



**Observatoire National des Discriminations
et de l'Égalité dans le Supérieur**

Rapport d'étude n° 22-04

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

Dianké Tchabo
(UGE)

Août 2022

Origine ou couleur de la peau ?

Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Août 2022

Dianké TCHABO¹

Résumé:

Cette étude mesure les discriminations à l'embauche en raison de la couleur de la peau et de l'origine ethnique à l'aide de la méthode du test par correspondance. Entre janvier et mars 2022, 957 candidatures de femmes âgées de 25 ans, de niveau Bac+3, ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi publiées pour un poste de conseillère de vente dans le prêt-à-porter bas et milieu de gamme d'une part et haut de gamme d'autre part, dans la région Ile de France. Nous avons comparé trois profils de candidates de nationalité française : une candidate d'origine française (référence), une candidate d'origine martiniquaise et une candidate d'origine africaine subsaharienne. L'étude montre qu'il y a des discriminations uniquement dans les boutiques haut de gamme, avec un écart de 54,37 points de pourcentage entre la candidate de référence et la candidate d'origine africaine et de 39,37 points de pourcentage avec la candidate martiniquaise. L'étude permet d'isoler les effets respectifs de la couleur de la peau et de l'origine.

Mots clés : discrimination à l'embauche, couleur de la peau, origine, test par correspondance, prêt-à-porter bas et milieu de gamme, prêt-à-porter haut de gamme.

Codes JEL: C81, C93, J71

La collecte des données a été réalisée dans le cadre d'un mémoire au sein du Master 1 Data Analyst de l'Université Gustave Eiffel. J'aimerais remercier Pascale Petit et Yannick L'Horty qui ont encadré cette étude et qui m'ont accueilli au sein de la fédération TEPP, dans le cadre d'un stage d'été afin de transformer ce mémoire en papier de recherche.

¹ Dianké TCHABO, Université Gustave Eiffel, dianke.tchabo@edu.univ-eiffel.fr

1. Introduction

« Nous renforcerons la lutte contre les discriminations. Notre République est encore défaillante en termes d'intégration » déclarait Emmanuel Macron lors d'un déplacement à Pau en mars 2022. Cette affirmation est partagée par de nombreux français pour lesquels il existe de fortes inégalités liées à l'origine lors de l'accès à l'emploi. Une confirmation en est donnée par une enquête conduite par le Défenseur des Droits s'intitulant « La perception des discriminations dans l'emploi » : plus d'un quart de la population française pense que l'on peut-être souvent discriminé au cours d'une vie. Les motifs qui reviennent le plus fréquemment sont l'origine et la couleur de la peau. Selon une autre enquête du Défenseur des Droits (Accès à l'emploi et discriminations liées à l'origine, 2016), 61 % des personnes concernées par ces discriminations déclarent les avoir subis lors de leur recherche d'emploi ou de stage durant les 5 dernières années. Les motifs principaux sont l'origine et la couleur de la peau.

Les données les plus récentes de l'enquête Trajectoires et Origines de l'INSEE (TeO2, 2022) confirment l'ampleur des inégalités selon l'origine : le taux d'emploi au sens du BIT² des personnes d'origine française est de 69,1 % en 2021 tandis qu'il est de 52,5 % chez les personnes dont au moins un parent est immigré d'Afrique Subsaharienne. De même, le salaire moyen des personnes d'origine française était de 1687 euros bruts contre 1502 euros brut chez les Français originaire d'Afrique Subsaharienne, ce qui représente une différence de 185 euros (soit un écart de 11 %) entre les deux groupes.

Les inégalités sont également très prononcées à l'encontre des personnes résidant dans les départements d'outre-mer où le taux de chômage est deux fois plus élevé que celui de la métropole (L'Horty, 2014). La surexposition au chômage est la plus forte chez les jeunes et les femmes : les moins de 25 ans sont en moyenne deux fois plus touchés par le chômage dans les DOM qu'en métropole. Concernant le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans, celui-ci est en moyenne égal à 44,8 % dans les DOM contre 66 % en France Métropolitaine (Enquêtes emploi, INSEE, 2018).

James Heckmann (1998) définit la discrimination comme « un traitement différent réservé à deux individus de deux groupes démographiques distincts ayant des productivités

² Une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée (Insee.fr)

parfaitement identiques ». En France, selon l'article 225-1 du code pénal, une discrimination est un traitement défavorable envers une personne qui remplit deux conditions cumulatives : il doit intervenir dans un domaine déterminé (location d'un bien, accès à l'emploi ou à une prestation sociale, etc....) et porter sur un motif précis prévu par la loi. On dénombre une vingtaine de critères tels que l'origine démographique, le lieu de résidence, le sexe ou encore l'âge.

Dans cette étude, nous mesurons les effets de la couleur de la peau et de l'origine, pour des jeunes femmes ayant un niveau bac+3, sur les chances d'accès à l'emploi grâce à la méthode du test par correspondance. Cette méthode consiste à envoyer deux candidatures fictives semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite mesurer l'effet. Les populations d'intérêt sont les Français d'origine ultramarine et les Français d'origine africaine subsaharienne. Ce sont deux populations très présentes en France : la Martinique est le deuxième³ département d'outre-mer peuplé (364 508 personnes résident en Martinique au 1^{er} janvier 2019) tandis que la diaspora d'Afrique subsaharienne est la 2^{ème}⁴ en termes de populations derrière l'Afrique maghrébine (1 032 800 immigrés nés en Afrique subsaharienne en 2017).

Nous avons décidé de focaliser notre étude sur les métiers de la vente de détail dans le secteur du prêt-à-porter qui totalise 362 000 emplois pour un chiffre d'affaires de 67 milliards d'euros⁵ en 2019. La profession de vendeuse est particulièrement en contact avec la clientèle ce qui expose les recruteurs à une source de discrimination particulière, comme l'avait mis en évidence l'étude de David Neumark en 1996.

Nous montrons qu'il existe des discriminations dans l'accès à l'emploi en raison de l'origine et de la couleur de la peau. Ces discriminations sont constatées uniquement dans les boutiques haut de gamme où la candidate de référence a environ six fois plus de chances de se faire inviter à un entretien par rapport à la candidate d'origine africaine. L'écart est diminué de moitié pour la candidate martiniquaise.

³ Recensement 2019, Insee

⁴ Immigrés par pays de naissance détaillé, Insee, 2020

⁵ <https://solutions.lesechos.fr/business-development/c/les-chiffres-cles-du-marche-de-la-mode-en-france-17769/>

Cette étude comporte plusieurs originalités :

- Il s'agit de 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 est capable d'identifier l'effet de la couleur de la peau de l'effet de l'origine dans l'interprétations des discriminations.

2. Revue de littérature

La méthode de référence pour mesurer les discriminations à l'embauche sur le marché du travail est le testing (Riach et Rich, 2002, Petit, 2003, Bertrand et Duflo, 2017) . Il s'agit de détecter et évaluer une situation de discrimination sur un critère bien précis. Pour cela, on va comparer des couples de candidats fictifs, similaires en tous points sauf pour le critère que l'on pense être source d'une discrimination. Le testing est privilégié car il permet de fournir aux chercheurs des données expérimentales qui sont dépourvus de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée. En effet, si l'on comparait la situation de deux individus de caractéristiques très proches on ne neutraliserait pas l'effet des variables inobservables telles que la motivation, le réseau, etc... qui peuvent engendrer un biais de sélection.

D'après la récente méta-analyse de Heath et Di Stasio (2019), l'expérimentation par testing s'est d'abord développée au Royaume-Uni avec un premier testing par Jowell et Prescott-Clarke (1970) suivi peu après par McIntosh et Smith (1974). Plus récemment, on peut citer les travaux de Veit et Thijssen (2019) qui ont mené une étude par testing couvrant 5 pays d'Europe dont le Royaume-Uni. Les auteurs ont trouvé des écarts significatifs entre les populations étudiées (8 points de pourcentage d'écarts entre un candidat d'origine anglaise et un candidat issue d'une minorité ethnique). De plus, lorsque l'on signale être né à l'étranger, les chances de succès diminuent de 23 points de pourcentage. Aux Etats-Unis, on peut citer les travaux de Bendick et al. (1994) et ceux de Lodder et al. (2003). Ces études montrent que significativement les personnes de peau blanche sont celles qui ont les meilleurs taux de succès et ce quel que soit le sexe. Bertrand et Mullainathan (2004) mesurent les effets de la couleur de peau ainsi que du sexe sur la probabilité d'embauche des personnes en utilisant le nom et prénom. La spécificité est que l'on tire au sort les noms et prénoms des

personnes dont les candidatures vont être envoyées pour chaque catégorie parmi un panel de noms et prénoms constitué en amont de l'enquête. Les auteurs montrent qu'il y a une différence de traitement entre les personnes blanches et les afro-américains : ces derniers ont un taux de succès de 6,45 % versus 9,65 % pour les personnes blanches.

Jacquemet et Yannelis (2012) ont aussi utilisé le nom et prénom afin d'informer les employeurs sur les origines des candidats en comparant cette fois-ci trois origines : les anglo-saxons, les afro-américains et les étrangers (quelque soit l'origine). Ce testing mené à Chicago montre que les afro-américains ont moins de chances que les anglo-saxons et les étrangers d'obtenir un entretien d'embauche. La différence des taux de succès est de 7,2 % en faveur des anglo-saxons et 0,6 % en faveur des personnes d'origine étrangère. En Amérique latine, on peut citer également Galarza et Yamada (2014) au Pérou, Dias (2020) au Brésil. Nous avons l'Asie avec Maurer-Fazio (2012) en Chine, Banerjee et al. (2009) en Inde. En Europe, on peut citer les travaux de Baert et al. (2013) en Belgique, De Prada et al. (1996) en Espagne, Koopmans et al. (2019) en Allemagne. (Cf tableau 1).

Tableau 1 : Études par testing

Étude	Critères	Professions/secteur	Principaux résultats
Jowell et Prescott-Clarke (1970), Royaume-Uni	Origine	Vente et marketing Comptabilité Ingénierie électrique Secrétariat	Taux net de discrimination (toute origine confondue) : 18 % Anglais et Australie : 78 % Antillais et Chypriotes= 69 % Asiatiques: 35 %
McIntosh et Smith (1974), Royaume-Uni	Origine Asiatique versus anglais versus grec	Vente Secrétariat Comptabilité	Taux net de discrimination (toute origine confondue) : 17%
De Prada et al. (1996), Espagne	Origine marocaine versus espagnole	Hôtellerie Industrie BTP	Preuve de discrimination envers les Marocains
Banerjee et al. (2009), Inde	Caste et religion signalés par le nom	Agent de services clients Ingénieur	Pour les agents, différences significatives entre les hautes castes et OBC* Pas de preuve de discrimination envers les musulmans

Maurer-Fazio (2012), Chine	Origine signalée par le nom Femmes uniquement	Comptable et assistant administratif	Les taux de rappels varient selon l'ethnicité : Han : 8,15 % Mongolien : 6,01 % Ouïghour : 4,45 % Tibétain : 3,69 %
Baert et al. (2013), Belgique	Origine belge versus turque	Administration Comptabilité Banque Télé-vendeur	Taux de succès : Belges : 23 % Turque : 15 %
Galarza et Yamada (2014), Pérou	Origine ethnique, sexe et apparence physique signalés par le nom et une photographie	Comptabilité Ventes et marketing Restauration	Les blancs reçoivent 80 % de rappels en plus quel que soit le sexe et la catégorie du poste
Koopman et al. (2019), Allemagne	Origine, couleur de peau et religion	Réceptionniste Cuisinier Vendeur Assistant médical	Écarts significatifs entre les Allemands et les autres groupes ethniques
Veit et Thijssen (2019), Royaume-Uni	Origine et lieu de naissance	Restauration Hôtellerie Ventes BTP	Anglais : 24 % Minorités ethniques : 16 % Être né à l'étranger réduit les chances de succès de 23 pp
Dias (2020), Brésil	Genre et couleur de peau signalés par le nom et une photographie	Vente et administration	Blancs : 18,7 % Métisses : pourcentage Noirs : 9,4 % Différences plus fortes chez les femmes Les taux de réussites étaient proches chez les hommes

En France, des testings sont menés depuis une plus d'une vingtaine d'année maintenant (Petit et Du Parquet, 2019). Ceux-ci testent plusieurs critères de discrimination comme le sexe (Duguet et Petit, 2005), le lieu de résidence (L'Horty et al., 2011), la religion (Adida et al., 2010) ou encore le handicap (Mahmoudi, 2020). Ces testings concernent aussi bien l'accès au travail, au logement (Challe et Al., 2022) ou encore l'accès à une formation de master (Chareyron et al., 2022).

En ce qui concerne la couleur de peau et l'origine, il n'y a pas de testing, à notre connaissance, qui compare à la fois une personne française d'origine domienne et une personne française d'origine africaine subsaharienne à une personne française d'origine française. Néanmoins, il

existe des études qui comparent des personnes françaises d'origine africaine subsaharienne à d'autres origines. Duguet et al. (2013) comparent les taux de succès de quatre origines différentes : française, vietnamienne, sénégalaise et marocaine en utilisant des hommes et des femmes. Les auteurs montrent que les deux candidats d'origine sénégalaise semblent subir un traitement différent : la femme d'origine sénégalaise est celle ayant reçu le moins de réponses parmi tous les candidats (8,4 %). Celles-ci subissent l'effet du genre et l'effet de l'origine ethnique en même temps. En effet, l'écart est moins important entre la candidate d'origine française et la candidate d'origine vietnamienne. De plus, le candidat d'origine sénégalais a un taux de réponse favorable de 13,9 %, soit une différence de 5,5 % par rapport à son homologue féminin.

Jacquemet et Edo (2013), mesurent aussi les effets de l'origine et du sexe sur la discrimination à l'embauche en utilisant l'effet du niveau de maîtrise de la langue française. Le fait d'indiquer par des expériences (aide aux devoirs par exemple) un bon niveau augmente les chances d'embauches des candidats français d'origine étrangère quel que soit le sexe même si cette augmentation est plus marquée chez les femmes par rapport aux hommes. Par exemple, chez les candidates ayant un nom à consonance maghrébine, le taux de rappel passe de 10,0 % à 18,0 %. Chez les candidats ayant un nom à consonance étrangère, ce taux de rappel passe de 8,0 % à 10,0%.

Concernant l'origine domienne, il n'existe qu'une seule étude à notre connaissance qui traite de la discrimination à l'embauche liées à une origine domienne (L'Horty et al. (2021). L'étude couvre 3 départements d'Outre-Mer (Martinique, Guadeloupe et La Réunion) et les comparent avec la France Métropolitaine. A l'aide de candidatures spontanées, les auteurs testent l'effet de l'origine et du lieu de résidence pour des professions de serveurs en comparant trois profils : un Français originaire de France métropolitaine, un Français d'origine domienne et enfin un Français d'origine domien vivant dans un quartier prioritaire politique (QPV). Les résultats montrent que le candidat métropolitain a les plus hauts taux de succès en moyenne quel que soit le territoire (6,73 %) suivi par le candidat vivant en quartier prioritaire (5,65 %) et enfin le candidat d'origine ultramarine (5,21 %).

3. Protocole de collecte des données

Nous allons uniquement nous concentrer sur la première étape du processus de recrutement : l'accès à un entretien d'embauche. Des études vont plus loin dans la méthodologie en envoyant des acteurs postuler directement dans les entreprises (Neumark et al., 1996) ou en entretien d'embauche (Nunes et Seligman, 1999 ; Pager, 2003). Néanmoins, cette méthode comporte des inconvénients. Il se peut que les acteurs des différents groupes envoyés n'apparaissent pas identiques aux yeux des employeurs tant au niveau de leur physique que de leur personnalité sans que l'on puisse corriger ce biais éventuel. Organiser un entretien d'embauche est coûteux pour les recruteurs, ils vont donc sélectionner uniquement les personnes qui ont de grandes chances d'obtenir le poste. Ainsi, on peut supposer que les éventuels comportements discriminatoires sont présents dès la sélection des candidatures.

Poste et secteur visé

Nous nous intéressons à la vente de prêt-à-porter et plus précisément à la profession de conseillère de vente. Le prêt-à-porter haut de gamme diffère du prêt-à-porter bas et moyen gamme par le prix de vente pratiqué : celui-ci est relativement élevé du fait de la rareté des articles qui ne sont pas fabriqués en grand nombre comme dans les boutiques bas et milieu de gamme. Par exemple, le prix d'une robe noire simple sur le site de Zara, celui-ci est de 29,95 euros contre 1390 euros sur le site de Yves Saint Laurent. De plus, lors de l'achat dans ces boutiques, c'est toute une expérience client qui est mise en avant avec un accompagnement personnalisé durant la visite ou la disposition des articles dans le magasin jouent un rôle très important. Le tableau suivant présente des exemples d'enseignes dans les deux catégories.

Tableau 2 : Exemples d'enseignes

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

Le métier de conseillère de vente est très orienté vers le contact avec la clientèle. Or comme Becker l'a démontré dans « *The Economics of Discrimination* » en 1957, certains clients ont une aversion pour des employés de certaines origines ethniques. L'employeur se retrouve obligé de recruter selon les préférences de ses clients pour ne pas voir une baisse de son chiffre d'affaires. Or, il existe des écarts importants de revenu entre les Français d'origine française et les Français d'origine étrangère. Ces écarts pourraient expliquer la surreprésentation des Français d'origine française dans la clientèle des boutiques haut de gamme. Cela pourrait justifier la surreprésentation des vendeurs d'origine française dans ces boutiques selon les théories de Becker.

Caractéristiques individuelles des candidats

Tout d'abord, on a créé trois candidates fictives : Chloé Martin, Marie Martial et Fatou Traoré, trois jeunes femmes, conseillères de vente dans le prêt-à-porter, née en 1997 en France. Pour chaque candidate, nous avons créé deux jeux de CV : l'un comportant des expériences cohérentes avec une candidature dans une enseigne bas et milieu de gamme, l'autre pour les enseignes haut de gamme. Leur CV se distinguent uniquement par le nom et le prénom. On a considéré trois origines : France métropolitaine, martiniquaise et française d'origine africaine subsaharienne. Nous avons sélectionné ces trois origines afin de mesurer distinctement l'effet de l'origine de l'effet de la couleur de la peau dans l'interprétation des discriminations. La candidate martiniquaise est supposée noire : ainsi, la comparaison entre la candidate de référence et la candidate martiniquaise nous permet de mesurer l'effet de la couleur de la peau en ayant une origine française. La comparaison entre la candidate martiniquaise et la candidate d'origine africaine nous permet de mesurer l'effet d'une origine africaine, en ayant une couleur de peau noire.

Pour le choix des noms et prénoms, nous avons retenu les plus répandus pour chaque origine durant l'année de naissance, 1997. Pour le choix du nom de famille Traoré, celui-ci est un nom originaire du peuple des Malinkés, un peuple très présent dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest tels que le Mali, la Guinée ou encore le Sénégal. Par exemple en Guinée, ceux-ci représentent près de 30 % de la population nationale (selon « *The World Factbook* » par la CIA). Notons que ce prénom évoque également une religion de confession musulmane si bien que nous ne sommes pas en mesure de distinguer l'effet de l'origine de l'effet de la religion.

Nos trois candidates mentionnent explicitement qu'elles sont de nationalité française sur leur CV. Le signal de l'origine est renforcé par la mention du lieu de naissance pour la candidate martiniquaise. Il est renforcé également pour la candidate martiniquaise et la candidate d'origine africaine par la mention d'une deuxième langue parlée autre que le français (créole pour la martiniquaise, et bambara, langue nationale parlée au Mali pour l'origine africaine). Pour éviter de contaminer la mesure par des effets de distance, les candidates habitent dans des arrondissements proches dans Paris.

Tableau 3 : Caractéristiques individuelles des candidates

Candidates	Prénom	Origine	Lieu de résidence	Localisation du début de parcours	Langues mentionnées
Chloé MARTIN	5 ^{ÈME} prénom donné en 1997 (6518 naissances)	Française	Paris 14 ^{ème}	PACA	Français et Anglais
Marie MARTIAL	4 ^{ème} prénom donné en 1997 (6783 naissances)	Française née en Martinique	Paris 13 ^{ème}	Martinique	Français, Anglais et Créole
Fatou TRAORÉ		Afrique subsaharienne	Paris 12 ^{ème}	Auvergne-Rhône-Alpes	Français, Anglais et Bambara

Caractéristiques productives des candidates

Nos trois candidates sont toutes issues d'un BTS Management des Unités Commerciales dans des lycées de régions différentes. Elles ont ensuite continué par une licence professionnelle en alternance, formant au métier de conseillère de vente. Les trois licences sont similaires sur le contenu de leur formation. S'agissant de leur expérience professionnelle, elle commence par un stage effectué dans une boutique située dans leur région de naissance qui est suivi d'alternance et enfin un poste en boutique depuis 2019. Les candidates fictives ont donc accumulé 4 ans d'expériences dans ce domaine. En termes de compétences affichés sur le CV, celles-ci correspondent toutes à des prérequis sur un poste de conseillère en vente en cohérence avec les offres emplois et les CV que nous avons collecté dans une étape préalable sur LinkedIn.

Afin de limiter le risque de détection, on introduit des différences sur la présentation du CV : mise en page, police, modèle du CV. En outre, les identités des candidates sont permutées sur les différents jeux de CV. Nous avons donc 6 CV déclinés en deux jeux pour réaliser ce testing.

Envoi des candidatures

La collecte des données a eu lieu durant une période allant du 14 janvier 2022 au 5 mars 2022. Pour cette étude, nous avons postulé sur des offres d'emploi en tant que conseillère de vente, de mode, etc.... localisées dans des enseignes d'Ile de France. Toutes les offres ont été mises en lignes sur les sites de recrutement des marques entre le 31/12/2021 et le 04/03/2022.

Les candidatures n'ont pas toutes été envoyées en même temps afin de limiter le risque de détection. Nous avons d'abord tiré au sort le jeu de CV qui serait envoyé ainsi que l'ordre d'envoi des candidats.

Pour chacune des offres testées, nous avons collecté un ensemble de variables susceptible d'affecter les discriminations. Ces variables sont relatives aux candidatures ou au poste proposé, aux recruteurs et à leurs entreprises. La liste des variables figure en annexe.

4. Résultats

Statistiques descriptives de l'échantillon

Nous avons un échantillon composé de 319 offres publiées par des magasins dont 159 boutiques bas et milieu de gamme et 160 boutiques haut de gamme, toutes situées en Ile de France. Cela représente 957 envois de CV. Près de 2/3 des magasins (60,19 %) se trouvent à Paris, 15,36 % se trouvent en petite couronne et 24,45 % se trouvent en grande couronne. Parmi ces magasins, 132 se trouvent en zone touristique. La variable zone touristique est une variable binaire qui indique si la boutique se trouve à proximité d'un lieu touristique, c'est-à-dire un monument ou un lieu très visité dans un rayon d'un kilomètre autour de la boutique. Concernant les caractéristiques liées au poste, près de 90 % sont des contrats en CDI, plus des 3/4 sont des contrats en temps plein.

Taux brut de succès des candidates

Nous allons d'abord présenter le taux de succès brut de chaque candidate, en premier lieu sur l'ensemble de l'échantillon puis sur chaque type d'enseigne. On considère que la réponse est positive à partir du moment où le recruteur laisse un message pour une invitation à un entretien. Le tableau 3 présente les taux de réponses favorables pour chaque candidate.

Tableau 4 : Taux brut de succès

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	20,69 %	
	2 candidates	9,72 %	
	3 candidates	31,03 %	
	Total : 61,44 %		
Nombre d'enseignes testées	159 enseignes bas et milieu de gamme		
	160 enseignes haut de gamme		

La candidate de référence a reçu le plus de réponses favorables (59,87 %), suivie par la candidate martiniquaise (40,75 %) et enfin la candidate d'origine africaine (32,92 %). Ces chiffres portent pour l'ensemble de l'échantillon et l'on peut déjà voir qu'il y a une préférence de la part des recruteurs pour la candidate blanche. Mais lorsque l'on regarde les taux de succès en distinguant chaque type d'enseigne, on peut voir que dans les enseignes bas et milieu de gamme, c'est la candidate martiniquaise qui a le plus grand taux de succès (57,23 %) suivi de près par la candidate d'origine africaine (56,60%) et enfin la candidate de référence (55,35 %). Ces pourcentages sont très proches. Nous avons effectué un test d'égalité de proportions afin de savoir si la différence entre les taux brut de succès est significativement

différente de zéro ou non. Les résultats nous montrent qu'il n'y a pas de différence significative entre les taux de succès de chaque candidate sur les magasins bas et milieu de gamme. On ne peut pas vraiment conclure à une discrimination à l'encontre de la candidate blanche même si son pourcentage est moins élevé.

Des différences significatives n'apparaissent que sur les enseignes haut de gamme. La candidate de référence est celle ayant reçu le plus de réponses positives (63,75 %) suivie par la candidate martiniquaise (24,38 %) et enfin, la candidate d'origine africaine (9,38 %). On constate clairement qu'il y a une potentielle discrimination envers la candidate martiniquaise et plus encore envers la candidate d'origine africaine.

Les différences de taux brut de succès entre les candidates

Il s'agit maintenant de tester la significativité des écarts des différences de taux brut de succès des candidats. Nous calculons les différences de taux brut de succès entre chaque candidate, d'abord sur l'ensemble de l'échantillon puis sur nos deux sous échantillons. Le tableau 4 présente les résultats d'un test de Student et précise les p-values qui sont associées.

Tableau 5 : Différences des taux de succès (en points de pourcentage)

Comparaison deux à deux sur les mêmes offres d'emplois	Échantillon considéré	Écart	P-value
Candidate de référence versus candidate martiniquaise	Ensemble	19,12***	0,000
	Bas et milieu de gamme	- 1,87	0,736
	Haut de Gamme	39,37***	0,000
Candidate de référence versus candidate d'origine africaine	Ensemble	26,97***	0,000
	Bas et milieu de gamme	-1,25	0,822
	Luxe	54,37***	0,000
Candidate martiniquaise versus candidate d'origine africaine	Ensemble	7,85**	0,040
	Bas et milieu de gamme	0,63	0,910
	Haut de Gamme	15,00***	0,000

Légende : *** significatif à 1 % ** significatif à 5 % * significatif à 10 %.

On peut voir que sur l'ensemble de l'échantillon ainsi que sur les enseignes haut de gamme, les écarts de taux de succès entre chaque couple de candidates sont significativement différents de zéro. Mais on constate que pour le sous échantillon des enseignes bas et milieu de gamme, nos résultats ne sont pas significatifs.

Ces premiers résultats montrent qu'il y a une différence de traitement entre les candidates lorsque l'on postule dans une boutique haut de gamme. La candidate de référence est celle

qui est la plus sollicitée et il y a des écarts élevés avec les deux autres candidates. Ce résultat est cohérent avec les discriminations par la clientèle étant donné qu'elle est majoritairement composée dans ces boutiques de personnes ayant la peau blanche (Becker, 1957). On constate une différence significative entre la candidate de référence et la candidate martiniquaise d'une part (39,37 points de pourcentage d'écarts) et avec la candidate d'origine africaine (54,37 points de pourcentage d'écarts). Il y a aussi une différence significative de 15 points de pourcentage entre la candidate martiniquaise et la candidate d'origine africaine.

Confirmation économétrique

Il s'agit maintenant de confirmer ces résultats à l'aide d'estimations économétriques. Nous voulons estimer l'effet de l'origine et de la couleur de peau sur la probabilité d'être rappelé pour un entretien. Pour cela, nous allons utiliser un modèle probit qui va nous donner les effets marginaux moyens des variables. Le modèle se présente comme ceci :

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

Ici la variable REP_i est une variable binaire qui indique si l'employeur donne une réponse positive ou non au candidat i . Les variables d'intérêts sont *origine* qui indique si la candidate est d'origine africaine subsaharienne et *peau* qui indique si la candidate a la peau noire supposée.

L'estimation est d'abord effectuée sans variables de contrôles puis nous allons ajouter au fur à mesure des variables de contrôles par blocs :

- Bloc 1 : caractéristiques de l'offre (nombre d'heures, temps complet, expérience exigée, diplôme exigée, langue)
- Bloc 2 : caractéristiques du lieu de l'enseigne (département, centre commercial, zone touristique, revenu fiscal de la ville/arrondissement)
- Bloc 3 : caractéristiques de l'entreprise (groupe, chiffre d'affaires en 2021, effectif en 2021)

On ajoute également les variables liées aux caractéristiques du testing telles que l'ordre d'envoi aux offres pour chaque candidate et le jeu de CV envoyé. Ces deux variables devraient a priori ne pas avoir d'effets significatifs car elles sont permutées entre chaque candidates.

Les résultats des estimations sont présentés dans le tableau 5. Comme nous l'avons vu précédemment, la couleur de la peau et l'origine africaine ont un effet négatif et significatif sur la probabilité de rappel. Ces effets varient peu lorsque l'on ajoute les blocs de variables. Avoir une origine africaine subsaharienne réduit la probabilité de recevoir un rappel de 7,6

points de pourcentage dans le modèle (5). Avoir une couleur de peau autre que celle de la candidate de référence réduit la probabilité de succès 19,2 points de pourcentage.

Ces résultats confirment les écarts de taux de succès bruts entre chaque candidate : la candidate d'origine africaine (qui cumule origine africaine et couleur de la peau noire) a environ 26 points de pourcentage de chance en moins d'être invitée à un entretien par rapport à la candidate de référence (lorsque l'on considère l'ensemble de l'échantillon).

Tableau 6 : Effets marginaux moyens estimés

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Origine africaine	-0,079** (0,039)	-0,072* (0,062)	-0,076** (0,040)	-0,077** (0,050)	-0,075** (0,050)
Couleur de la peau	-0,183*** (0,000)	-0,184*** (0,000)	-0,184*** (0,000)	-0,192*** (0,000)	-0,192*** (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	0.038	0.041	0.103	0.148	0.168
Observations	957	957	957	957	957

Légende : *** significatif à 1 % ** significatif à 5 % * significatif à 10 %. Entre parenthèses sont indiquées les p-values.

Lorsque l'on se restreint à l'échantillon des boutiques haut de gamme (tableau 6), on voit que les effets de l'origine et de la couleur de peau sont significatifs et négatifs avec l'ajout des variables de contrôle. Avoir une origine africaine subsaharienne réduit la probabilité d'invitation à un entretien de 17,9 points de pourcentage (modèle 5) tandis que d'avoir une peau noire réduit la probabilité de 30,3 points de pourcentage (modèle 5).

Tableau 7 : Effets marginaux moyens estimés (échantillon considéré : enseignes haut de gamme)

	(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

Légende : *** significatif à 1 % ** significatif à 5 % * significatif à 10 %. Entre parenthèses sont indiquées les p-values.

Interprétation de l'effet des variables explicatives

Nous allons interpréter l'effets des variables explicatives sur la probabilité d'être rappelé pour un entretien. Le modèle que l'on va interpréter sera le modèle 5 qui inclue l'ensemble des variables. On considère d'abord l'ensemble de l'échantillon puis on se restreint aux boutiques haut de gamme. Le tableau des estimations se trouve en annexe.

Dans les variables liées aux caractéristiques du poste à pourvoir, on voit que la variable contrat a un effet significatif et positif : lorsque l'on postule pour un CDI, la probabilité de rappel augmente de 20,9 points de pourcentage. La variable langue a un effet significatif et négatif : lorsque l'offre fait mention d'une langue obligatoire, la probabilité de rappel diminue de 10,7 points de pourcentage.

Les variables liées aux caractéristiques de l'entreprise ont toutes un effet significatif. En particulier, la variable luxe qui indique si une enseigne fait partie du haut de gamme ou non diminue la probabilité de rappel 23,5 points de pourcentage.

Enfin dans l'ensemble des variables liées au lieu où se trouve l'enseigne, on constate que postuler dans une boutique se trouvant hors de Paris, diminue la probabilité de rappel de 16,2 points de pourcentage. Postuler dans une boutique se trouvant dans un centre commercial augmente cette probabilité de 14,5 points de pourcentage. Lorsque l'on se restreint aux enseignes haut de gamme, on remarque qu'en plus des variables contrat et langue, la variable exp_exi a elle aussi un effet significatif : lorsque la fiche de poste fait mention d'une expérience obligatoire, la probabilité de rappel augmente de 15,6 points de pourcentage. On voit que l'effet lié au fait de postuler dans un département hors Paris est augmenté : il diminue la probabilité de rappel de 23,1 points de pourcentage.

5. Conclusion

L'objectif de cette étude était de mesurer les discriminations à l'embauche liées à l'origine et à la couleur de peau dans le secteur du prêt-à-porter bas et milieu de gamme d'un côté et haut de gamme de l'autre. 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 montrent que dans les boutiques bas et milieu de gamme, on ne trouve pas d'évidences de discrimination envers les candidates martiniquaise et d'origine africaine.

En revanche, dans les boutiques haut de gamme, on trouve d'importants écarts significatifs entre la candidate de référence et les deux autres candidates. Le taux de rappel de la candidate d'origine française est de 63,75 %, celui de la candidate d'origine africaine est de 9,38 % et celui de la candidate martiniquaise est de 24,38%. Nous avons donc un écart de 54,37 points de pourcentage entre la candidate de référence et la candidate d'origine africaine. Cet écart est réduit à 39,37 points de pourcentage entre la candidate de référence et la candidate martiniquaise.

Cette étude nous permet d'isoler 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.

On peut décomposer les effets respectifs de la couleur de la peau et de l'origine dans la différence entre la candidate de référence et la candidate d'origine africaine. Près de $\frac{1}{4}$ de cette différence est due à la couleur de la peau (résultat du rapport entre l'écart des taux de succès référence/martiniquaise et le taux de succès de la candidate de référence). 27,6 % de cette différence est due à l'origine étrangère (résultat du rapport entre l'écart des taux de succès martiniquaise/origine africaine et le taux de réussite de la candidate de référence).

Nos résultats sont cohérents avec les théories sur les préférences de la clientèle (Becker, 1957) : dans les enseignes haut de gamme, il y aurait une surreprésentation de la clientèle blanche, ce qui expliquerait la présence de nombreux vendeurs blancs dans ces boutiques.

Cette étude apporte donc de nouvelles mesures empiriques de la discrimination sur le marché du travail français. Néanmoins, il est important de noter que cette étude ne donne que des

mesures partielles de la discrimination étant donné qu'elle est réalisée sur un secteur en particulier du marché du travail et sur une courte durée (2 mois). Cette étude gagnerait à être répétée dans le temps et sur d'autres secteurs. Enfin, on peut noter que le choix du prénom de la candidate d'origine africaine peut suggérer une religion de confession musulmane. Nous ne sommes pas en mesure de mesurer la part de la religion dans l'effet de l'origine sur les discriminations.

Bibliographie :

- Adida, C. L., Laitin, D. D., & Valfort, M. A. (2010). Identifying barriers to Muslim integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(52), 22384-22390.
- Aeberhardt, R., Fougère, D., Pouget, J., & Rathelot, R. (2010). L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés. *Economie et statistique*, 433(1), 31-46.
- Arrow, K. (1972). Models of Job Discrimination. *Racial Discrimination in Economic Life*, (4), 83-102.
- Baert, S., Cockx, B. L. W., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Do Employers Discriminate Less if Vacancies are Difficult to Fill ? Evidence from a Field Experiment. *SSRN Electronic Journal*.
- Banerjee, A., Bertrand, M., Datta, S., & Mullainathan, S. (2009). Labor market discrimination in Delhi : Evidence from a field experiment. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 14-27.
- Beauchemin, C., Hamel, C., & Simon, P. (2010). Enquête sur la diversité des populations en France. *Trajectoires et Origines*, INED.
- Becker, G. (1957). The Economics of Discrimination. *The University of Chicago Press Economics*.
- Behaghel, L. (2012). Focus — Un exemple d'expérimentation sociale contrôlée : le cas du CV anonyme. *Informations sociales*, n° 174(6), 62.
- Bendick, M. (2007). Situation Testing for Employment Discrimination in the United States of America. *Horizons stratégiques*, n° 5(3), 17-39.
- Bendick, M., Brown, L. E., & Wall, K. (1999). No Foot in the Door : An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers. *Journal of Aging & ; Social Policy*, 10(4), 5-23.
- Bendick, M., Jackson, C. W., & Reinoso, V. A. (1994). Measuring Employment Discrimination through Controlled Experiments. *The Review of Black Political Economy*, 23(1), 25-48.
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit Discrimination. *American Economic Review*, 95(2), 94-98.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field Experiments on Discrimination. *Handbook of Field Experiments*, 309-393.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Challe, L., Chareyron, S., du Parquet, L., & Pascale, P. (2022). Handicap et discriminations dans l'accès au logement : Un test multicritère sur les malvoyants. *TEPP Research Report*, 2022-05.
- Chareyron, S., Erb, L., & L'Horty, Y. (2022). Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale. *TEPP Research Report*, 2022-04.

- Défenseur Des Droits. (2016). Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines. *Etudes et Résultats*.
- Défenseur Des Droits. (2020). La perception des discriminations dans l'emploi. *Etudes et Résultats*.
- Denis, A., Chareyron, S., L'Horty, Y., & Peyriere, R. (2021). Discriminations en outre-mer : Premiers résultats d'un testing. *TEPP Research Report, 2021-12*.
- de Prada, M., Actis, W., Pereda, C., & Perez Molina, R. (1996). Labour market discrimination against migrant workers in Spain. *International Migration Papers, 9*.
- Dias, F. A. (2020). How skin color, class status, and gender intersect in the labor market : Evidence from a field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility, 65*, 100477.
- Duguet, Petit, & Petit. (2005). Hiring Discrimination in the French Financial Sector : An Econometric Analysis on Field Experiment Data. *Annales d'Économie et de Statistique, (78)*, 79.
- du Parquet, L., & Petit, P. (2019). Discrimination à l'embauche : retour sur deux décennies de testings en France. *Revue française d'économie, Vol. XXXIV(1)*, 91-132.
- Firth, M. (1981). Racial Discrimination in the British Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review, 34(2)*, 265.
- Fougère, D., Rathelot, R., & Aeberhardt, R. (2011). Commentaire : Les méthodes de testing permettent-elles d'identifier et de mesurer l'ampleur des discriminations ? *Economie et statistique, 447(1)*, 97-101.
- Galarza, F. B., & Yamada, G. (2014). Labor Market Discrimination in Lima, Peru : Evidence from a Field Experiment. *World Development, 58*, 83-94.
- Heath, A. F., & di Stasio, V. (2019). Racial discrimination in Britain, 1969–2017 : a meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *The British Journal of Sociology, 70(5)*, 1774-1798.
- Heckman, J. J. (1998). Detecting Discrimination. *Journal of Economic Perspectives, 12(2)*, 101-116.
- Jacquemet, N., & Edo, A. (2013). La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français. *Lectures*.
- Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2012). Indiscriminate discrimination : A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market. *Labour Economics, 19(6)*, 824-832.
- Jowell, R., & Prescott-Clarke, P. (1970). Racial Discrimination and White-collar Workers in Britain. *Race, 11(4)*, 397-417.
- Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Taste or statistics ? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. *Ethnic and Racial Studies, 42(16)*, 233-252.

- L'Horty, Y., Duguet, E., Petit, P., du Parquet, L., & Sari, F. (2011). Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés. *Economie et statistique*, 447(1), 71-95.
- L'Horty, Y. (2014). La persistance du chômage ultramarin : un problème aux causes multiples. *Revue française des affaires sociales*, (4), 114-135.
- Lodder, L., McFarland, S., & White, D. (2003). Racial preferences and suburban employment opportunities. *Chicago : Legal Assistance Foundation of Metropolitan Chicago*.
- Mahmoudi, N. (2020). Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France. *TEPP Research Report, 2020-02*.
- Maurer-Fazio, M. (2012). Ethnic Discrimination in China's Internet Job Board Labor Market. *SSRN Electronic Journal*.
- McIntosh, N., & Smith, D. (1974). The Extent of Racial Discrimination. *Political and Economic Planning Broadsheet no. 547, London : Political and Economic Planning*.
- Neumark, D. (2012). Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies. *Journal of Human Resources*, 47(4), 1128-1157.
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- 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.
- Nunes, A., & Seligman, B. (1999). Treatment of Caucasian and African- American applicants by San Francisco Bay Area employment agencies : Results of a study utilizing "testers",. *Discrimination Research Center of the Impact Fund*.
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975.
- Petit, P. (2003). Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? *Revue française d'économie*, 17(3), 55-87.
- 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.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2006). An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & ; Policy*, 6(2).
- Veit, S., & Thijsen, L. (2019). Almost identical but still treated differently : hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1285-1304.

Annexe

Annexe n° 1 : Liste des variables

Nom variable	Définition	Modalités prises
Num_candidature	Numéro de la candidature	
Origine	Variable indiquant si la candidate à une origine étrangère	0 : non 1 : oui
Peau	Variable indiquant si la candidate à une couleur de la peau non blanche supposée	0 : non 1 : oui
Jeu_cv	Jeu de CV utilisé	1 : Jeu 1 2 : Jeu 2
Ordre_envoi		1, 2 ou 3
Date_parution	Date de parution de l'offre	
Luxe	Si l'offre concerne un magasin de luxe ou non	0 : non 1 : oui
Groupe	Si l'enseigne fait partie d'un groupe ou non	0 : non 1 : oui
Nom_groupe	Nom du groupe/maison mère	
Nom_enseigne	Nom du magasin visé	
Intitulé_poste	Intitulé du poste	
Ref_offre	Référence de l'offre	
Code_postal	Code postal	
Dept	Département	
Ville_poste	Ville du poste	
Centre	Si l'enseigne se trouve dans un centre commercial	0 : non 1 : oui
Nom_centre	Nom du centre commercial	
Touriste	Si la boutique se trouve dans une zone touristique ou à proximité	0 : non 1 : oui
Revenu_fiscal	Revenu fiscal de la ville (ou de l'arrondissement dans le cas de Paris)	
Siren	Siren de l'enseigne	
Siret	Siret de l'enseigne	
Ca_2021	Chiffre d'affaires en 2021	
Effectif_2021	Effectif de l'entreprise en 2021	
Contrat	Type de contrat	0 : CDD 1 : CDI
Heure	Nombre d'heure du contrat	
Exp_exi	Si l'offre fait mention d'une exp exigée	0 : non 1 : oui
Diplôme	Si l'offre fait mention d'un diplôme exigé	0 : non 1 : oui
Langue	Si l'offre fait mention d'une langue exigée	0 : non 1 : oui
Rep	Variable indiquant si le recruteur répond à une candidature	0 : aucune réponse/réponse négative 1 : réponse positive
Ordre_rep	Ordre de réponse reçue	1, 2 ou 3
Date_rep	Date de réponse à la candidature	

Annexe 2 : Les CV utilisés pour le testing

**CHLOÉ
MARTIN**

CONSEILLERE DE VENTE
PRET-À-PORTER

24 ans, nationalité française

COORDONNÉES

Portable : 06 23 86 39 65
E-mail : chloemartin844@yahoo.com
Adresse : 8 rue Emilie Dubois 75014 Paris

PROFIL PERSONNEL

Je recherche un emploi qui me permettra de développer ma pratique professionnelle dans le secteur du luxe.

QUALITÉS

- Esprit d'équipe
- Dynamique
- Ambitieuse
- Sens du relationnel

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

CONSEILLÈRE DE VENTE

Zadig et Voltaire - Depuis Septembre 2019

ALTERNANCE CONSEILLÈRE DE VENTE

Kenzo Paris Rennes - Septembre 2017 à Juin 2018

STAGE VENDEUSE EN MAGASIN

Pimkie Marseille Centre - Janvier 2017 à Juin 2017

CURSUS UNIVERSITAIRE

LICENCE PROFESSIONNELLE MANAGEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES - COMMERCIALISATION DES PRODUITS DE LYXE

CFA SUP 2000, Saint Maurice (94)

Septembre 2017 à Juin 2018

BTS MANAGEMENT DES UNITÉS COMMERCIALES

Lycée Périer - Marseille

Septembre 2015 à Juin 2017

COMPÉTENCES

Gestion du stock boutique et inventaire

Accueil de la clientèle

Conseils et vente de produit

Facturation et enregistrement des ventes

Enregistrement, traitement ou transmission des réclamations

Langues : Anglais (score Toeic de 815)

MARIE MARTIAL

• Conseillère de vente •

À MON SUJET

Je suis née à Fort-de-France en 1997. Actuellement conseillère de vente, je recherche un poste équivalent qui me permettra de développer mes compétences.

PARCOURS UNIVERSITAIRE

Licence professionnelle Commerce

IUT de Montreuil

Septembre 2017 à Juin 2018

BTS Management des Unités

Commerciales

Lycée Victor Schoelcher, Fort-de-France

Septembre 2015 à Juin 2017

EXPÉRIENCE

Depuis Octobre 2019 **Conseillère de vente, Camaïeu**
Gare de Lyon

Septembre 2017 à Juin 2018 **Conseillère de vente en alternance, Brice**
Centre commercial Westfield Chatelet-les-Halles

Janvier 2017 à Juin 2017 **Vendeuse en stage, Promod**
Centre commercial Le Rond Point, Fort-de-France

QUALITÉS

Ambition
Travail en équipe
Gout pour le commercial
Joviale

COMPÉTENCES

Rangement et mise en place des rayons
Conseil/vente
Opérations d'encaissement
Déballage et étiquetage des produits
Suivi des réclamations
Langues : Anglais (score Toeic de 819 points)

Numéro : 0626708682. Adresse mail : m.martial.972@outlook.fr

Adresse : 6 rue Keufer 75013 Paris

MARIE MARTIAL

• Conseillère de vente •

À MON SUJET

Je suis née à Fort-de-France en 1997. Actuellement conseillère de vente, je recherche un poste équivalent qui me permettra de développer mes compétences.

PARCOURS UNIVERSITAIRE

Licence professionnelle Commerce International des Produits de Luxe
Université Paris Saclay
Septembre 2017 à Juin 2018

BTS Management des Unités Commerciales

Lycée Victor Schoelcher, Fort-de-France
Septembre 2015 à Juin 2017

EXPÉRIENCE

Depuis Octobre 2019 **Conseillère de vente**
Celine Outlet La Vallée Village

Septembre 2017 à Juin 2018 **Conseillère de vente en alternance**
Guess, Galeries Lafayette Hausmann

Janvier 2017 à Juin 2017 **Vendeuse en stage, Promod**
Centre commercial Le Rond Point, Fort-de-France

QUALITÉS

Ambition
Travail en équipe
Gout pour le commercial
Joviale

COMPÉTENCES

Rangement et mise en place des rayons
Conseil/vente
Opérations d'encaissement
Déballage et étiquetage des produits
Suivi des réclamations
Langues : Anglais (score Toeic de 819 points)

Numéro : 0626708682. Adresse mail : m.martial.972@outlook.fr
Adresse : 6 rue Keufer 75013 Paris

FATOU TRAORÉ

24 ans, nationalité française

CONSEILLÈRE EN VENTE

Je suis conseillère de vente dans une boutique de prêt-à-porter et je recherche actuellement un poste similaire qui me permettra d'évoluer dans ce milieu.

Coordonnées

Numéro de téléphone : 0678008017
Adresse mail : fatotraore6900@gmail.com
Adresse : 10 rue de Fécamp 75012 Paris

Langues

Langues maternelles : Français et Créole
Anglais : score Toeic de 811 points (2020)

Qualités

Autonome
Rigoureuse
Relation client
Dynamique

COMPÉTENCES

Mise en place des rayons

Gestion des stocks

Accueil et conseil à la clientèle

Promotions des offres commerciales, programmes de fidélisations

Participation à l'encaissement

Réception et suivi des retours clients

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Conseillère de vente

Pimkie, Westfield Châtelet-les-Halles
Depuis Aout 2019

Conseillère de vente en alternance

Zara Lyon Part Dieu
Septembre 2017 - Juin 2018

Stage de 6 mois en tant que conseillère de vente

Pimkie Lyon République
Janvier 2017 - Juin 2017

FORMATION

Licence professionnelle Metiers de la Vente

IAE LYON
SEPTEMBRE 2017 - AOUT 2018

BTS Management des Unités Commerciales

LYCÉE JULIETTE RÉCAMIER, LYON
SEPTEMBRE 2015 - JUIN 2017

FATOU TRAORÉ

24 ans, nationalité française

CONSEILLÈRE EN VENTE

Passionnée de mode et intéressée par la relation client, je recherche un poste de conseillère de vente dans le monde du luxe.

Coordonnées

Numéro de téléphone : 0678008017

Adresse mail : fatotraore6900@gmail.com

Adresse : 10 rue de Fécamp 75012 Paris

Langues

Langues maternelles : Français et Bambara
Anglais : score Toeic de 811 points (2020)

Qualités

Autonome
Rigoureuse
Relation client
Dynamique

COMPÉTENCES

Mise en place des rayons

Gestion des stocks

Accueil et conseil à la clientèle

Promotions des offres commerciales, programmes de fidélisations

Participation à l'encaissement

Réception et suivi des retours clients

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Conseillère de vente

Calvin Klein, Galeries Lafayette Hausmann
Depuis Aout 2019

Conseillère de vente en alternance

Opulence Luxury et Vintage, Paris
Septembre 2017 - Juin 2018

Stage de 6 mois en tant que conseillère de vente

H&M Lyon Part Dieu
Janvier 2017 - Juin 2017

FORMATION

Licence professionnelle Management des Activités Commerciales - Commercialisation des produits de luxe

UNIVERSITÉ PARIS 13
SEPTEMBRE 2017 - AOUT 2018

BTS Management des Unités Commerciales

LYCÉE JULIETTE RÉCAMIER, LYON
SEPTEMBRE 2015 - JUIN 2017

Annexe 3 : effets marginaux des variables (ensemble de l'échantillon)

Variables		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Origine		-0.079**	-0.072**	-0.076**	-0.077**	-0.075**
		(0.039)	(0.062)	(0.040)	(0.050)	(0.050)
Peau		-0.183***	-0.184***	-0.184***	-0.192***	-0.192***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Testing	Jeu_cv		-0.043	-0.034	-0.071**	-0.064**
			(0.163)	(0.257)	(0,029)	(0.047)
Ordre_envoi			0.028	0.029	0.039**	0.040**
			(0.151)	(0.117)	(0,041)	(0.035)
Poste	Contrat			0.194***	0.187***	0.209***
				(0.000)	(0.000)	(0.000)
	Exp_exi			-0.071**	-0.030	-0.032
				(0.026)	(0.390)	(0.358)
	Diplôme			-0.090**	-0.043	-0.050
				(0.026)	(0.329)	(0.253)
Langue				-0.199***	-0.141***	-0.107**
				(0.000)	(0.002)	(0.016)
Heure				-0.005	-0.003	-0.003
				(0.103)	(0.293)	(0.277)
Entreprise	Ca_2021				0.000***	0.000***
					(0.000)	(0.000)
	Effectif_2021				-0.000**	-0.000***
					(0.012)	(0.006)
Luxe					-0,203***	-0,235***
					(0.000)	(0.000)
Groupe					0.065*	0.084**
					(0.062)	(0.015)
Lieu	Dept					-0.162***
						(0.001)
	Centre					0.145***
						(0.000)
Touriste						-0.007
						(0.868)
Revenu_fiscal						-0.000***
						(0.004)
R2		0.038	0.041	0.103	0.146	0.168
Nombre d'observations	957	957	957	957	957	957

Légende : *** significatif à 1 % ** significatif à 5 % * significatif à 10 %. Entre parenthèses sont indiquées les p-values.

Annexe 4 : effets marginaux de toutes les variables (échantillon : luxe)

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Origine	-0.175*** (0.000)	-0.173*** (0.000)	-0.171*** (0.000)	-0.179*** (0.000)	-0.179*** (0.000)
Peau	-0.299*** (0.000)	-0.299*** (0.000)	-0.298*** (0.000)	-0.302*** (0.000)	-0.303*** (0.000)
Testing					
Jeu_cv		-0.049 (0.178)	-0.037 (0.294)	-0.055 (0.132)	-0.045 (0.219)
Ordre_envoi		0.010 (0.651)	0.013 (0.544)	0.008 (0.736)	0.008 (0.726)
Poste					
Contrat			0.184** (0.020)	0.138 (0.126)	0.210** (0.020)
Exp_exi			0.174*** (0.000)	0.192*** (0.000)	0.156*** (0.001)
Diplôme			-0.018 (0.687)	0.020 (0.682)	0.028 (0.566)
Langue			-0.143*** (0.001)	-0.195*** (0.000)	-0.133*** (0.003)
Heure			0.003 (0.528)	0.000 (0.985)	0.000 (0.947)
Entreprise					
Ca_2021				0.000** (0.013)	0.000 (0.112)
Effectif_2021				0.000 (0.229)	0.000 (0.109)
Groupe				-0.071 (0.123)	-0.057 (0.210)
Lieu					
Dept					-0.231*** (0.000)
Centre					0.139*** (0.002)
Touriste					0.034 (0.437)
Revenu_fiscal					-0.000** (0.023)
R2	0.191	0.194	0.232	0.318	0.356
Nombre d'observation	429	429	429	429	429

Légende : *** significatif à 1 % ** significatif à 5 % * significatif à 10 %. Entre parenthèses sont indiquées les p-values.



Rapports d'étude de l'ONDES - 2022

22-01. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale.

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb et Yannick L'Horty.

22-02. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une étude à l'échelle d'une Université

Rahma Bensalem

23-03. Le harcèlement scolaire à l'encontre des LGBTQ+ : Une enquête par questionnaire

Mickael Jardin