

Discriminations : ce qu'en dit le « testing »

21 août 2008



(Nicolas Mekloufi plutôt que Soufiane Brahimi) double les chances de décrocher un entretien d'embauche.

Un candidat français avec un nom et un prénom français est toujours plus « avantagé » par les recruteurs qu'un candidat avec un nom ou un prénom d'origine marocaine. Un candidat avec nom et prénom français doit envoyer 3 fois moins de CV que son concurrent pour obtenir une proposition d'entretien d'embauche.

Depuis que l'association SOS Racisme a lancé ses premiers testing [1]aux entrées des discothèques au début des années 1990, les chercheurs ont repris et développé cette technique d'enquête.

Les tests, de plus en plus nombreux, dessinent le paysage des discriminations en France et en montrent l'étendue. Les minorités « visibles » et les femmes notamment, à diplômes et expériences équivalentes, sont loin d'avoir les mêmes chances. Ils ne doivent cependant pas faire oublier que les inégalités de parcours se construisent aussi en amont, en fonction des milieux sociaux.

– Discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration en Ile de France

Le Centre d'analyse stratégique a commandé en 2006 une enquête à l'université d'Evry. Sur 2 mois, 2 112 CV ont été adressés pour des postes de serveur et de comptable. Cette étude compare les taux de succès des candidats en fonction de leur nom, prénom, adresse et niveau de qualification. Elle constate que lorsque l'on a un nom d'origine marocaine, le fait de porter un prénom français

Nombre moyen de candidatures pour obtenir un entretien selon le profil du candidat et l'emploi

	Comptables	Serveurs
Profil des candidats		
Nationalité marocaine, nom et prénom à consonance marocaine	277	21
Nationalité française, nom et prénom à consonance marocaine	54	17

Nombre moyen de candidatures pour obtenir un entretien selon le profil du candidat et l'emploi

	Comptables	Serveurs
Nationalité française, nom à consonance marocaine, prénom à consonance française	23	9
Nationalité française, nom et prénom à consonance française	19	6

Note de lecture : Un marocain avec nom et prénom marocains doit envoyer en moyenne 21 CV avant d'avoir une proposition d'entretien d'embauche pour un emploi de serveur.

Source : Centre d'analyse stratégique, université d'Evry - 2006, Test sur 264 offres d'emploi, 2112 CV envoyés

Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty et Pascale Petit « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Evry pour le Centre d'analyse stratégique, 2007.

– Discrimination à l'embauche selon l'origine dans plusieurs secteurs et régions

Le Bureau international du travail associé au ministère de l'emploi a chargé le groupe de consultants ISM Corum de construire un test de grande envergure sur les discriminations raciales à la suite d'études similaires dans plusieurs pays européens (Allemagne, Belgique, Espagne, Pays-Bas).

Les tests réalisés pendant le 1er semestre 2006 ont été nombreux (4 880 candidatures) et concernaient divers secteurs d'activité, principalement la restauration et le commerce, pour des emplois peu qualifiés uniquement, dans six grands bassins d'emplois (Paris, Lyon, Marseille, Lille, Nantes, Strasbourg). Des comédiens se présentaient aux entretiens afin de vérifier que la discrimination n'apparaissait pas au dernier stade du recrutement. Le test prouve que la discrimination reste forte après un entretien d'embauche et contredit l'idée que le CV anonyme supprimerait la discrimination à l'embauche.

Lorsque les candidatures, pourtant identiques, reçoivent un traitement différent, le candidat censé évoquer une « origine hexagonale ancienne » (dit majoritaire, par exemple « Jérôme Moulin ») est globalement 3,7 fois plus souvent favorisé que le candidat d'origine maghrébine ou africaine (dit minoritaire, par exemple Kofi Traore) à l'issue du recrutement, et 6,2 fois plus au stade de l'entretien d'embauche. Toutefois, la probabilité d'un traitement égal s'accroît après le passage d'entretien en raison notamment du plus grand nombre de refus qui sont adressés aux deux candidats.

Note de lecture : 70 % des employeurs préfèrent recruter le candidat majoritaire, 41 % après un entretien d'embauche. * Origine noire africaine ou maghrébine

Source : Bureau international du travail (BIT), ISM Corum - 2006, Test sur 2 440 offres d'emploi, 4 880 CV envoyés

Résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement

Réponse de l'employeur...

– Discriminations à l'embauche sur plusieurs critères

Unité : %

L'Observatoire des discriminations, un laboratoire de recherche universitaire, a réalisé plusieurs testing depuis 2004 dont un test de plus grande ampleur (6 461 CV) en collaboration avec la société de travail temporaire Adia pour construire un « baromètre » des discriminations en 2006, malheureusement jamais remis à jour et dont la méthodologie manque de transparence.

	Ensemble des candidatures	Candidats ayant passé un entretien
...favorisant le candidat majoritaire	70	41
...favorisant le candidat minoritaire	19	7
avec embauche ou refus des deux	11	52
Total	100	100

Les critères favorisant le candidat majoritaire sont le lieu de résidence, le handicap et l'apparence physique. Par rapport à un candidat de référence (homme âgé de 28-30 ans au nom et prénom « français de souche ») un candidat de 48-50 ans ou un candidat au patronyme maghrébin reçoivent trois fois moins de réponses positives.

Note de lecture : Lorsque le candidat de référence a 100 entretiens d'embauche, celui avec un nom marocain en a 36, soit 3 fois moins.

Source : Observatoire des discriminations - 2006, Test sur 1540 offres d'emploi, 6461 CV envoyés

Discriminations à l'embauche

Convocations à un entretien d'embauche pour 100 au candidat de référence

- Discrimination à l'accès au logement

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a financé plusieurs opérations de testing effectuées par des consultants. Le testing portant sur le logement a été conduit par le cabinet d'études ASDO auprès d'agences immobilières dans trois régions. 126 annonces de locations de 120 agences ont été testées par 15 candidats distincts par leur origine ou leur situation familiale.

Candidat de référence	Convocations	Probabilités
Femme	63	1,6 fois moins de chances
Handicapé	34	1,8 fois moins de chances
Visage d'origine arabe ou africaine	71	1,4 fois moins de chances

Cette étude e Candidat de référence des annonces n'ont pas été testées par 1004 types de candidats à chaque fois. ---

Note de lecture : Nom maghrébin, une maghrébine obtiennent une location d'appartement dans 17 % des cas testés, 2,7 fois moins de chances

Source : Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde) - ASDO - 2006, Test sur 126 annonces par téléphone (411 appels) et 100 visites

, Groupe d'études et de recherche en Santé publique (DIES), mai 2006

Taux de succès d'accès à un logement (visite et obtention d'un appartement)

L'association Médecins du monde a réalisé une enquête téléphonique début 2006 auprès de 725 médecins généralistes dans dix villes. Près de 2 médecins sur 5 refusent les soins pour un bénéficiaire de l'aide médicale d'Etat (AME), qui permet de prendre en charge les soins des étrangers en situation irrégulière pour des motifs sanitaires. Quant aux bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU), des personnes à faibles ressources, 10% des médecins enquêtés leur refusent les soins. Les médecins qui pratiquent des dépassements d'honoraires refusent deux fois plus souvent les soins aux personnes couvertes par la CMU ou l'AME.

Candidat de référence	Obtention d'une visite	Obtention de l'appartement
Famille monoparentale	35	75

Note de lecture : 58% des médecins généralistes libéraux (secteur 2) refusent de prendre rendez-vous avec des patients bénéficiaires de l'aide médicale d'Etat.

Source : Médecins du monde - 2006, Test sur 725 médecins, 1450 appels téléphoniques

« Je ne », *Testing sur les refus de soins des médecins généralistes pour les bénéficiaires de la Couverture Maladie*

Universelle ou de l'Aide Médicale d'Etat dans 10 villes de France, Médecins du monde, octobre 2006

Taux de refus de soins aux bénéficiaires de la CMU et de l'AME

Unité : %

	AME	CMU
- Discrimination à l'embauche des femmes		
Generalistes secteur 1 (sans dépassements d'honoraires)	34	8
Generalistes secteur 2 (honoraires libres)	39	21
Globalement	37	10

Note de lecture : Entre deux candidats de 25 ans sans enfant à compétences égales, les femmes sont favorisées sur les postes peu qualifiés mais défavorisées sur les postes qualifiés.

Source : Pascale Petit (2004) - 2002, Test sur 157 offres d'emploi, 942 CV envoyés

A consulter pour en savoir plus

Différences de recrutement entre un homme et une femme dans les banques

L'âge et la situation familiale des candidats sont discriminants

La discrimination saisie sur le vif : le testing, Centre d'analyse stratégique, Horizons stratégiques, n°5 juillet 2007.

	25 ans, célibataire sans enfant	37 ans, célibataire sans enfant	37 ans, marié 3 enfants
Photo / © aey - Fotolia.com			
Emplois peu qualifiés Commercial	Discrimination en faveur des femmes	Absence de discrimination	Absence de discrimination
Emplois peu qualifiés Comptabilité-gestion	Discrimination en faveur des femmes	Discrimination en faveur des hommes	Absence de discrimination
Emplois qualifiés Commercial	Discrimination en faveur des hommes	Discrimination en faveur des femmes	Absence de discrimination
Emplois qualifiés Comptabilité-gestion	Discrimination en faveur des hommes	Absence de discrimination	Absence de discrimination

[1] Opérations où sont présentés des candidats aux caractéristiques similaires hormis un critère à propos duquel on cherche à mesurer une discrimination (couleur de peau, patronyme, sexe, etc.)

• Emplacement :

• Adresse de cet article :

https://www.inegalites.fr/Discriminations-ce-qu-en-dit-le-testing