

Mesure des discriminations à l'embauche par testing

3 septembre 2009



- Discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration en Île-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 serveurs et de comptables. Cette étude compare les taux de succès des candidats en fonction de leurs 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 (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 (19 contre 54) pour obtenir une proposition d'entretien d'embauche. Pour un candidat de nationalité marocaine, c'est 15 fois plus.

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

Source : Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France



, Emmanuel Duguet, Noam Leandri, Yannick L'Horty et Pascale Petit - 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 (70 contre 19) 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'entretiens (de 11 % à 52 %) en raison notamment du plus grand nombre de refus qui sont adressés aux deux candidats.

Résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement

Réponse de l'employeur...

Unité : %

	Ensemble des candidatures	Candidats ayant passé un entretien
...favorisant le candidat majoritaire	70	41
...favorisant le candidat minoritaire *	19	7

Résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement

Réponse de l'employeur...

Unité : %

Ensemble des candidatures Candidats ayant passé un entretien

...avec embauche ou refus des deux	11	52
Total	100	100

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, 4880 CV envoyés

Source : [Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France](#) Bureau international du travail, 2007

- Discrimination à l'embauche sur plusieurs critères

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.

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

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

	Convocations	Probabilités
Femme	63	1,6 fois moins de chances
Handicapé	54	1,8 fois moins de chances
Visage disgracieux	71	1,4 fois moins de chances
Candidat de référence	100	---
Nom maghrébin	36	2,7 fois moins de chances
Agé (48-50 ans)	32	3 fois moins de chances

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 1340 offres d'emploi, 6461 CV envoyés

Source : [Baromètre ou indice des discriminations à l'embauche](#), Observatoire des discriminations, Université Paris 1.

- Discrimination à l'embauche des femmes

Le premier test académique a été mené en 2002 par l'économiste Pascale Petit sur l'emploi des femmes dans les établissements financiers. 24 candidatures fictives ont été construites et ont permis de réaliser 157 audits sur 75 établissements financiers d'Île-de-France. Ces résultats mettent en évidence la volonté des recruteurs d'attribuer les postes peu qualifiés (Bac) subalternes aux jeunes femmes et les postes qualifiés (BTS) d'encadrement et de décision aux jeunes hommes. Toutefois, à 37 ans, on ne note moins de discriminations, en partie parce qu'à cet âge la probabilité d'avoir un enfant est plus faible... Les femmes sont même favorisées pour les postes qualifiés du secteur commercial.

Différences de recrutement entre un homme et une femme dans les banques L'âge et la situation familiale des candidats sont discriminants

	25 ans, célibataire sans enfant	37 ans, célibataire sans enfant	37 ans, marié 3 enfants
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

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

Source : [Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier](#) », Pascale Petit - Revue Economique, 2004.

Les autres testing réalisés :

- [Discrimination à l'accès aux soins](#)
- [Discrimination à l'accès au logement](#)

Photo / © Woodapple - Fotolia

Emplacement :

[Accueil](#) > [Thèmes](#) > [Français et étrangers](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inequalitywatch.eu/Mesure-des-discriminations-a-l-embauche-par-testing>