

Principaux contours et résultats du testing sur la France conduit selon la méthode du BIT

Eric Cédiey et Fabrice Foroni (ISM-Corum)

Cette enquête nationale par tests de discrimination a été commandée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale et conduite sous l'égide du Bureau International du Travail (BIT). Son propos était de vérifier l'existence, d'étudier les caractéristiques et de mesurer l'ampleur des discriminations à l'embauche à l'encontre de jeunes Françaises et Français en raison de leur « origine ».

Les tests de discrimination ont été réalisés de fin 2005 à mi-2006, sur les bassins d'emploi de Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Ils ont porté sur des offres d'emploi de basses et moyennes-basses qualifications, dans les domaines de l'hôtellerie-restauration, de la vente et du commerce, des services aux entreprises ou aux collectivités, des services à la personne, des transports, de l'accueil et du secrétariat, du bâtiment et des travaux publics, de la santé et de l'action sociale.

Chaque offre d'emploi testée a reçu deux candidatures. Il s'agissait tantôt de deux jeunes Françaises, tantôt de deux jeunes Français, tou.te.s âgé.e.s de 20-25 ans. Les deux avaient suivi leur scolarité et leur formation dans l'Hexagone et apparaissaient tout à fait comparables du point de vue de cette formation, mais aussi de leurs premières expériences professionnelles, et enfin de leurs propres personnes — tenue vestimentaire et niveau d'expression standards et similaires, etc. L'un.e des deux candidat.e.s portait un prénom et un nom évoquant une « origine hexagonale ancienne » — Julien ou Marion ROCHE, Jérôme ou Emilie MOULIN. L'autre candidat.e portait un prénom et un nom évoquant soit une « origine maghrébine » — Kader ou Farida LARBI, Farid ou Latifa BOUKHRIT —, soit une « origine noire africaine » — Bakari ou Aminata BONGO, Kofi ou Binta TRAORÉ. Les candidat.e.s de ce dernier groupe avaient la peau noire, et ils/elles étaient les seuls.

Les candidats évoquant une origine hexagonale ancienne seront dénommés « candidats majoritaires ». Les candidats évoquant soit une origine maghrébine, soit une origine noire africaine, seront dénommés « candidats minoritaires ».

Suivant les indications mentionnées dans les offres d'emploi, l'enquête a testé chacune des trois principales modalités de prise de contact d'un candidat avec un employeur : appel téléphonique, envoi d'un CV par courrier — postal ou électronique — ou présentation physique sur le lieu de travail — avec un CV à déposer. Et les tests ont été poussés, chaque fois qu'il a été possible, jusqu'à se rendre aux entretiens d'embauche proposés par les employeurs.

Au total, 2 440 tests — soit 4 880 candidatures — ont été engagés. Dans cet effectif, 2 323 correspondent à des offres d'emploi valablement testées — auprès d'autant d'employeurs différents —, parmi lesquelles 1 100 ont eu un résultat qui a pu entrer dans le calcul du taux de discrimination nette proposé dans la méthode du Bureau International du Travail.

Collectivement, les employeurs testés ont très nettement discriminé les candidats minoritaires. Le tableau 1 fait le cumul de ce qui s'est passé aux différentes étapes des processus de recrutement. Il apparaît que seulement $3.5 + 7.5 = 11.0$ % des employeurs ont respecté tout au long du processus de recrutement une égalité de traitement entre les deux candidat.e.s, en leur proposant un essai ou une embauche, ou en les refusant tou.te.s les deux après les avoir rencontré.e.s. En revanche, 70 % des employeurs ont choisi de favoriser le/la candidat.e majoritaire, contre 19 % qui ont favorisé le/la candidat.e minoritaire. En d'autres termes, **lorsque les employeurs ont effectué un choix entre les deux candidat.e.s qui leur étaient proposé.e.s** — soit dans $70\% + 19\% = 89\%$ des cas — **ce choix s'est porté près de 4 fois sur 5 sur le/la candidat.e majoritaire** ($70 / 89 = 78.7\%$).

Tableau 1 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement pour chaque candidat.e sur l'ensemble des tests valides utilisables

Réponse de l'employeur...	<i>effectifs</i>	%
...favorisant le candidat majoritaire	770	70.0
...favorisant le candidat minoritaire	209	19.0
...avec essai ou embauche des deux*	38	3.5
...avec refus des deux candidat.e.s*	83	7.5
Ensemble	1 100	100.0
* réponse de l'employeur après avoir rencontré les 2 candidat.e.s		

Le Tableau 2 suivant détaille ce qui se passe aux étapes successives des processus de recrutement : contact initial puis mise en attente et entrevue éventuelles. Il le fait pour l'ensemble des tests valides utilisables, mais aussi en distinguant les tests ayant débuté par un appel téléphonique, un envoi de CV par courrier ou un dépôt physique de CV.

Le taux de discrimination nette est la différence entre la proportion de choix favorisant le candidat majoritaire et la proportion de choix favorisant le candidat minoritaire. Sur l'ensemble des tests valides utilisables, les différences de traitement se manifestent massivement dès le contact initial des candidat.e.s avec les employeurs. En effet, le taux de discrimination nette enregistré au contact initial (33.1 %) atteint déjà près des deux tiers du taux de discrimination nette cumulée à la fin des processus de recrutement (51.0 %). En ajoutant, à celui du contact initial, le taux de discrimination nette enregistré à l'issue des mises en attente — c'est-à-dire après des réponses du type « on vous rappellera » —, il s'avère que **près des neuf dixièmes de la discrimination globale est enregistrée avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs en entrevue.**

Cette distribution de la discrimination aux diverses étapes des processus de recrutement varie sensiblement en fonction de la modalité de contact initial. Dans les tests ayant débuté par un appel téléphonique des candidat.e.s, une grosse moitié de la discrimination totale s'est manifestée dès la prise de contact (28.5 / 50.1). Mais les étapes suivantes connaissent encore des niveaux de discrimination non négligeables, avec près d'un quart de la discrimination totale enregistré à l'issue des mises en attente, et un cinquième à l'issue des entrevues. Dans

les tests débutant par un envoi de CV par courrier, un filtre discriminatoire extrêmement important se manifeste au contact initial, où se concentre la quasi totalité des discriminations. Dans les rares tests qui franchissent cette barrière discriminatoire du contact initial, il semble que les candidats soient traités de manière plus équitable par la suite.

Tableau 2 Résultats à chaque étape du recrutement selon la modalité de contact initial à partir des seuls tests valides utilisables

Processus de recrutement <i>(nombre de tests valides utilisables)</i>	MODALITE DE CONTACT INITIAL			Ensemble
	Appel téléphonique	Envoi de CV par courrier	Dépôt physique de CV	
	(823)	(227)	(50)	(1 100)
CONTACT INITIAL	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
en faveur du majoritaire (a)	40.5 %	69.6 %	32.0 %	46.1 %
en faveur du minoritaire (b)	12.0 %	18.1 %	6.0 %	13.0 %
mise en attente des deux	24.1 %	5.7 %	54.0 %	21.6 %
entrevue proposée aux deux	23.4 %	6.6 %	8.0 %	19.3 %
Discrimination nette (a - b)	28.5 %	51.5 %	26.0 %	33.1 %
MISE EN ATTENTE	24.1 %	5.7 %	54.0 %	21.6 %
en faveur du majoritaire (a)	17.1 %	4.0 %	34.0 %	15.2 %
en faveur du minoritaire (b)	5.0 %	1.3 %	14.0 %	4.6 %
entrevue proposée aux deux	2.0 %	0.4 %	6.0 %	1.8 %
Discrimination nette (a - b)	12.1 %	2.7 %	20.0 %	10.6 %
ENTREVUE	25.4 %	7.0 %	14.0 %	21.1 %
en faveur du majoritaire (a)	10.9 %	2.2 %	2.0 %	8.7 %
en faveur du minoritaire (b)	1.4 %	1.7 %		1.4 %
essai ou embauche des deux	3.8 %	1.3 %	8.0 %	3.5 %
refus des deux candidat.e.s	9.3 %	1.8 %	4.0 %	7.5 %
Discrimination nette (a - b)	9.5 %	0.5 %	2.0 %	7.3 %
Discrimination nette cumulée	50.1 %	54.7 %	48.0 %	51.0 %

L'enquête a permis par ailleurs de distinguer divers degrés dans les différences de traitement, et d'en mesurer le poids relatif¹. Parmi les choix faits en faveur du candidat majoritaire dès le contact initial, quasiment la moitié correspondent à des différences de traitement très nettes : le candidat minoritaire — qui est toujours le premier à contacter l'employeur — se voit opposer un refus immédiat, tandis qu'une entrevue ou une évaluation pratique est ensuite proposée au candidat majoritaire. Dans d'autres cas, le candidat minoritaire est mis en attente (« envoyez un CV », « rappelez » ou « on vous rappellera ») tandis qu'une proposition d'entrevue ou d'évaluation pratique est faite là encore au candidat majoritaire. La différence de traitement peut paraître moins nette, mais pour autant le résultat est le même : le candidat minoritaire est écarté de la première sélection dès le contact initial. Il s'agit là en fait d'une forme assez surnoise de discrimination, qu'il est impossible de détecter comme telle dans les

¹ Cf. la section 8.3 du rapport complet pour une analyse détaillée de cette question.

conditions réelles de recherche d'emploi, dans la mesure où le candidat minoritaire n'a pas été formellement refusé.

En additionnant ces deux types de différences de traitement, ce sont au total près de 80 % des choix immédiats en faveur du candidat majoritaire qui consistent à ce que l'employeur souhaite rencontrer ce dernier sans en faire autant pour le candidat minoritaire qui a postulé avant lui sur le même emploi. Lorsque – bien plus rarement – le choix initial de l'employeur semble au contraire favoriser le candidat minoritaire, il le fait en règle générale de façon moins nette, et dans bien des cas cela ne signifie pas qu'il y aura une rencontre avec l'employeur. En effet, plus du tiers des réponses initiales en faveur du candidat minoritaire sont en fait de simples mises en attente alors que le candidat majoritaire est refusé.

L'enquête permet également de préciser les niveaux de discrimination dans les principaux domaines professionnels testés. Les résultats du Tableau 3 montrent que seulement 10 à 15 % des employeurs contactés, quel que soit leur domaine professionnel, ont traité de manière égale les deux candidat.e.s sur l'ensemble du processus de recrutement, en leur proposant au final un essai ou une embauche, ou bien en les refusant tou.te.s les deux après les avoir rencontré.e.s. En revanche, plus des deux tiers des employeurs contactés ont favorisé le candidat majoritaire, tandis qu'ils ne sont que 15 à 22 %, selon le domaine professionnel, à avoir favorisé le candidat minoritaire.

Tableau 3 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement selon le domaine professionnel testé — *tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement*

Nombre total de tests...	S. Hôtellerie restauration	R. Commerce	Autres domaines testés**
...favorisant le candidat majoritaire	69.5 %	68.1 %	67.3 %
...favorisant le candidat minoritaire	15.0 %	22.1 %	20.8 %
...avec essai ou embauche des deux*	2.0 %	2.9 %	7.5 %
...avec refus des deux candidat.e.s*	13.5 %	7.0 %	4.4 %
Ensemble	100.0 %	100.0 %	100.0 %
<i>(nombre de tests valides utilisables)</i>	<i>(393)</i>	<i>(204)</i>	<i>(226)</i>
* réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidat.e.s			
** "Services aux particuliers et aux collectivités", "Tourisme et transports", "Gestion et administration", "Bâtiment et travaux publics", "Santé et action sociale"			

Il est possible de présenter de façon plus illustrative l'écart entre les choix favorisant le candidat majoritaire et ceux favorisant le candidat minoritaire :

- dans l'hôtellerie-restauration, lorsque l'employeur a effectué un choix (69.5 + 15.0 = 84.5 %), celui-ci s'est fait plus de 4 fois sur 5 en faveur du candidat majoritaire
- dans la vente et le commerce et dans les "autres domaines testés", lorsque l'employeur a effectué un choix, celui-ci s'est fait 3 fois sur 4 en faveur du candidat majoritaire

En détaillant les résultats précédents à chacune des phases du recrutement ², il apparaît que dans les deux groupes du commerce et des « autres domaines testés », une grande partie de la sélection en général, et la quasi totalité de la sélection discriminatoire en particulier, est réalisée avant même que les employeurs ne rencontrent les candidat.e.s. Quant aux employeurs de l'hôtellerie-restauration, ils proposent bien plus fréquemment une entrevue aux candidat.e.s, mais ils discriminent d'autant plus fortement à l'issue de ces entrevues.

L'enquête a également conduit à distinguer les résultats obtenus sur chacun des six sites concernés par l'étude, où les paires étaient tantôt masculines, tantôt féminines, et où les candidat.e.s minoritaires présentaient une origine soit « maghrébine », soit « noire africaine ». Outre le fait qu'il ne s'agit pas en général du même sexe et de la même origine, les résultats de chaque site doivent être comparés avec prudence dans la mesure où ils portent sur des bassins d'emploi différents, et que les effectifs concernés sont moins importants que pour les résultats exposés plus haut.

Les analyses développées dans la section 11 du rapport ont toutefois permis de constater que la discrimination était très forte à l'encontre de tou.te.s les candidat.e.s minoritaires, tant de sexe féminin que de sexe masculin et d'origine « noire africaine » ou d'origine « maghrébine ». Les écarts de traitement les plus importants ont été relevés à l'encontre des hommes et femmes d'origine « noire africaine », avec des employeurs qui ont choisi dans 4 cas sur 5 le/la candidat.e majoritaire. Lorsque les candidat.e.s minoritaires étaient d'origine « maghrébine », les employeurs ont favorisé 3 fois sur 4 le candidat majoritaire au sein des paires masculines, et 2 fois sur 3 la candidate majoritaire au sein des paires féminines. En terme de discrimination, ce dernier résultat n'est toujours pas satisfaisant ; c'est pourtant le meilleur enregistré sur toute l'enquête ³.

Tableau de synthèse :

Lorsque l'employeur a fait un choix entre les deux candidat.e.s, il a favorisé le/la candidat.e majoritaire...

...près de 4 fois sur 5	sur l'ensemble des tests et quel que soit le mode de contact initial
...4 fois sur 5	dans l'hôtellerie et la restauration
...3 fois sur 4	dans le commerce et la vente
...3 fois sur 4	dans les autres domaines professionnels testés
...4 fois sur 5	vis-à-vis d'un ou d'une candidat.e d'origine « noire africaine »
...3 fois sur 4	vis-à-vis d'un candidat d'origine « maghrébine »
...2 fois sur 3	vis-à-vis d'une candidate d'origine « maghrébine » ³

² Cf. Tableau 9 de la section 10 dans le rapport complet.

³ Cet écart est d'ailleurs probablement sous-estimé et doit être interprété avec prudence, en raison du biais indiqué dans la section 11 du rapport.