



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

Rapport d'étude n° 25-02

**Des difficultés de recrutement dans la
restauration ? Un test de discrimination dans
l'accès à l'apprentissage à Paris**

Denis Anne
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Laetitia Challe
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Sylvain Chareyron
(UPEC, ERUDITE et TEPP)

Yannick L'Horty
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Ngoc-Thao Noet
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Juillet 2025



Des difficultés de recrutement dans la restauration ?

Un test de discrimination dans l'accès à l'apprentissage à Paris

Denis ANNE¹, Laetitia CHALLE², Sylvain CHAREYRON³, Yannick L'HORTY⁴, Ngoc-Thao NOET⁵

Avril 2025

Résumé

L'accès à l'apprentissage est l'un des domaines les moins couverts par les tests de discrimination. Dans cette étude, nous explorons la situation de la restauration à Paris, un secteur notoirement confronté à d'importantes difficultés de recrutement. Nous nous focalisons sur la profession la plus recherchée par les recruteurs, celle des serveurs. Le test porte sur des jeunes femmes en BTS Management-Restauration qui cherchent un contrat d'apprentie-serveuse. En avril 2025, nous avons envoyé à un échantillon aléatoire de 947 restaurants parisiens une paire de candidatures spontanées, distinctes uniquement par la consonance du nom et du prénom des candidates, évoquant soit une origine française soit une origine d'Afrique du Nord. L'étude met en évidence à la fois une forte sélectivité du recrutement et une pénalité importante associée à l'origine. La candidate avec un nom et un prénom suggérant une origine française doit contacter en moyenne 17 restaurants pour obtenir une réponse positive, contre 30 établissements pour la candidate présumée d'origine maghrébine. L'écart relatif des taux de réponses positives est de 46 %, l'un des niveaux les plus élevés constaté dans ce type d'étude. Ces résultats conduisent à relativiser l'ampleur des difficultés de recrutement dans le secteur de la restauration.

Mots-clés : Discrimination, apprentissage, restauration

Codes JEL : C81, C93, J15, J45, J71.

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche dont l'objet est d'évaluer les discriminations à l'entrée et à la sortie de l'enseignement supérieur en France. Ce programme bénéficie d'un soutien de l'ANR (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES) et est réalisé dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Egalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES). Nous remercions Cyan Convert et Alexandre Vergnaud, étudiants au sein du master Data Analyst de l'UGE pour leur aide dans l'enrichissement des données.

¹ Univ Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, denis.anne@gmail.com

² Univ Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, laetitia.challe@univ-eiffel.fr

³ UPEC, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Créteil, sylvain.chareyron@u-pec.fr

⁴ Univ Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

⁵ Univ Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, ngoc-thao.noet@univ-eiffel.fr

Introduction

Selon les données du ministère du travail, trois entreprises sur quatre du secteur de l'hébergement-restauration déclarent rencontrer des difficultés de recrutement fin 2022 (Moquay et Obser, 2023). Si ces tensions sont généralisées à l'ensemble de l'économie, elles seraient plus marquées dans l'hébergement-restauration dans un contexte de croissance soutenue des créations d'emploi⁶, exacerbée par une forte saisonnalité. C'est d'ailleurs à la demande des organisations professionnelles de la filière que les métiers de l'hôtellerie et de la restauration font leur entrée en 2025 dans les listes régionales officielles des métiers en tension alors qu'elles n'y figuraient pas dans l'édition précédente, datée de 2021⁷. Par ailleurs, selon les résultats de l'enquête besoins en main-d'œuvre de 2024, publiés par France Travail, la profession de serveur est celle qui est la plus recherchée par les employeurs parmi toutes les professions, avec plus de 120 000 projets de recrutements. C'est le cas pour la France entière et c'est aussi le cas à Paris où 65,6 % des recrutements sont jugés « difficiles » par les établissements.

Ce contexte de forte tensions dans le recrutement devrait a priori jouer un rôle modérateur du point de vue de l'exposition au risque de discrimination à l'embauche. Dans les professions où les difficultés de recrutement sont élevées, on dénombre un faible nombre de candidats par poste vacant et le recrutement est mécaniquement moins sélectif. Cela rend plus coûteux les discriminations à l'embauche qui devraient donc être moins fréquentes. Inversement, pour les professions qui comptent un grand nombre de candidats par poste, les employeurs peuvent être tentés d'extraire des signaux de qualité à partir des caractéristiques personnelles des candidats pour mieux les départager, telles que leur origine ethnique ou leur lieu de résidence, alimentant ainsi les discriminations. Plusieurs travaux de recherche ont confirmé empiriquement cette relation inverse entre difficultés de recrutement et discrimination (Carlsson et al., 2018 ; Asali et al., 2018 ; Challe et al., 2024).

Dans cette étude, nous construisons une expérience afin de mesurer l'ampleur des discriminations dans les recrutements de serveurs à Paris, domaine où l'on devrait *a priori* trouver une exposition minimale aux différences de traitement en raison de l'origine ethno-raciale des candidats. Nous utilisons la méthodologie expérimentale du test par correspondance qui s'est imposée dans la littérature internationale comme une technologie de référence, au moins depuis les études séminales de Pager (2003) et Bertrand et Mullainathan (2004). Le principe est de confronter les employeurs à un couple de candidats semblables en tous points, à l'exception d'un critère illicite pour lequel d'éventuelles inégalités d'accès à l'emploi sont détectées.

⁶ Le secteur de l'hôtellerie-café-restauration compte 1,3 million de salariés en 2022, en hausse de 8,5% par rapport à 2019. Il représente 6,5% de l'emploi salarié privé (Urssaf).

⁷ Arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse.

Relativement aux travaux précédents réalisés en France sur les discriminations dans la restauration, cette étude présente deux originalités. La première est que, contrairement aux études précédentes qui ont mesuré des discriminations à l'embauche sur données françaises pour des postes de serveurs dans la restauration (Petit et al., 2015 ; L'Horty et al., 2019 ; Chareyron et al., 2022), cette étude est la première à mesurer les pénalités subies par les serveuses, alors que le sexe féminin est le genre modal dans cette profession, selon les données de l'enquête Emploi de l'Insee (Annexe A4) . La deuxième originalité est que le test porte sur l'accès à un contrat d'apprentissage. Ce type de contrat s'est considérablement développé en France, depuis la réforme de 2018⁸ et sous l'effet du plan « 1 jeune , 1 solution » qui a fortement diminué le coût net de ce type de contrat de travail pour les entreprises. Avec plus d'un million de jeunes en apprentissage fin 2023, l'apprentissage est devenu en France l'une des principales voies d'accès vers l'emploi pour les nouvelles générations de jeunes sortants du système éducatif. Il y a donc un intérêt spécifique à explorer l'état des discriminations dans l'accès à l'alternance.

Comme dans l'étude de Anne et al. (2024) qui portait également sur l'accès à un contrat d'apprentissage à Paris, dans un autre domaine professionnel et pour d'autres critères de discrimination, nous faisons le choix d'un protocole de test par candidature spontanées, permettant d'obtenir un échantillon représentatif des recruteurs d'un domaine donné, ici la restauration à Paris. Nous testons un total de 947 établissements parisiens de restauration. Le test porte uniquement sur des femmes qui recherchent un contrat d'alternance dans le cadre de leur BTS Management-Restauration, correspondant au genre modal dans ce domaine professionnel. Nous mesurons les discriminations à l'embauche selon l'origine en comparant les taux de réponses positives pour deux profils de candidates. La candidate de référence porte un nom et un prénom suggérant une origine française tandis que la candidate potentiellement discriminée porte un nom et un prénom suggérant une ascendance d'Afrique du Nord.

Les principaux résultats de cette étude conduisent à mettre en question la réalité des difficultés de recrutement subies par les restaurateurs. D'une part, malgré les CV attractifs de nos candidates fictives, qui ont toutes une première expérience réussie dans le domaine, les taux de réponse des restaurants sont globalement très faibles. Les taux de réponse sont de moins de 7% en moyenne et les taux de réponse positives sont de 4 % seulement. D'autre part, l'étude met en évidence de fortes différences de traitement au préjudice de la candidate dont la consonance du nom et du prénom suggère une origine d'Afrique du Nord.

La section 1 dresse un rapide survol de la littérature expérimentale sur les discriminations dans le domaine de la restauration, tandis que la section 2 présente le protocole de collecte des données avant que les sections suivantes ne présentent les résultats.

⁸ La loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié et facilité l'accès à l'apprentissage à la fois pour les entreprises et les jeunes apprentis.

1. La littérature sur les discriminations dans le secteur de la restauration: un survol

La profession de serveurs a déjà fait l'objet de plusieurs travaux de recherche utilisant la méthode du test par correspondances. L'étude la plus citée est celle de Neumark et al. (1996) qui porte sur les discriminations en raison du genre dans des restaurants de Philadelphie. Les auteurs mettent en évidence l'existence de pénalités subies par les femmes lorsqu'elles candidatent dans les restaurants dont les prix des menus sont les plus élevés et où les rémunérations sont les plus attractives. L'interprétation est celle d'une discrimination par la clientèle.

Dans la littérature internationale, et plus particulièrement aux États-Unis, le choix de la profession de serveurs /serveuses a aussi l'avantage de permettre une recherche plus approfondie sur la discrimination par la clientèle par le mécanisme de la rémunération par les « tips » (Compton et Compton, 2024 ; Guéguen, 2012 ; Lynn et al., 2008 ; Parrett, 2015). Dans une revue systématique, sur 52 analyses retenues, Bernard et al. (2023) soulignent que 21% des papiers traitent de la discrimination par les pratiques de pourboire fondées sur des préférences ethno-raciales.

Bendick et al. (2010) montrent qu'à qualifications égales, les candidats blancs et les candidats de minorités raciales, même s'ils sont traités avec la même courtoisie pendant les entretiens, n'ont pas les mêmes chances de succès finales. Les minorités n'ont que 54 % de chances de recevoir une offre d'emploi par rapport aux candidats blancs dans des restaurants gastronomiques de la ville de New York. Des différences sont aussi observées après l'embauche puisque les serveurs de restaurant issus de minorités ont en moyenne des revenus inférieurs de 12 % à ceux de leurs homologues blancs à qualifications égales.

D'autres études se sont focalisées sur les discriminations religieuses et les effets du port du voile dans la restauration. Ghumman and Ryan (2013) mettent en évidence dans une étude de terrain dans laquelle 14 étudiantes entre 19 et 22 ans d'une université du Midwest se sont portées volontaires pour postuler à un emploi dans un restaurant ou un commerce de détail, que le port du voile diminue les chances dès la première étape de l'accès à un entretien d'embauche. En revanche, la restauration est l'un des secteurs qui discrimine le moins dans l'accès à l'emploi par le casier judiciaire. Vuolo et al. (2017) trouvent que le secteur de la restauration est le secteur le moins susceptible de poser des questions sur le casier judiciaire (68%) et les infractions inférieures à un crime dans les candidatures (41%) vs l'hôtellerie (91%) ou encore la grande distribution (81%).

Pedulla, Allen, and Baer-Bositis (2023) réalisent une expérimentation en deux temps, avec tout d'abord l'envoi de messages de clients par internet aux restaurants, et seulement ensuite l'envoi des candidatures. Les résultats révèlent que les demandes des clients peuvent contribuer à amplifier la discrimination ethno-raciale au sens de Becker (1957), mais qu'elle

peut aussi contribuer à la réduire lorsque les clients expriment leurs propres engagements et souhaits en matière de diversité ethno- raciale.

En France, on dénombre également plusieurs travaux qui ont étudié spécifiquement ce domaine professionnel. La première étude sur données françaises à avoir mesuré des discriminations à l’embauche subies par les serveurs est celle de Petit et al. (2015) qui s’appuie sur un test réalisé fin 2006 auprès de 117 restaurants. Cette étude met en évidence d’assez fortes discriminations dans l’accès à un emploi de serveur à la fois sur le critère de l’origine et de l’adresse de résidence. Les candidats dont les noms et prénoms suggèrent une origine maghrébine doivent, en moyenne, envoyer quatre fois plus de CV pour obtenir le même nombre de rendez-vous à des entretiens d’embauche que les candidats d’origine française.

Une série d’études sur données françaises retient également le domaine de la restauration pour y réaliser des tests par correspondance afin de mesurer de façon simultanée l’effet d’une adresse dans un quartier prioritaire et celui de la distance séparant le lieu du travail du domicile (Petit et al., 2016 ; Bunel et al., 2016 ; L’Horty et al. 2019). Le choix du domaine de la restauration y est justifié par la forte dispersion spatiale des restaurants, facilitant l’identification d’effets de distance ou de localisation. Les tests, réalisés en Île-de-France entre octobre 2011 et février 2012, portent à la fois sur la profession de serveur et celle de cuisinier, uniquement pour des hommes. Ils permettent de mettre en évidence la co-existence d’un effet de localisation et d’un effet de distance qui pénalisent particulièrement les quartiers prioritaires de Seine-Saint-Denis.

Chareyron et al. (2022) ont mesuré des discriminations dans l’accès à l’emploi en raison d’une origine d’Afrique du Nord et d’une adresse en quartier prioritaire pour des serveurs, des comptables et des chargés de clientèle dans la banque dans le cadre d’un protocole de tests répétés leur permettant d’évaluer les effets du dispositif des Emplois Francs, expérimenté à partir d’avril 2018. Relativement aux deux autres professions, les auteurs trouvent que le domaine de serveurs se caractérise à la fois par de faibles taux de réponse et une forte sélectivité des recruteurs qui sont moins de 20 % à répondre à toutes les candidatures de façon identique. Ils mettent aussi en évidence l’existence de fortes discriminations à l’embauche en raison de l’origine des candidats, de façon cohérente avec l’ensemble des études antérieures.

2. Protocole expérimental de production des données

Pour mesurer la discrimination à l’embauche dans l’accès à l’apprentissage, nous avons construit deux CV fictifs de candidates en recherche d’un apprentissage en tant que serveuse dans le cadre de leur poursuite d’étude en BTS-Management en Hôtellerie-Restauration. Selon les données du ministère de l’éducation nationale, il s’agit de l’un des BTS en alternance les plus suivis en France, avec 5 615 places proposées par 142 établissements (le 11ème sur 113 diplômes de BTS).

Les deux candidates fictives ont en commun d'avoir commencé leur cursus par un CAP « Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant », complété par un Baccalauréat Professionnel « Commercialisation et services en restauration », parcours standard pour cette profession. Elles ont 20 ans, habitent à Paris, ont le permis B et sont véhiculées. Elles indiquent détenir des compétences usuelles dans le métier de serveuse comme le dynamisme, l'assiduité, l'engagement ainsi que la maîtrise de l'anglais. Elles ont également le même nombre d'expériences professionnelles et des loisirs comparables. Au total, le parcours des deux candidates est semblable sans être identique pour se prémunir du risque de détection de l'expérience par un employeur donné qui recevrait les deux candidatures. Il en va de même pour la présentation des deux CV (mise en page, couleur, police de caractère) qui sont reproduits en annexe 1.

La seule différence notable entre les deux candidates réside dans leur origine suggérée par la consonance de leur nom et prénom. L'une a un nom et un prénom à consonance franco-française (Emma Martin), l'autre candidate a une identité à consonance maghrébine (Nadia Ali) avec une nationalité française précisée dans le CV. Ces identités sont sélectionnées parmi les noms et les prénoms les plus portés selon l'année de naissance des candidates, recensés à partir des données d'état civil qui sont diffusées par l'INSEE.

Nous avons fait le choix de tester l'accès à l'apprentissage par l'envoi de candidatures spontanées auprès des restaurateurs/hôteliers pour lesquels nous avons systématiquement recherché une adresse de contact électronique. Les candidatures spontanées constituent un canal de recrutement très utilisé dans la restauration, particulièrement pour des demandes d'apprentissage, de sorte que les potentiels employeurs ne puissent pas s'étonner de recevoir plusieurs candidatures (un message d'accompagnement + un CV) pour une recherche d'apprentissage au métier de serveuse. Nous avons tiré au sort un échantillon de restaurants à partir des bases SIREN. Cet échantillon d'établissements comprend 947 restaurants parisiens.

Pour se prémunir du risque de détection de l'expérience par les employeurs nous avons alterné les scripts et l'envoi des CV à chaque envoi. L'ordre d'envoi et la paire de CV sont déterminés de façon aléatoire. Les envois ont été réalisés en mars 2025. Après avoir enregistré les réponses des employeurs, nous les avons codées selon quatre modalités « 0 », « 1 », « 2 » et « 3 ». La modalité 0 correspond aux erreurs de correspondant dans l'adresse électronique disponible. L'accusé de réception où le destinataire indique qu'il n'y a pas de poste pour une apprentie serveuse ou qu'il est dans l'impossibilité de prendre la candidate est codée en 1. Ces deux premiers codages sont considérés comme des réponses négatives pour les candidates. Si la réponse renvoie la candidate vers un site internet pour postuler, évoque un transfert de dossier aux collègues, une conservation de candidature ou une demande d'informations complémentaires ou prodiguait un conseil, elle est codée en modalité 2. Enfin, la réponse est classée dans la catégorie 3 lorsque les candidates reçoivent des propositions

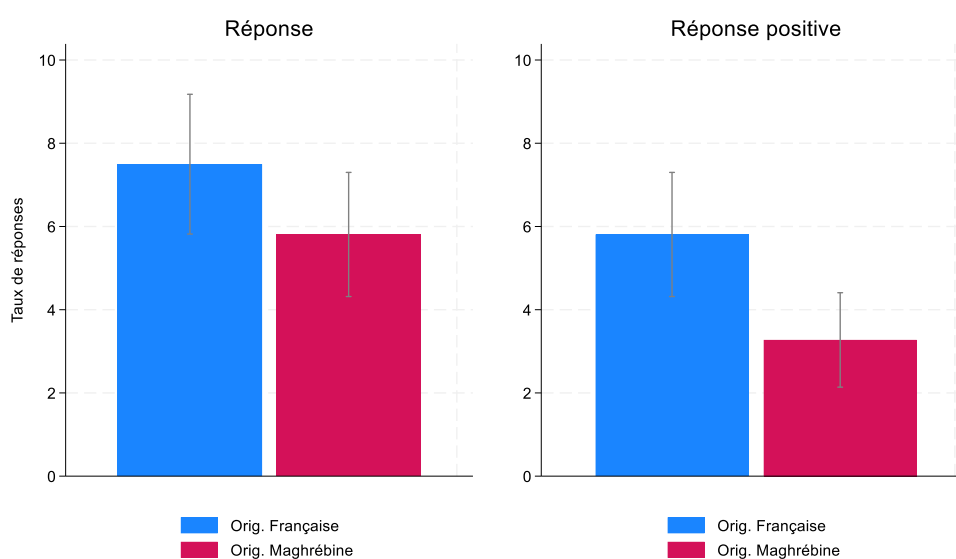
fermes de rendez-vous dans l'établissement ou en visioconférence. Ces deux derniers codages représentent des réponses non négatives, le code 3 étant celui des réponses positives.

3. Résultats

Les 1 894 courriels envoyés par les 2 candidates ont obtenu au total 126 réponses non automatiques, soit un taux de réponse de près de 7%. Parmi ces réponses, 86 ont été positives (invitation à déposer un CV, encouragement à continuer). Rapporté aux réponses, le taux de réponses positives est de 68 %. Rapporté aux envois, le taux de réponses positives est de 4 % : il faut envoyer 25 messages pour obtenir en moyenne une réponse positive (dans la suite du texte, nous parlons de taux de réussite pour qualifier ces taux de réponses positives rapportés aux envois).

Le graphique 1 présente les taux de réponses et de réponses positives obtenus par origine. Les taux de réponses et de réponses positives les plus élevés sont obtenus par la candidate d'origine française. L'écart de taux de réponses positives entre les deux candidates est de 2,5 points de pourcentage, ce qui est significatif au seuil de 1%. Le graphique A1 en annexe montre que lorsque l'on se restreint aux entreprises qui ont fait au moins une réponse, les taux de réponses sont beaucoup plus élevés mais la hiérarchie entre les candidates reste la même.

Graphique 1 : Taux de réponses par origine

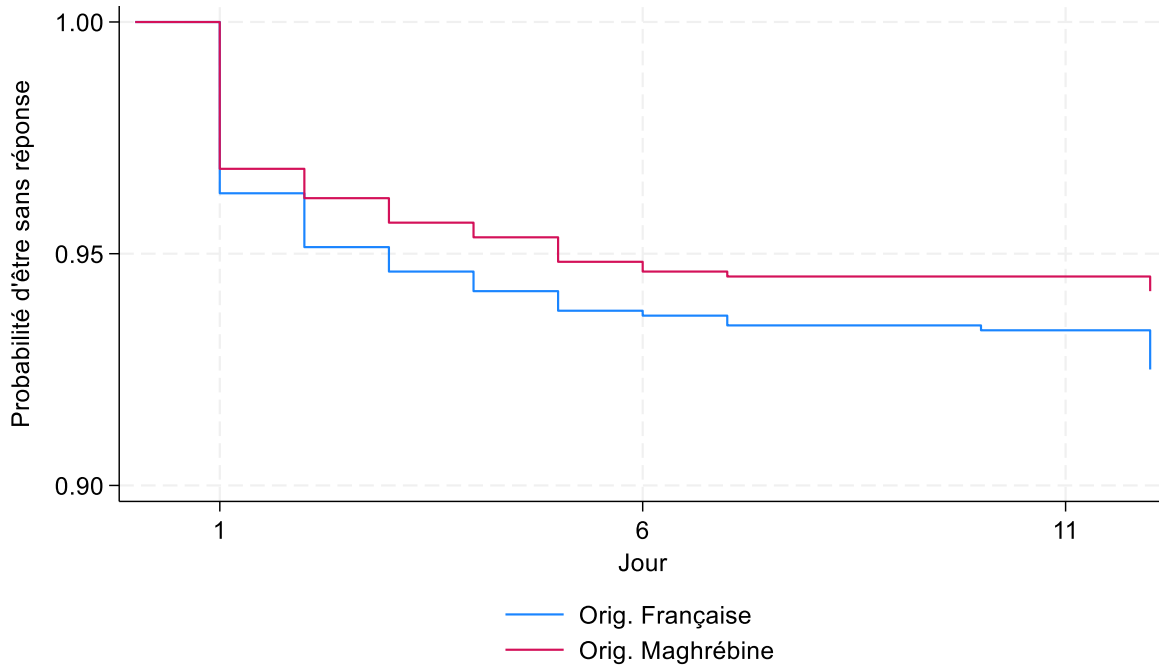


Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 95%.

Source : testing M6, TEPP-CNRS

Le graphique 2 présente la courbe de survie estimée de façon non paramétrique des réponses obtenues par les candidats selon leur origine. Une part importante des réponses est obtenue le jour même de l'envoi, et il n'y a presque plus de réponses au-delà des 6 jours suivant l'envoi.

Graphique 2 : Temps avant une réponse selon l'origine



Notes : Estimation de Kaplan-Meier des cours de survie. Le jour 1 correspond au jour de l'envoi.

Source : testing M6, TEPP-CNRS

2.1. Confirmation économétrique

Les taux bruts de réussite sont issus d'une expérience dans laquelle les caractéristiques des candidates sont parfaitement contrôlées, ce qui permet de neutraliser toutes les sources d'hétérogénéité du côté des candidates, mais nous ne contrôlons pas les caractéristiques des entreprises. Comme les effets sont mesurés sur des échantillons d'entreprise différents, il importe de vérifier si des différences dans les caractéristiques des entreprises n'expliquent pas au moins en partie les résultats. En outre, il importe de vérifier également si les permutations des messages et de l'ordre des envois des candidates n'expliquent pas en partie les écarts de taux de réponses positives.

Plus précisément, puisque l'origine de la deuxième candidate varie aléatoirement pour chaque offre, il est possible d'éliminer l'effet « entreprise » et ainsi de contrôler de l'effet des caractéristiques inobservées de l'entreprise sur le taux de réponses positives

On estime des modèles à probabilité linéaire par moindres carrés ordinaires pour évaluer l'effet de l'origine des candidates sur la probabilité d'obtenir une réponse positive. Notre spécification principale est la suivante :

$$REP_{ir} = \alpha + \beta Magh_i + \tau E_{ir} + \phi_r + \varepsilon_{ir} \quad (1)$$

Où REP_{ir} est une variable dichotomique indiquant si l'entreprise r répond positivement au demandeur i . $Magh_i$ est la variable d'intérêt à savoir si le demandeur est d'origine

maghrébine. E_{ir} est un ensemble de variables de contrôle liées aux caractéristiques de l'envoi (jour de l'envoi). Enfin, ϕ_r sont des effets fixes de l'entreprise.

Le tableau 1 présente les résultats des modèles à probabilité linéaire estimés par MCO à partir de l'équation (1)⁹. Globalement l'introduction dans l'estimation des caractéristiques de l'envoi (Colonne 2) et des effets fixes de l'entreprise (Colonne 3) affecte peu les résultats. Lorsque les effets fixes entreprises sont inclus en colonne (3), on observe une pénalité significative et négative de l'origine maghrébine : une candidate d'origine maghrébine reçoit 2,7 points de pourcentage de réponses positives de moins qu'une candidate d'origine française, ce qui correspond à un écart relatif d'environ 46%. L'écart est un peu moins élevé et significatif si l'on s'intéresse aux réponses quel que soit le contenu mais il reste substantiel (tableau A2 en annexe) : la candidate d'origine maghrébine reçoit 1,8 points de pourcentage de réponses de moins que la candidate d'origine française.

Tableau 1 : Effet de l'origine sur la probabilité d'obtenir une réponse positive

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,025*** (0,008)	-0,027*** (0,008)	-0,027*** (0,008)
Car. de l'envoi		X	X
E.F. Entreprise			X
Observations	1,894	1,866	1,866
R2	0,004	0,008	0,022

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Le R2 within est indiqué en colonnes (3).

Source : testing M6, TEPP-CNRS

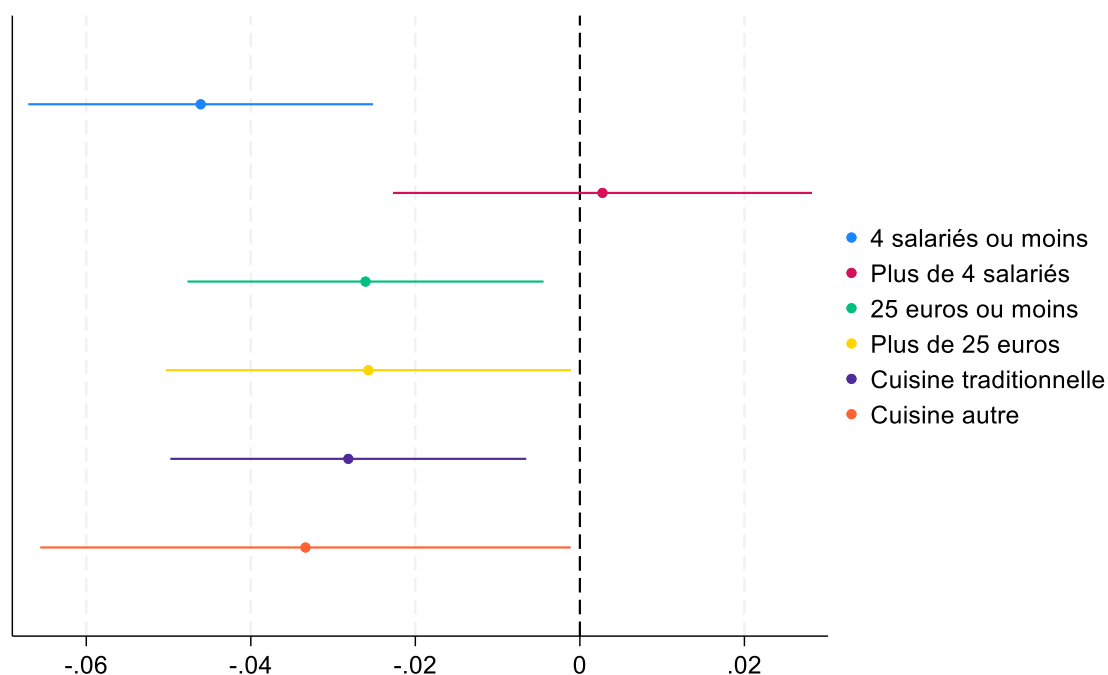
2.2. Hétérogénéité

On s'intéresse à l'hétérogénéité de l'effet de l'origine selon différentes caractéristiques de l'entreprise. Le graphique 3 présente le coefficient estimé $\hat{\beta}$ pour différents sous-échantillons. On scinde l'échantillon en fonction de la taille de l'entreprise, du prix des plats et du type de cuisine.

⁹ Le tableau A1 en annexe 2 présente les résultats des estimations effectuées sur le champ des entreprises ayant fait au moins une réponse. Dans ce cas, la candidate d'origine maghrébine reçoit 24,6 points de pourcentage de réponses positives de moins que la candidate d'origine française ce qui correspond également à un écart relatif d'environ 45%.

Le graphique 3 montre un effet négatif et significatif au seuil de 5 % de l'origine maghrébine dans tous les sous-groupes, sauf dans celui des entreprises de plus de 4 salariés. Une estimation de l'équation (1), incluant un terme d'interaction entre l'origine et une variable binaire valant 1 si l'entreprise compte plus de 4 salariés, et 0 sinon, montre que cette différence selon la taille de l'entreprise est significative au seuil de 1 % (tableau A3 en annexe). Les différences entre les écarts dans les autres sous-échantillons ne sont pas significatives.

Graphique 3 : Hétérogénéité de l'effet de l'origine maghrébine



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\beta}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les contrôles sont : le jour de l'envoi. Des effets fixes entreprises sont inclus.

Source : testing M6, TEPP-CNRS

Conclusion

Le métier de serveur est en nombre de projets de recrutements le plus recherché, à la fois en France et à Paris. Mais les restaurateurs font état de façon récurrente de fortes difficultés à recruter et ont sollicité en 2025 la prise en compte des métiers de la restauration dans les listes officielles des emplois en tension. Cette intégration des métiers de la restauration dans ces listes de professions en tension est un enjeu économique pour le secteur. C'est une condition pour accéder à certains financements de la formation professionnelle et c'est aussi une base de référence pour accorder des titres de séjour aux travailleurs étrangers. En région Ile-de-France, les demandeurs d'emploi qui entament une reconversion professionnelle vers un métier en tension ont accès à des primes régionales. L'alternative pour les professionnels de la restauration consisterait à améliorer les conditions de travail et de rémunérations qui sont de longue date réputées difficiles dans le secteur de la restauration (Forté et Monchatre, 2013).

Dans cette étude, nous nous appuyons sur une expérience consistant à envoyer auprès d'un échantillon représentatif de près d'un millier de restaurants parisiens une paire de candidates fictives recherchant un établissement d'accueil pour y effectuer un apprentissage en tant que serveuse. Ces candidates ne se distinguent que par leur origine supposée, révélée par la consonance de leur nom et de leur prénom. Les résultats de cette expérience révèlent une forte sélectivité du recrutement. Malgré les profils très attractifs de nos candidates fictives, qui ont mené à bien une première expérience professionnelle réussie dans la restauration, les taux de réponse des restaurants sont globalement très faibles, de moins de 7% en moyenne. Les taux de réponse positives sont quant à eux de 4 % seulement.

En cohérence avec tous les travaux antérieurs réalisés en France dans le domaine de la restauration Petit et al. (2015), L'Horty et al. (2019), Chareyron et al. (2022), l'étude souligne également l'existence de fortes différences de traitement au préjudice de la candidate dont la consonance du nom et du prénom suggère une origine d'Afrique du Nord. Cette dernière doit contacter plus de 30 établissements pour recevoir en moyenne une réponse positive, contre 17 pour la candidate avec un nom et un prénom suggérant une origine française. L'écart relatif des taux de réponses positives est de 46 %. Ces différents résultats nous conduisent à mettre en doute la réalité des difficultés de recrutement subies par les restaurateurs.

Cette étude repose sur une méthode rigoureuse mais partielle, dans la mesure où le traitement inégal de candidatures spontanées par les recruteurs du domaine de la restauration peut ne pas refléter l'ampleur effective des discriminations à toutes les étapes du processus d'accès à l'emploi. De plus, la situation des restaurants parisiens, les seuls à être testés dans ce travail, peut ne pas être représentative de celle de l'ensemble des établissements. Ce travail gagnerait donc à être répété dans le temps, sur d'autres échantillons d'établissement et sur d'autres critères de discriminations.

Références citées

- Anne, D., Bagayoko, A., Chareyron, S., L'Horty, Y., (2024). Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage, rapport de Recherche TEPP N°24-12.
- Asali, M., Pignatti, N. & Skhirtladze, S. (2018). « Employment discrimination in a former Soviet Union Republic: Evidence from a field experiment ». *Journal of Comparative Economics*, 46(4), 1294-1309.
- Becker, G. S. (1957). The economics of discrimination: an economic view of racial discrimination. University of Chicago.
- Bendick, Marc Jr., Rekha Eanni Rodriguez, and Sarumathi Jayaraman. 2010. "Employment Discrimination in Upscale Restaurants: Evidence from Matched Pair Testing." *The Social Science Journal* 47 (4): 802–18.
- Bernard, S., Dillette, A., & Benjamin, S. (2023). Race and ethnicity in hospitality management: A review of five major journals. *Journal of Global Hospitality and Tourism*, 2(2), 134-155.
- Bertrand, M. and 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.
- Bunel, M., L'Horty, Y., & Petit, P. (2016). Discrimination based on place of residence and access to employment. *Urban studies*, 53(2), 267-286.
- Carlsson, M., Fumarco, L., & Rooth, D. O. (2018). "Ethnic discrimination in hiring, labour market tightness and the business cycle-evidence from field experiments". *Applied Economics*, 50(24), 2652-2663.
- Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., & Wolff, F. C. (2024). Cyclical behavior of hiring discrimination: evidence from repeated experiments in France. *The Annals of Regional Science*, 72(3), 711-733.
- Challe, L., & L'Horty Y. (2025). Les discriminations persistent en France et la fonction publique n'est toujours pas abritée, dans aucun de ses versants, Rapport de recherche de TEPP, n°25-2, 22 p.
- Chareyron, S., Challe, L., L'horty, Y., & Petit, P. (2022). Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments. *Urban Studies*, 59(6), 1202-1218.
- Compton, J., & Compton, R. A. (2024). Disentangling Customer and Employer Discrimination Using State Variation in the Tipped Minimum Wage. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 7(2), 65-81.

Forté, M., & Monchatre, S. (2013). Recruter dans l'hôtellerie-restauration: quelle sélectivité sur un marché du travail en tension? *La Revue de l'IRES*, 76(1), 127-150.

Guéguen, N. (2012). Hair color and wages: Waitresses with blond hair have more fun. *The Journal of Socio-Economics*, 41(4), 370-372.

Ghumman, Sonia, and Ann Marie Ryan. 2013. "Not Welcome Here: Discrimination towards Women Who Wear the Muslim Headscarf." *Human Relations* 66 (5): 671–98.

L'Horty, Y., Bunel, M., & Petit, P. (2019). Testing for redlining in the labour market. *Spatial Economic Analysis*, 14(2), 153-173.

Lynn, M., Sturman, M., Ganley, C., Adams, E., Douglas, M., & McNeil, J. (2008). Consumer racial discrimination in tipping: A replication and extension. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(4), 1045-1060.

Moquay, L., & Obser J. (2023). Effectifs et difficultés de recrutement dans l'hébergement-restauration à l'été 2022, Dares Focus N°61.

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.

Pager, D. (2003). The mark of a criminal record. *American journal of sociology*, 108(5), 937-975.

Parrett, M. (2015). Beauty and the feast: Examining the effect of beauty on earnings using restaurant tipping data. *Journal of Economic Psychology*, 49, 34-46.

Pedulla, David S., Sophie Allen, and Livia Baer-Bositis. 2023. "Can Customers Affect Racial Discrimination in Hiring?" *Social Psychology Quarterly* 86 (1): 30–52.

Petit, P., Duguet, E., & L'Horty, Y. (2015). Discrimination résidentielle et origine ethnique: une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France. *Économie & prévision*, 206-207(1), 55-69.

Petit, P., Bunel, M., Ene, E., & L'Horty, Y. (2016). Effets de quartier, effet de département: Discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi. *Revue économique*, 67(3), 525-550.

Vuolo, M., Lageson, S., & Uggen, C. (2017). Criminal record questions in the era of "ban the box". *Criminology & Public Policy*, 16(1), 139-165.

Annexe 1 – Exemple de jeux de CV

Emma Martin

ALTERNANCE SERVEUSE

06 44 83 57 39

 emmamartin34@free.fr

 29 rue de Belleville, 75015 Paris

 Permis B – véhiculée

20 ans

Bientôt diplômée du baccalauréat, je suis passionnée par le monde de la restauration et de l'hôtellerie. Je suis déterminée à poursuivre ma carrière dans ce domaine. Passionnée, rigoureuse et organisée, je possède des compétences solides en restauration. Je suis à la recherche d'une alternance en hôtellerie-restauration dans le cadre de la poursuite de mes études en BTS – Management en Hôtellerie-Restauration.

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Sept 2023 à maintenant
Apprentie Restaurant - MAMA SHELTER PARIS WEST (Paris 15^{ème})
 Prendre les commandes jusqu'à l'encaissement des clients. En charge de la mise en place et de la remise en état du restaurant.

Juin 2022 – juin 2023
Serveuse - Restaurant Baan Phadthai (Paris 2^{ème})
 Accueillir les clients, Prendre les commandes, les transmettre à la cuisine, Servir les plats et les boissons, Encaisser les paiements et gérer la caisse
 Participer au nettoyage des tables et à l'entretien de la salle.

ÉDUCATION

2025 : BAC Professionnel Commercialisation et Services en Restauration
 Lycée François Rabelais 93440 Dugny

2023 : C.A.P - Commercialisation et Services en Hôtel-Café-Restaurant
 Lycée François Rabelais 93440 Dugny

LOISIRS	COMPÉTENCES	LANGUES
Danse Voyages Lecture	Rigoureuse Assidue Autonome Engagée	Passionnée Fiable Responsable À l'écoute
		Français Anglais

Nadia ALI

20 ans
37 Av. de Choisy 75013 Paris
07-84-83-35-84
nadiaali654@free.fr
Célibataire, nationalité Française, mobile (permis B et voiture)

ALTERNANCE SERVEUSE

Évoluant dans le monde de la restauration-hôtellerie depuis 3 ans, je suis déterminée à poursuivre ma carrière dans ce domaine. Maitreus et rigoureuse avec un fort esprit d'équipe, je vous propose ma candidature pour une alternance en hôtellerie-restauration dans le cadre de la poursuite de mes études en BTS - Management en Hôtellerie-Restauration. Les compétences solides de mon baccalauréat professionnel CSR me permettront de satisfaire pleinement aux exigences de votre organisation.

COMPETENCES

Dynamique
Enthousiaste
Esprit d'équipe
Fiable
Innovante
Minutieuse
Organisée
Proactive

DIPLÔMES

2025 : Baccalauréat Professionnel Commercialisation et services en restauration
CFA - UFA François Rabelais, 94000 Vitry-sur-Seine

2023 : CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant
CFA - UFA François Rabelais, 94000 Vitry-sur-Seine

EXPERIENCE

Depuis septembre 2023

Apprentie Serveuse à l'Européen - Groupe Joulie (75012)

Je suis en charge des clients de l'accueil en salle jusqu'à l'encaissement. Je suis aussi responsable de la mise en place et de la remise en état du restaurant.

De mai 2022 à juin 2023

Serveuse Hôtel Novotel Paris 13 Porte d'Italie (75013)

Je m'occupe des commandes jusqu'à l'encaissement, ainsi que de l'entretien du la salle.

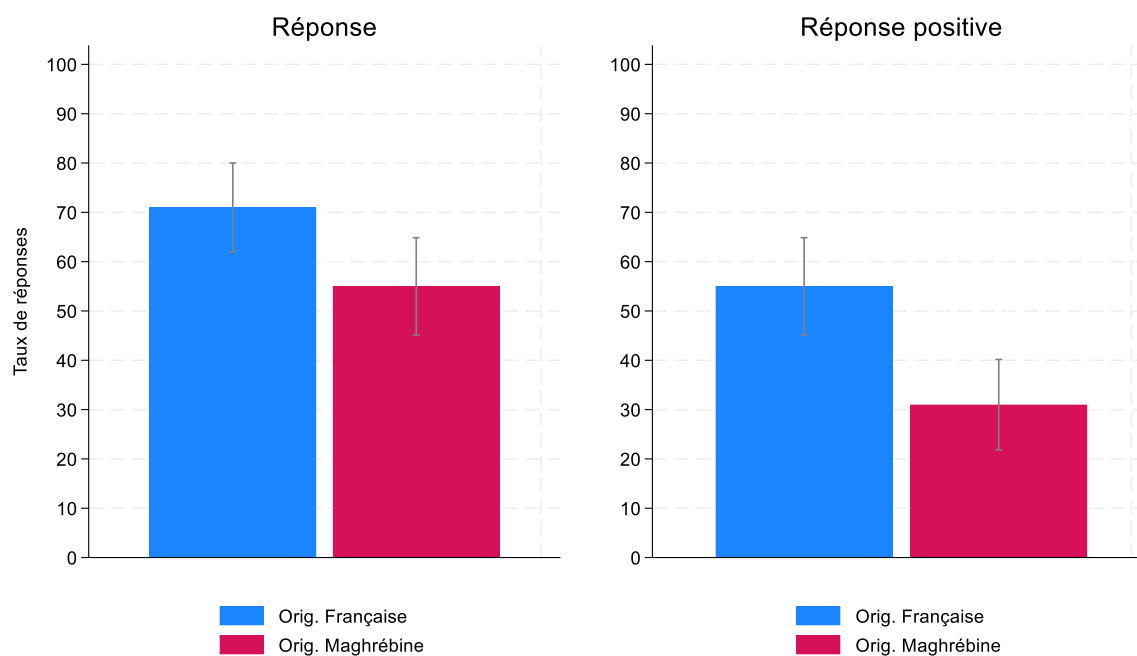
DIVERS

Langue : Française (langue native), Anglais (niveau scolaire)
Loisirs : Gymnastique, Musique et Lecture

Annexe 2

Résultats complémentaires

Graphique A1 : Taux de réponses positives par origine
(sur l'échantillon des entreprises qui ont fait au moins une réponse)



Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 95%.

Tableau A1 : Effet de l'origine sur la probabilité d'obtenir une réponse positive (sur l'échantillon des entreprises qui ont fait au moins une réponse)

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,240*** (0,073)	-0,246*** (0,073)	-0,246*** (0,073)
Car. de l'envoi		X	X
E.F. Entreprise			X
Observations	200	200	200
R2	0,059	0,117	0,203

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Le R2 within est indiqué en colonnes (3).

Tableau A2 : Effet de l'origine sur la probabilité d'obtenir une réponse (quel que soit le contenu de la réponse)

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,017* (0,009)	-0,019** (0,009)	-0,018* (0,009)
Car. de l'envoi		X	X
E.F. Entreprise			X
Observations	1,894	1,866	1,866
R2	0,001	0,004	0,016

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Le R2 within est indiqué en colonnes (3).

Tableau A3 : Hétérogénéité de l'effet de l'origine sur la probabilité d'obtenir une réponse positive

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,046*** (0,011)	-0,027** (0,011)	-0,030* (0,016)
Orig. Maghrébine × Plus de 4 salariés	0,049*** (0,017)		
Orig. Maghrébine × Plus de 25 euros		-0,011 (0,021)	
Orig. Maghrébine × Cuisine tradi.			0,002 (0,019)
Car. de l'envoi		X	X
E.F. Entreprise			X
Observations	1,866	1,575	1,639
R2	0,031	0,025	0,024

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Le R2 within est indiqué en colonnes (3).

Tableau A4. Caractéristiques de la profession de serveur issues de l'Enquête Emploi (2013-2016)

Caractéristiques	Serveur
Sexe (mode)	Femme (61,5%)
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	19 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	CAP
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	15 ans



Rapports d'étude de l'ONDES

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

22-03. Le harcèlement scolaire à l'encontre des LGBTQ+ : Une enquête par questionnaire

Mickael Jardin

22-04. Origine ou couleur de la peau ? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Dianké Tchabo

23-01. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

23-02. L'orientation universitaire explique l'essentiel des inégalités de genre sur le marché du travail

Louis-Alexandre Erb

23-03. Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux

Yannick L'Horty, Philippe Liotard, Romane Masternak, Aude Stheneur

23-04. L'Indice de Diversité Patronymique : enjeux, principes et applications

Moussa Keddache, Yannick L'Horty

24-01. Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

24-02. Présentation de l'enquête EVIDENCE : Enquête sur les Violences et les Discriminations dans l'Enseignement supérieur

Louise Bourgoïn, Anaïs Danet, Claire Lambard, Françoise Le Fichant, Yannick L'Horty, Isabelle Moro, Pascal Tisserant, équipe du projet SAFEDUC

24-03. Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

24-04. Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage

Denis Anne, Arynata Bagayoko, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

25-01. Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty