



Panorama général des enquêtes par « testing » que le Bureau International du Travail a fait réaliser dans des États membres de l'Union Européenne

Eric CÉDIEY, ISM-CORUM, février 2008

La présente synthèse tente de dresser un panorama général, en date de fin 2007, des enquêtes nationales par tests de discrimination à l'embauche – ou *testing* – que le Bureau International du Travail (BIT), dans le cadre de son programme mondial « Combattre la discrimination contre les travailleurs migrants et les minorités ethniques dans le monde du travail », a fait réaliser dans différents pays de l'Union Européenne.

Les enquêtes nationales par tests de discrimination qui sont réunies dans cette synthèse ont été réalisées à des périodes différentes. Les contextes socio-économiques, légaux et politiques des pays concernés varient notablement. Leurs histoires et leurs héritages migratoires également. Entre autres objets déterminants du *testing*, les profils des candidats testeurs ont varié d'un pays à un autre, tout comme les niveaux de qualification, les métiers et les secteurs testés. En outre, la règle de décompte des tests utilisables pour le calcul du taux de discrimination a connu des inflexions, en particulier pour l'enquête française, ce qui réclame aujourd'hui de forger un indicateur dont la construction soit commune aux différentes enquêtes nationales.

Toutes ces différences amènent à conclure qu'il n'est pas pertinent de mener une comparaison terme à terme des résultats des tests entre les différents pays. Il s'agira plutôt, ici, de situer leurs ordres de grandeur, notamment celui des résultats de l'enquête conduite en France et des enquêtes dont les contours s'en éloignent le moins.

Ampleur des enquêtes menées dans les différents pays

Périodes de réalisation des tests

Le BIT a formalisé en 1992, par l'édition d'un manuel sur le sujet [Bovenkerk F., 1992], une méthodologie de *testing* inscrite dans la continuité des premières études comparatives internationales ayant mobilisé cette technique. Des chercheurs français avaient participé à ces premières études comparatives, sur le terrain français, dès les années 1970 [Bovenkerk F., Kilborne B., Raveau F., Smith D., 1979]¹. Pourtant, la France ne s'inscrit pas dans la première série d'enquêtes nationales par tests de discrimination à l'embauche que le BIT, suite à l'édition de son manuel, suscite au milieu des années 1990.

Les périodes de réalisation des tests dans cette première série d'enquêtes sont les suivantes :

- aux Pays-Bas, les tests de discrimination sont menés du quatrième trimestre 1993 au deuxième trimestre 1994 [Bovenkerk F., Gras M.J.I., Ramsোধ D., 1995]
- en Allemagne, les tests sont également réalisés du quatrième trimestre 1993 au deuxième trimestre 1994 [Goldberg A., Mourinho D., 1996]

¹ Une présentation de ces travaux précurseurs en France est faite dans [Cédiey E., Foroni F., 2007].

- en Espagne, ils sont effectués du troisième trimestre 1994 au premier trimestre 1995 [Actis W., Angel de Prada M., Pereda C., 1996]
- en Belgique, les tests de discrimination sont répartis sur différentes périodes entre le dernier trimestre 1995 et le deuxième trimestre 1997 [Nayer A., Smeesters B., 1998]².

Une deuxième série d'enquêtes nationales par *testing*, qui cette fois-ci va inclure la France, s'ouvre au milieu des années 2000 :

- en Italie, les tests de discrimination sont effectués sur les premier et deuxième trimestres 2003 [Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., 2004]
- en Suède, les tests de discrimination sont réalisés du quatrième trimestre 2005 au deuxième trimestre 2006 [Attström K., 2007]
- en France, les tests sont conduits parallèlement à la Suède, du quatrième trimestre 2005 au deuxième trimestre 2006 [Cédiey E., Foroni F., 2007].

Les différentes enquêtes nationales par *testing* menées jusqu'à ce jour sous l'égide du BIT s'étalent donc sur une douzaine d'années.

Bassins d'emploi où ont été conduits les tests

Les territoires sur lesquels ont été réalisés les tests dans chacun des pays sont toujours parmi – sinon les – principaux bassins d'emploi nationaux. Il s'agit d'appliquer le *testing* à des bassins où les offres d'emploi qui correspondent aux niveaux de qualification et aux secteurs visés se trouvent en nombre suffisant, et sur lesquelles il existe une concurrence réelle entre des demandeurs d'emploi correspondant aux deux profils de candidats qui servent à pratiquer les tests – candidat minoritaire et candidat majoritaire, cf. plus loin.

Les bassins d'emploi retenus dans chacun des pays sont les suivants :

- aux Pays-Bas, la conurbation Amsterdam-Rotterdam-Utrecht (« Randstad »)
- en Allemagne, le bassin Rhin-Ruhr et celui de Berlin
- en Espagne, les bassins de Barcelone, Madrid et Malaga
- en Belgique, les bassins d'Anvers, Bruxelles et Liège
- en Italie, les bassins de Naples, Rome et Turin
- en Suède, les bassins de Göteborg, Malmö et Stockholm
- en France, les bassins de Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg.

Le nombre de sites distingués a donc varié selon les pays, d'un seul à six.

Volumes d'offres d'emploi testées

Le nombre de batteries de tests par site, donc par pays, a également évolué, à mesure qu'était prise en compte la possibilité de faire varier le genre des paires de candidats testeurs :

- aux Pays-Bas et en Allemagne, deux batteries de tests, impliquant chacune des paires masculines³

² Un rapport d'étude concernant le terrain américain, publié dans la même série, rend compte, à l'aune de la méthode du BIT, des résultats de quatre enquêtes par tests de discrimination déjà menées aux Etats-Unis dans les années 1990 à 1994 [Bendick J. (Jr.), 1996]. Il n'en sera pas question dans la suite de cette synthèse.

³ Il n'est pas cependant parfaitement explicite, dans le rapport allemand [Goldberg A., Mourinho D., 1996], si la deuxième batterie de tests, effectuée par envois postaux de CV à la fois vers la région Rhin-Ruhr et vers Berlin, a pu éventuellement impliquer des paires de candidatures féminines.

- en Espagne puis en Italie, trois batteries de tests – une par bassin d’emploi retenu –, impliquant chacune des paires masculines
- en Belgique, quatre batteries de tests, deux étant réalisées sur le bassin de Bruxelles, l’une sur des paires masculines, l’autre sur des paires féminines
- en Suède et en France, six batteries de tests : une féminine et une masculine sur chacun des trois bassins d’emploi suédois ; réparties à parité entre batteries féminines et masculines sur les six bassins d’emploi français.

Notamment en conséquence de ce qui précède, les effectifs totaux d’offres d’emploi qui ont été valablement testées varient de façon importante entre les différents pays :

Pays-Bas	Allemagne	Espagne	Belgique	Italie	Suède	France
567	1 726	552	1 111	633	1 277	2 323

L’enquête nationale française se distingue à la fois par le nombre de sites différents concernés et par le nombre élevé d’offres d’emploi valablement testées ⁴.

Objets des tests de discrimination dans les différents pays

Profils des candidats testeurs

Un test de discrimination à l’embauche implique de comparer les réponses obtenues sur les mêmes offres d’emploi par deux candidatures en tous points comparables, sauf sur le critère discriminatoire dont il s’agit de mesurer l’éventuelle influence sur les choix et comportements des recruteurs. Les enquêtes nationales par *testing* que le BIT suscite dans le cadre de son programme « Combattre la discrimination contre les travailleurs migrants et les minorités ethniques », portent sur les critères de la nationalité et/ou de « la race ou l’origine ethnique », pour reprendre le libellé du droit anti-discriminatoire communautaire européen.

Invariablement, dans les enquêtes menées sous l’égide du BIT, l’une des candidatures-tests correspond au « candidat majoritaire » national évoquant l’origine « autochtone » du pays concerné. En France, le candidat en question évoquait une « origine hexagonale ancienne » [Cédiey E., Foroni F., 2007 ; Cédiey E., Foroni F., Garner H., 2008].

Le profil du « candidat minoritaire », faisant la paire avec le précédent, a varié selon les cas :

- aux Pays-Bas : une batterie de tests a été conduite avec un candidat Marocain, né au Maroc, immigré en bas âge aux Pays-Bas – « première génération » – et ayant reçu aux Pays-Bas toute son éducation scolaire ; l’autre batterie de tests a été conduite avec un candidat noir d’origine surinamienne – le Surinam est l’ancienne Guyane hollandaise –, né aux Pays-Bas de parents migrants – « seconde génération »
- en Allemagne : les deux batteries de tests ont été réalisées avec un candidat d’origine turque, né en Turquie mais arrivé en Allemagne en bas âge, y ayant reçu toute son éducation et parlant parfaitement allemand – profil estimé de « seconde génération »
- en Espagne, puis en Italie, les batteries de tests ont été menées avec un candidat Marocain, immigré, de nationalité marocaine – « première génération »

⁴ Une « offre d’emploi valablement testée » – ou « test valide » – signifie que deux candidatures-tests – une majoritaire et une minoritaire – ont pu être déclarées sur cette offre dans des conditions comparables. Ainsi, l’enquête conduite en France a nécessité en fait près de 4900 candidatures-tests.

- en Belgique, les tests ont été conduits avec un candidat ou une candidate d'origine marocaine, né.e en Belgique, de nationalité belge – « seconde génération »
- en Suède, tous les tests ont été réalisés avec un candidat ou une candidate originaire du Moyen-Orient, né.e en Suède de parents immigrés – « seconde génération »
- en France, les batteries de tests ont été conduites avec un candidat ou une candidate minoritaire né.e en France et de nationalité française – « seconde génération » et plus –, évoquant une « origine maghrébine » pour trois bassins d'emploi, une « origine noire africaine » pour les trois autres.

Tous les candidats testeurs, majoritaires et minoritaires, dans tous les pays, ont entre 20 et 25 ans et sont au début de leur vie professionnelle. Sauf dans la deuxième batterie de tests aux Pays-Bas – candidat « autochtone » hollandais versus candidat noir d'origine surinamienne de « seconde génération » –, où ils sont un peu plus âgés et ont quelques années d'expérience.

Niveaux de qualification et métiers ou secteurs testés

Tout comme les profils des candidats testeurs minoritaires dépendent des histoires et héritages migratoires de chacun des pays, les niveaux de qualification et les métiers ou secteurs testés dépendent du contexte socio-économique de ces pays, voire même des priorités de leurs politiques de l'emploi. Mais les choix en la matière ont également été arbitrés par le souci de maintenir des similarités entre les différentes enquêtes nationales.

Aux Pays-Bas :

- la batterie de tests réalisée avec un candidat Marocain de « première génération » a porté sur des emplois faiblement ou moyennement qualifiés, demandant un niveau de formation technique ou professionnelle de collègue, dans les métiers des hôtels-restaurants-cafés (Horeca) et ceux du commerce de détail
- la batterie de tests impliquant un candidat noir d'origine surinamienne de « seconde génération » a porté sur des métiers plus qualifiés réclamant un niveau de formation de premier cycle post-bac, par exemple des emplois d'enseignant en école primaire ou secondaire, d'assistant laborantin, d'agent de maîtrise administratif ou RH, etc.

En Allemagne :

- la première batterie de tests – par appels téléphoniques, cf. plus loin – a porté sur des emplois faiblement ou moyennement qualifiés, demandant un niveau de formation technique ou professionnelle de collègue, dans les métiers du commerce, de la construction, de l'industrie légère
- la seconde batterie de tests – par envois postaux de CV, cf. plus loin – a porté sur des métiers plus qualifiés comme infirmier, dessinateur industriel, employé de banque ou administratif, etc.

En Espagne et en Italie, les tests ont été réalisés sur des emplois faiblement ou moyennement qualifiés dans les services, la construction, l'industrie manufacturière.

En Belgique, les tests ont été conduits sur des emplois faiblement ou moyennement qualifiés correspondant à un niveau d'études secondaires, au sein d'un éventail de secteurs qui n'ont été que partiellement communs aux tests conduits dans les trois Régions du pays, flamande (Anvers), wallonne (Liège) et capitale (Bruxelles) : Horeca, commerce, industrie, banques et assurances, prestations de services marchands, aide aux personnes et services non-marchands.

En Suède et en France, les tests ont été réalisés sur des emplois faiblement ou moyennement qualifiés, dans les secteurs Horeca et commerce – pour toutes les paires de testeurs –, transports BTP et industrie légère – pour les paires masculines –, gestion-administration et santé-action sociale – pour les paires féminines. En France des tests ont également porté sur les services aux particuliers et aux collectivités.

Modalités de candidature et profondeur des tests

Les enquêtes nationales menées jusqu'à ce jour sous l'égide du BIT varient également en ce qui concerne les modalités de contact initial avec les employeurs, ainsi qu'en ce qui concerne le stade des processus de recrutement jusqu'où les tests ont été poursuivis.

Aux Pays-Bas :

- dans la première batterie de tests – candidat minoritaire de « première génération » marocaine, qualification faible ou moyenne –, le mode de contact initial avec les employeurs est l'appel téléphonique, et les tests sont poursuivis jusqu'au bout, y compris l'entretien d'embauche en face à face quand celui-ci est proposé aux deux candidats testeurs
- pour la deuxième batterie de tests – candidat minoritaire de « seconde génération » surinamienne, qualification plus élevée –, le mode de contact initial est l'envoi postal d'un CV, mais les tests ne sont pas poursuivis au-delà des réponses à ces CV.

En Allemagne :

- dans la première batterie de tests – candidat minoritaire de « seconde génération » turque, qualification faible ou moyenne, bassin Rhin-Ruhr –, le mode de contact initial avec les employeurs est l'appel téléphonique, mais les tests ne sont pas poursuivis au-delà de ces appels
- pour la deuxième batterie de tests – même candidat minoritaire, qualification plus élevée, bassin Rhin-Ruhr + Berlin –, le mode de contact initial est l'envoi postal d'un CV, mais les tests ne sont pas poursuivis au-delà.

En Espagne comme en Italie, dans toutes les batteries de tests, le mode de contact initial avec les employeurs est l'appel téléphonique, et les tests sont poursuivis jusqu'au bout, y compris l'entretien d'embauche en face à face quand celui-ci est proposé aux deux candidats testeurs.

En Belgique, en Suède et en France, trois modes de contact initial avec les employeurs ont été testés dans des parts variables : l'appel téléphonique, l'envoi de CV par courrier postal ou électronique, et la présentation du candidat en personne sur le lieu de travail. Les tests ont ensuite été poursuivis jusqu'au bout, y compris l'entretien d'embauche en face à face quand celui-ci a été proposé aux deux candidats testeurs.

Résultats des différentes enquêtes nationales par *testing*

Sur l'ensemble des caractéristiques précédentes – années des tests, nombre de sites, volumes de tests valides, profil des candidats, niveaux de qualification des emplois, métiers ou secteurs testés, modalités de prise de contact avec les employeurs et profondeur des tests –, il existe suffisamment de différences pour rendre tout à fait hasardeuse une comparaison terme à terme des résultats enregistrés dans les différents pays. Au mieux pourra-t-on situer les ordres de

grandeur des résultats obtenus dans certaines configurations de tests, quand celles-ci sont pour partie communes à plusieurs enquêtes nationales.

Au préalable, une ultime difficulté se présente : toutes les enquêtes n'ont pas appliqué les mêmes règles dans le décompte des tests pouvant servir au calcul du « taux de discrimination nette », l'indicateur global de résultat proposé par le BIT.

Inflexion dans le décompte des tests

Pour qu'un test soit « utilisable » dans le calcul du taux de discrimination nette, il faut non seulement qu'il soit « valide » – deux candidatures-tests, une majoritaire et une minoritaire, ont été déclarées sur la même offre d'emploi dans des conditions comparables –, mais aussi que les réponses faites par l'employeur puissent recevoir une interprétation fiable, comme constituant une discrimination ou au contraire une égalité de traitement. Or dans deux types de situations il apparaît difficile de conclure s'il est advenu une discrimination ou pas.

Le premier type de situation se produit lorsque les deux candidats testeurs essuient un refus ou une non-réponse à un stade antérieur à l'entretien d'embauche. La raison peut toujours en être que les deux testeurs sont apparus comme ne remplissant pas une exigence particulière du poste – détention d'un certificat spécifique par exemple –, ou encore qu'un troisième candidat, réel celui-là, avait déjà la préférence de l'employeur – candidat dont le profil de compétence et d'« origine » restera inconnu. Dans les deux cas, l'employeur n'a pas réellement été placé en situation de choisir entre les deux testeurs, il n'est pas réellement entré dans le dispositif du test.

Le second type de situation se produit lorsque, après une réponse positive du recruteur aux deux testeurs dans les premiers contacts, le test n'est néanmoins pas poursuivi, soit pour un problème de disponibilité d'un des testeurs à se rendre à l'entrevue proposée par l'employeur, soit que celui-ci demande la communication de pièces officielles ou de données personnelles – permis de conduire, numéros de sécurité sociale, etc. –, ou encore qu'il propose aux deux testeurs une évaluation en situation à laquelle ceux-ci ne peuvent se soumettre. Quoi qu'il en soit il n'est pas possible alors d'inférer ce que le choix de l'employeur aurait été si le test avait pu être poursuivi.

L'enquête conduite en France, suite aux remarques des experts du BIT, s'est scrupuleusement conformée à la règle la plus rigoureuse, réclamant que dans le doute, tous les tests non poursuivis quelle qu'en soit la raison, et les doubles refus antérieurs aux entretiens d'embauche, soient jugés non utilisables et écartés des calculs de taux de discrimination⁵. Or ce n'avait pas été le cas des enquêtes nationales conduites auparavant, qui ont comptabilisé bon nombre de tests non poursuivis ou de doubles refus dans leurs calculs. Si aujourd'hui on écarte ces tests et révisé ces calculs, cela entraîne une forte réévaluation à la hausse des taux de discrimination que ces enquêtes indiquent. En effet, l'intégration de tests non poursuivis et de doubles refus dans le calcul des taux de discrimination, par construction aux seuls dénominateurs de ces taux, revient à faire l'hypothèse que tous ces tests correspondent à une égalité de traitement...

⁵ Sur plusieurs types de tests, on pourrait discuter de la nécessité d'appliquer une règle aussi sévère, tout en conservant le souci de ne comptabiliser que des tests dont l'interprétation est fiable. Voir par exemple notre discussion en section 8.2 de la Partie IV du rapport d'enquête sur la France [Cédiey E., Foroni F., 2007].

Nouvelle base de calcul

Pour résoudre cette difficulté, nous allons proposer un nouvel indicateur de résultat, qui va se fonder uniquement sur des tests dont la comptabilité a été comparable sur l'ensemble des enquêtes par *testing* conduites sous l'égide du BIT. Il s'agit des tests dans lesquels les employeurs ont posé un choix entre les deux candidats testeurs, l'un se voyant donner la préférence sur l'autre.

Dans le but de construire un indicateur global, il apparaît acceptable de sommer les tests de ce type enregistrés sur les différents sites d'un même pays, pour peu que les types d'emploi testés sur ces différents sites aient été à peu près comparables. Il est également possible de sommer les tests de ce type enregistrés aux divers stades des processus de recrutement – suivant la profondeur à laquelle ont été poussés les tests –, dans le but de construire un indicateur de la discrimination cumulée tout au long de ces processus. En revanche, il apparaît discutable de sommer des tests entre batteries qui ont impliqué des niveaux de qualification ainsi que des métiers ou des secteurs nettement distincts, de surcroît selon des modalités de candidature différentes, comme ce fut le cas aux Pays-Bas et en Allemagne.

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests menés aux Pays-Bas :

- première batterie de tests – candidat minoritaire immigré de « première génération », qualification faible ou moyenne, secteurs Horeca et commerce de détail, tests engagés par appels téléphoniques et poursuivis jusqu'aux entretiens de face à face –
 - préférences données au candidat majoritaire : 68
 - préférences données au candidat minoritaire : 4
- deuxième batterie de tests – candidat minoritaire de « seconde génération » (parents immigrés), qualification plus élevée, emplois d'enseignant du primaire ou secondaire, d'assistant laborantin, etc., tests engagés par l'envoi d'un CV mais arrêtés à ce stade –
 - préférences données au candidat majoritaire : 53
 - préférences données au candidat minoritaire : 25

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests effectués en Allemagne :

- première batterie de tests – qualification faible ou moyenne, secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie légère, région Rhin-Ruhr, tests engagés par appels téléphoniques mais sans aller jusqu'aux entretiens de face à face –
 - préférences données au candidat majoritaire : 33
 - préférences données au candidat minoritaire : 0
- deuxième batterie de tests – qualification plus élevée, emplois d'infirmier, dessinateur industriel, employé de banque, etc., région Rhin-Ruhr et Berlin, tests engagés par l'envoi postal d'un CV mais arrêtés à ce stade –
 - préférences données au candidat majoritaire : 55
 - préférences données au candidat minoritaire : 26

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests menés en Espagne :

- préférences données au candidat majoritaire : 155
- préférences données au candidat minoritaire : 18

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests conduits en Belgique :

- préférences données au candidat majoritaire : 320
- préférences données au candidat minoritaire : 60

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests réalisés en Italie :

- préférences données au candidat majoritaire : 242
- préférences données au candidat minoritaire : 24

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests effectués en Suède :

- préférences données au candidat majoritaire : 281
- préférences données au candidat minoritaire : 97

Nombres de choix préférentiels enregistrés parmi les tests conduits en France :

- préférences données au candidat majoritaire : 770
- préférences données au candidat minoritaire : 209

Comme précédemment par son nombre élevé d'offres d'emploi testées, le *testing* conduit en France se distingue des autres enquêtes nationales par le total important de choix préférentiels qu'il a accumulés.

Nouvel indicateur de résultat

Il est possible sur cette base de calculer un indicateur global de discrimination qui est cohérent sur l'ensemble des enquêtes. Il consiste à établir la part, parmi les choix préférentiels, de ceux qui reviennent au candidat majoritaire. Sous l'hypothèse que le comportement des employeurs testés respecterait, statistiquement, le principe de l'égalité de traitement, on s'attendrait à ce que les choix préférentiels, s'ils sont enregistrés en nombre suffisant, se répartissent à 50%-50% entre les deux candidats. On est loin de s'en approcher⁶.

Voici la part des choix préférentiels revenant au candidat majoritaire dans chaque enquête :

- aux Pays-Bas, première batterie de tests : 94 %
deuxième batterie de tests : 68 %
- en Allemagne, première batterie de tests : 100 % (sur un effectif faible : 33)
deuxième batterie de tests : 68%
- en Espagne : 90 %
- en Belgique : 84 %
- en Italie : 91 %
- en Suède : 74 %
- en France : 79 %

C'est déjà cet indicateur, dans l'enquête conduite en France, qui permet d'établir que lorsque les employeurs ont effectué un choix entre les deux candidats, ils ont favorisé le candidat majoritaire près de quatre fois sur cinq [Cédiey E., Foroni F., 2007].

Tableau synthétique général - page suivante

⁶ Si le principe de l'égalité de traitement était respecté, aucun choix préférentiel ne serait non plus formulé avant que les employeurs n'aient reçu les deux candidats en entretien d'embauche, ou n'aient proposé aux deux candidats une évaluation en situation. On en est loin aussi.

	Pays-Bas	Allemagne	Espagne	Belgique	Italie	Suède	France
<i>Période</i>	1993 trim.4 – 1994 trim.2	1993 trim.4 – 1994 trim.2	1994 trim.3 – 1995 trim.1	1995 trim.4 – 1997 trim.2	2003 trim.1 – 2003 trim.2	2005 trim.4 – 2006 trim.2	2005 trim.4 – 2006 trim.2
<i>Nombre de sites</i>	1 (conurb Randstad)	▪ Ruhr ▪ Ruhr+Berlin	3	3	3	3	6
<i>Offres testées</i>	567	1 726	552	1 111	633	1 277	2 323
<i>Candidat minoritaire</i>	▪ 1 ^{ère} génération marocaine ▪ 2 ^{nde} génération surinamienne	2 ^{nde} génération turque	1 ^{ère} génération marocaine	2 ^{nde} génération marocaine	1 ^{ère} génération marocaine	2 ^{nde} génération moyen-orientale	2 ^{nde} génération maghrébine ou noire africaine
<i>Niveau de qualification</i>	▪ faible-moyen ▪ plus élevé	▪ faible-moyen ▪ plus élevé	faible-moyen	faible-moyen	faible-moyen	faible-moyen	faible-moyen
<i>Secteurs ou métiers</i>	▪ Horeca, vente de détail. ▪ enseignant, laborantin...	▪ commerce, indus. légère... ▪ infirmier, dessin indus...	services, construction, indus. légère.	Horeca, vente, industrie, bancassurance, services.	services, construction, indus. légère.	Horeca, vente, transport, indus., santé, administration.	Horeca, vente, transport, BTP, services, santé, administration.
<i>Mode de contact initial</i>	▪ téléphone ▪ envoi de CV	▪ téléphone ▪ envoi de CV	téléphone	téléphone, envoi de CV, en personne	téléphone	téléphone, envoi de CV, en personne	téléphone, envoi de CV, en personne
<i>Profondeur des tests</i>	▪ jusqu'au bout ▪ 1 ^{er} contact	▪ 1 ^{er} contact ▪ 1 ^{er} contact	jusqu'au bout	jusqu'au bout	jusqu'au bout	jusqu'au bout	jusqu'au bout
<i>Choix préférentiels</i>	▪ 72 ▪ 78	▪ 33 ▪ 81	173	380	266	378	979
<i>Part du majoritaire</i>	▪ 94 % ▪ 68 %	▪ 100 % ▪ 68 %	90 %	84 %	91 %	74 %	79 %

Bibliographie

Actis W., Angel de Prada M., Pereda C., 1996, *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*, International Migration Papers No. 9, International Labour Office, Geneva.

Allasino E., Reyneri E., Venturini A., Zincone G., 2004, *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, International Migration Papers No. 67, International Labour Office, Geneva.

Arriijn P., Feld S., Nayer A., 1998, *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*, International Migration Papers No. 23E (English version), International Labour Office, Geneva.

Attström K., 2007, *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*, International Migration Papers No.86E, International Labour Office, Geneva.

Bendick J. (Jr.), 1996, *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from situation testing*, International Migration Papers No. 12, International Labour Office, Geneva.

Bovenkerk F., Kilborne B., Raveau F., Smith D., 1979, « Comparative Aspects of Research on Discrimination Against Non-White Citizens in Great Britain, France and the Netherlands », in Berting J., Geyer F., Jurkovich R., eds, *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, Pergamon Press.

Bovenkerk F., 1992, *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*, International Labour Office, Geneva.

Bovenkerk F., Gras M.J.I., Ramsøedh D., 1995, *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, International Migration Papers No. 4, International Labour Office, Geneva.

Cédiey E., Foroni F., 2007, *Les discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail*, Cahiers des migrations internationales n° 85F, Bureau International du Travail, Genève.

Cédiey E., Foroni F., Garner H., 2008, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes Français(es) peu qualifié(s) », *Premières Synthèses*, n° 06.3, février 2008, DARES, Ministère de l'économie et Ministère du travail, Paris.

Goldberg A., Mourinho D., 1996, *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*, International Migration Papers No. 7, International Labour Office, Geneva.

Nayer A., Smeesters B., 1998, *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère : le cas de la Belgique*, Cahiers des migrations internationales n° 23F (édition en français), Bureau International du Travail, Genève.