 17000 € sur 3 ans pour le recrutement en CDI d'un jeune de moins de 26 ans, 8000 € sur 2 ans pour un CDD.
- ❑ En revanche, nous mettons en évidence une discrimination selon l'origine : les jeunes ultramarins sont pénalisés de façon significative (au seuil de 10 %). La pénalité est d'ampleur comparable à Paris et dans chaque DOM.
- ❑ Les limites habituelles des opérations de testing s'appliquent. Il serait intéressant de répéter cette étude, pour d'autres professions, dans un autre contexte.

ME_{sures}

LO_{cales}

des **Di**_{scriminations}

dans les **DOM**

10 décembre 2021



Discriminations en outre-mer : Premiers résultats d'un testing

Rapport de recherche TEPP, n° 21-12

www.tepp.eu

*Denis ANNE,
Sylvain CHAREYRON,
Yannick L'HORTY,
Rebecca PEYRIERE*