

Qu'est-ce que le « testing » ?

18 juin 2021



Le test de situation, aussi appelé *testing*, est une méthode de détection des [discriminations](#). Il consiste à comparer les résultats obtenus par deux types de candidats en tous points identiques à une exception près, la caractéristique testée (par exemple l'origine migratoire, le lieu d'habitation, le sexe, etc.) dans des processus de sélection réels comme une embauche, l'entrée en boîte de nuit, la recherche de logement, etc.

Concrètement, le *testing* consiste à fabriquer de faux candidats, tous semblables sauf par le critère que l'on veut tester. Par exemple, on envoie des dossiers de candidatures identiques pour un logement en changeant uniquement le prénom et le nom, de consonances différentes laissant supposer une origine géographique ou culturelle différente. Dès lors qu'il y a des résultats plus favorables – ou défavorables – pour un type de candidats que pour d'autres, alors on peut conclure qu'il y a une discrimination.

En France, le premier test de discrimination remonte à 1939 : deux étudiants guadeloupéens s'étaient vu refuser l'entrée d'un dancing. Afin de prouver la discrimination, d'autres Antillais y retournèrent le lendemain, et se font eux aussi refouler. Cette technique sera remise au goût du jour dans les années 1990 par l'association SOS Racisme : deux groupes de jeunes, l'un métissé et l'autre européen, se présentaient tour à tour aux entrées des discothèques afin de détecter et de dénoncer les discriminations raciales.

L'avantage de cette technique réside dans le contrôle complet des caractéristiques des deux types de candidats, ce qui permet d'être certain de saisir la cause d'un traitement différencié. On dispose de personnes qui ne diffèrent que par un seul critère alors que dans la réalité, il y a peu de chances de trouver au même moment et au même endroit ces deux individus. Le *testing* fait apparaître la discrimination en situation réelle. L'autre avantage est de pouvoir mesurer des comportements discriminatoires qui n'auraient peut-être pas pu être détectés car beaucoup de victimes intériorisent la situation comme une fatalité et ne tentent même plus leur chance.

La limite de cette démarche est que le *testing* ne permet de connaître des discriminations que pour l'opération qui a été menée, à un moment donné. Par exemple, l'embauche pour un certain type de poste. On peut rarement généraliser leurs conclusions, dans notre cas à l'ensemble du marché du travail. Lourd et coûteux à organiser, il est très complexe de reproduire les tests à l'identique dans le temps et d'observer des évolutions. Enfin, pour certaines discriminations, il est difficile de mener des *testings* (comme les augmentations de salaire au cours de la carrière).

Voir également sur notre site :

- [Qu'est-ce qu'une discrimination ?](#)
- [Comment mesurer les discriminations ?](#)

Photo / CC Pexels

Emplacement :

[Accueil](#) > [Outils](#) > [Mesurer les inégalités](#) >

