



Analyse et mesure des phénomènes de discrimination à l'embauche

Présentation de l'observatoire des discriminations :

Composante du CERGORS (centre d'étude et de recherche sur les organisations et les relations sociales) de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne, l'**Observatoire des Discriminations** est dirigé par le professeur Jean-François AMADIEU. Il répond à la volonté de développer des recherches et études dans un domaine où le besoin de connaissance est important. La mesure des phénomènes d'inégalité des chances dans l'emploi et de leur évolution constitue un enjeu économique, social et politique.

L'observatoire a pour objectif de mener des **études et recherches** concernant toutes les formes de discriminations : Homme/femmes, ethniques, d'âge, religieuse, géographique, d'apparence, selon les orientations sexuelles, l'état de santé et le handicap, etc.

Objectif général de notre intervention :

Contribuer à analyser et combattre toutes les formes de discriminations à l'embauche. Nous poursuivons notre réflexion sur la discrimination à l'embauche avec la présentation du 1^{er} Baromètre mené en France par l'observatoire des discriminations sous la direction de Monsieur Jean-François AMADIEU. De l'automne 2005 à l'automne 2006, 6461 CV ont été envoyés en réponse à 1340 offres d'emploi.

La force de ce baromètre repose sur sa taille et la représentativité de l'échantillon qui permet de recueillir des données probantes par région, catégorie sociale, taille d'entreprise, ou encore secteur d'activité. L'objectif consiste à se doter d'un « point zéro » qui permettra de mesurer dans l'avenir les progrès dans la lutte contre les discriminations.

Objectif général :

Se doter d'une réflexion commune visant à mieux appréhender les phénomènes de discrimination à l'emploi.

Méthode :

Nous avons comparé les résultats (convocations à un entretien d'embauche) qu'obtenaient un candidat de référence (homme de 28-30 ans, « français de souche » par son nom et prénom, sans photo) et des candidats factices susceptibles d'être discriminés en raison de :

L'âge : un homme de 48-50 ans

Du genre et du nombre d'enfants : une femme avec 3 enfants

De l'origine : nom et prénom du candidat à consonance maghrébine

Du handicap : reconnaissance COTOREP

De l'apparence physique : visage disgracieux

Nous avons envoyé **6 461 CV** durant une année en réponse à **1340 offres d'emploi**. Les CV ont été adressés par Internet et papier en réponse à des offres d'emploi. Le taux de réponse positive obtenu par nos candidatures factices est d'environ 9,26 %.

Notre échantillon nous permet de comparer la situation des candidats à des emplois selon **la catégorie sociale**. Nous testons des emplois de cadres, de techniciens, commerciaux ou encore agents de maîtrise (professions intermédiaires dans la nomenclature de l'Insee), d'employés et d'ouvriers.

Nous pouvons comparer la réalité des entreprises (le niveau des discriminations) selon **la taille de l'entreprise** – de 20 salariés, 20 à 200 et + de 200 salariés.

Nous avons des éléments de comparaison sur les **différences régionales** et les **secteurs d'activité** (construction, industrie, tertiaire)

Résultats attendus :

- **Présentation détaillé des résultats du Baromètre des discriminations à l'embauche.**
- **Apport de connaissances sur des thématiques liées à la discrimination à l'emploi**

Baromètre Adia- Observatoire des discriminations Novembre 2006

Il s'agit du premier Baromètre ou indice des discriminations à l'embauche. Jusqu'alors on n'a produit que des résultats très partiels (un type d'emploi, quelques firmes, un type de discrimination comme l'origine ethnique par exemple, une zone géographique). Il s'agit de se doter d'un « point zéro » qui permettra de mesurer les progrès dans la lutte contre les discriminations.

Tout repose sur la représentativité de l'échantillon et sa taille qui permet de ventiler les résultats par exemple par secteur, région, taille d'entreprise ou encore type d'emploi.

Méthode :

Nous avons comparé les résultats (convocations à un entretien d'embauche) qu'obtenaient un candidat de référence (homme de 28-30 ans, « français de souche » par son nom et prénom, sans photo) et des candidats factices susceptibles d'être discriminés en raison de :

L'âge : un homme de 48-50 ans

Du genre et du nombre d'enfants : une femme avec 3 enfants

De l'origine : nom et prénom du candidat à consonnance maghrébine

Du handicap : reconnaissance cotorep

De l'apparence physique : visage disgracieux

Nous avons envoyé **6 461 CV** durant une année en réponse à **1340 offres d'emploi**. Les CV ont été adressés par internet et papier en réponse à des offres d'emploi. Le taux de réponse positive obtenu par nos candidatures factices est d'environ **9,26%**.

Notre échantillon nous permet de comparer la situation des candidats à des emplois selon **la catégorie sociale**. Nous testons des emplois de cadres, de techniciens, commerciaux ou encore agents de maîtrise (professions intermédiaires dans la nomenclature de l'Insee), d'employés et d'ouvriers.

Nous pouvons comparer la réalité des entreprises (le niveau des discriminations) selon **la taille de l'entreprise** – de 20 salariés, 20 à 200 et + de 200 salariés.

Nous avons des éléments de comparaison sur les **différences régionales** et les **secteurs d'activité** (construction, industrie, tertiaire)

Les chiffres qui suivent ont été calculés à partir des réponses brutes obtenues lors des tests. En effet, notre échantillon testé ne correspondait pas exactement à la répartition nationale des emplois par catégorie sociale, secteur, taille d'entreprise ou régions même s'il en était proche (nous avons appliqué une méthode par quotas mais dispositions de données plus complètes dans certains cas). Les données suivantes sont une mesure recalculée des discriminations qui est représentative des discriminations dans l'accès à l'emploi (hors fonction publique).

Résultats d'ensemble par type de discrimination

L'âge est la première forme de discrimination. Un candidat de 48-50 ans reçoit en effet 3 fois moins de réponses positives que notre candidat de référence âgé de 28-30 ans. Nous n'avons naturellement pas répondu aux offres d'emplois qui précisent, en toute illégalité, un critère d'âge. Les annonces précisant un critère d'âge représentent par exemple 8 % des annonces de commerciaux. Les chances de notre candidat âgé sont donc en réalité encore plus faibles. Nous avons réalisé des tests de discrimination en avançant dans une partie de l'échantillon à 48 ans au lieu de 50 ans l'âge de nos candidats seniors. Ce rajustissement relatif ne change rien à la discrimination qui concerne les seniors.

Un candidat au patronyme maghrébin (sans photo) reçoit lui aussi 3 fois moins de réponses qu'un candidat au nom et prénom « français de souche ». Ce niveau de discrimination, pourtant important en lui-même, peut sembler modeste. En effet, en 2004, sur des emplois de commerciaux nous avons établi qu'un candidat maghrébin avait 5 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence. Notre baromètre porte cette fois sur tous les types d'emploi, en outre, nous ne mesurons que la sélection au tri de CV et non la discrimination dans le reste des étapes du recrutement où elle est importante.

Un candidat en situation de handicap (reconnu Cotorep) a 2 fois moins de chances de décrocher un entretien d'embauche. Ce niveau de discrimination peut être beaucoup plus élevé pour certains types d'emploi et a contrario quasi inexistant pour l'accès à certaines firmes.

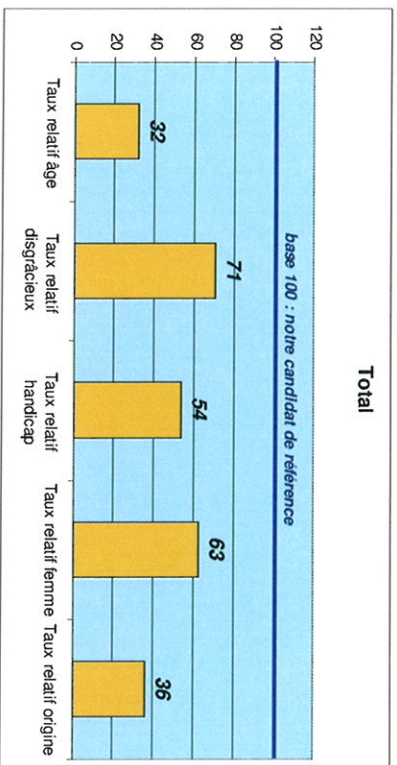
Une femme de 32 ans mariée et ayant 3 enfants, et un candidat au visage éloigné des canons de la beauté ont respectivement 37 et 29 % de chances en moins d'être convoqués à un entretien d'embauche. Mais derrière ces résultats moyens se cachent des situations bien différentes. Ainsi, les candidatures de femmes avec enfants sont clairement repoussées sauf pour certains types d'emploi. Quant au physique, il joue beaucoup sauf pour les postes d'ouvriers.

Taux de réponses positives

(Convocation à entretien d'embauche en base 100 pour le candidat de référence)

¹ Nous avons moins testé la variable genre et les chiffres ont été redressés pour en tenir compte.

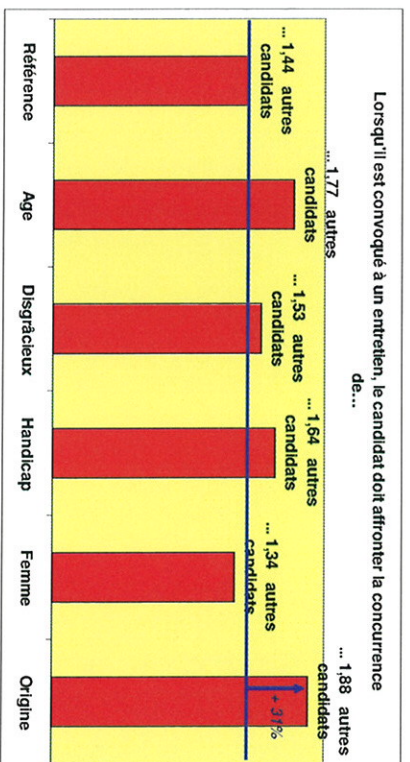
² Nous avons utilisé les chiffres de l'Unedac et de l'Insee.



Note : par taux relatif, nous entendons le nombre de réponses positives reçues par le candidat testé relativement à celles reçues par le candidat de référence (en base 100). Ainsi, si le candidat testé à reçu 20 réponses et le candidat de référence 50, le taux relatif est 40.

Des réponses positives qui ne valent pas embauche ...

Le niveau des discriminations mesurées ne porte que sur l'étape du tri de CV. Nous savons par nos analyses statistiques sur les flux d'embauche et par des tests avec des acteurs réalisant des entretiens de recrutement que la discrimination se poursuit dans la suite du processus de recrutement. Il y a de fortes chances que certains de nos candidats ne soient pas indemnes de la suite du processus de recrutement. C'est d'autant plus probable que les plus discriminés doivent affronter un nombre de candidats, également convoqués, plus élevé. La pression concurrentielle qu'ils doivent affronter est plus grande. L'employeur est moins sélectif dans son tri de CV. Le candidat âgé, maghrébin et handicapé sont pénalisés alors que la candidate femme ou le candidat au physique disgracieux semblent bénéficier d'un a priori plus favorable des employeurs. Nous avons calculé la pression concurrentielle comparée entre nos candidats. Bien entendu de nombreux autres candidats se présentaient aussi pour les mêmes postes et nous ne fournissons qu'une indication à partir de nos propres envois de CV.

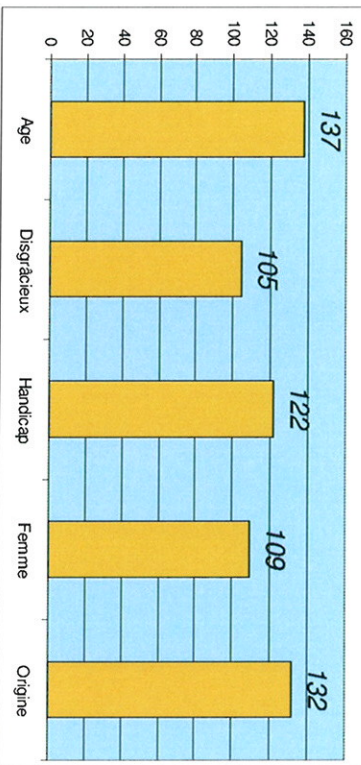


Un fort risque de plainte pour les employeurs :

« 605 plaintes potentielles pour 6461 CV »

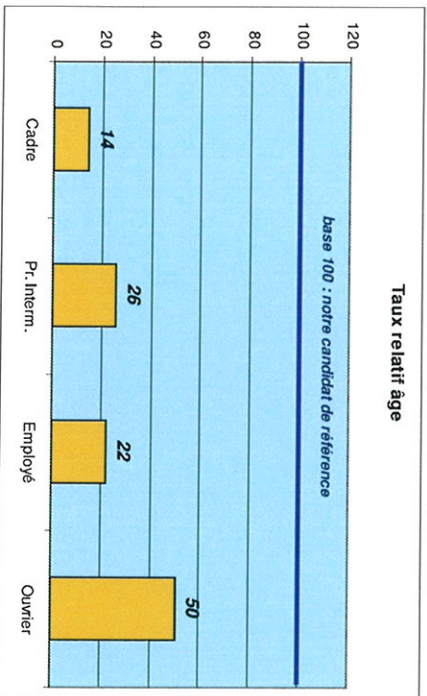
Au seul stade du tri de CV que nous avons examiné, si les candidatures avaient émané de vrais candidats (homme de 48 ans, femme avec enfant, homme au patronyme maghrébin, etc.), un nombre élevé de plaintes aurait pu être déposées. Par exemple, à l'issue de nos tests, 132 hommes au patronyme maghrébin auraient pu le faire puisqu'ils n'étaient pas convoqués alors que le candidat de référence au CV similaire en tout point au sien était convoqué. 137 hommes de 48 à 50 ans auraient pu faire de même ainsi que 122 personnes handicapées et 109 femmes. Au total, dans 605 cas un candidat « susceptible d'être discriminé » n'a pas obtenu de réponse positive alors que le candidat de référence « non susceptible d'être discriminé » recevait, pour le même poste, une réponse positive. Sur 6461 CV envoyés le nombre potentiel de plaintes représente près de 10 %. Les employeurs ont ainsi une chance sur 10 de se trouver face à une plainte pour discrimination au seul stade du tri de CV.

605 plaintes possibles : le candidat de référence est convoqué sans que le candidat testé le soit

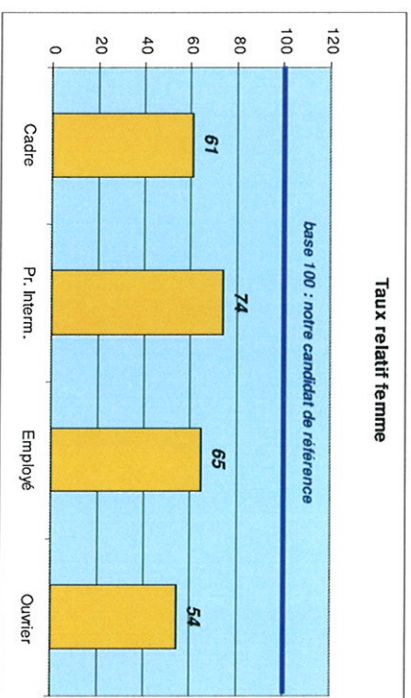


Résultats par type d'emploi

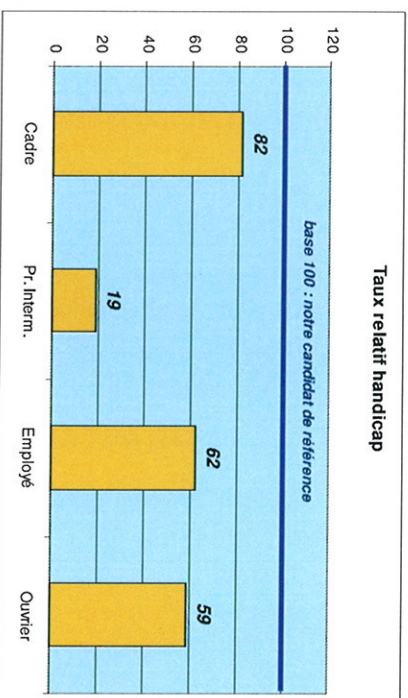
La discrimination à l'égard des hommes de 48-50 ans se vérifie quels que soient les types d'emplois. Le taux de réponses positives est d'autant plus faible que la qualification est élevée. Un ouvrier de 48-50 ans a 2 fois moins de chances d'avoir une réponse positive qu'un candidat de 30 ans et un cadre 7 fois moins ! Pour les employés et les professions intermédiaires la discrimination en raison de l'âge se situe à des niveaux considérables (de 4 à 5 fois moins de réponses positives).



Pour les femmes avec enfants la discrimination existe pour tous les types d'emplois en étant plus forte pour les emplois ouvriers. Pour des emplois relevant des professions intermédiaires, les candidatures de femmes (même avec enfants) sont mieux accueillies.

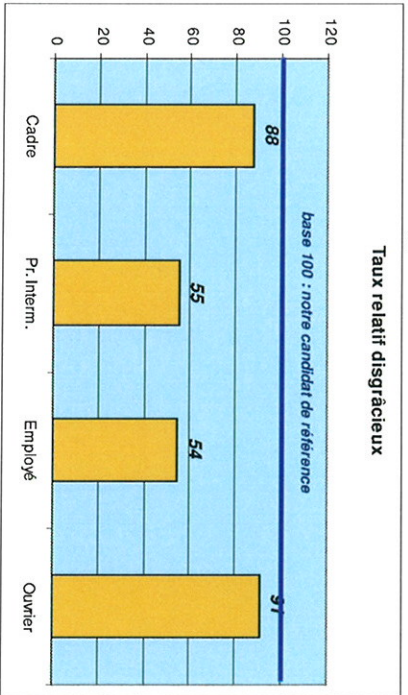


Pour les personnes handicapées, les résultats sont médiocres dans les emplois en contact avec la clientèle. Ils sont très bons pour les postes d'encadrement cela pouvant s'expliquer par la pénurie de candidats cadres en situation de handicap.



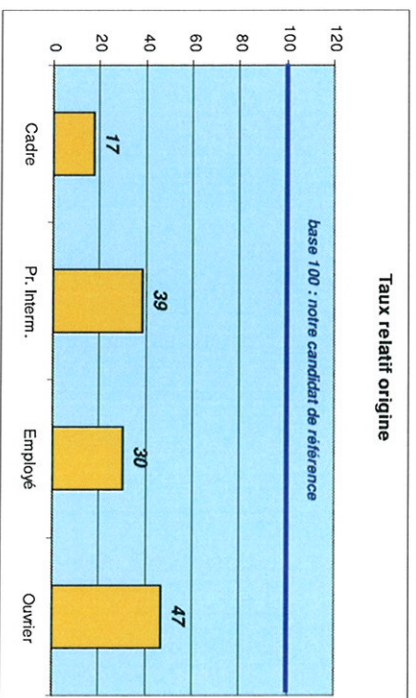
L'apparence physique compte nettement pour les professions intermédiaires et les employés (en particulier pour les métiers de la vente) en diminuant par 2 les chances de décrocher un

entretien d'embauche. Mais, pour les postes d'ouvriers l'apparence physique n'a aucun effet sur les chances d'obtenir une réponse positive après un envoi de CV. De même pour les postes de cadres l'effet de l'apparence est modeste.



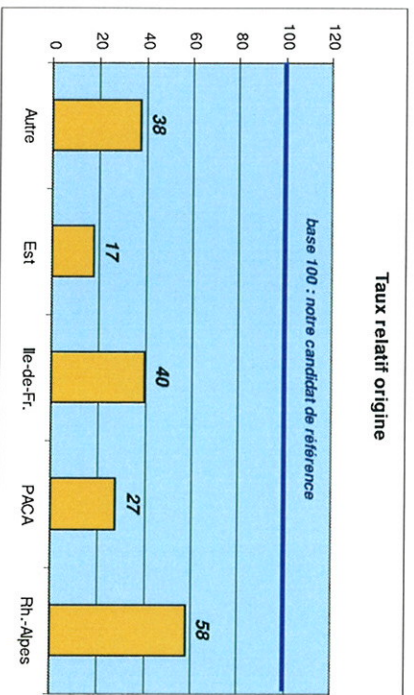
La discrimination en raison de l'origine est particulièrement forte pour les postes de cadre. Un candidat cadre d'origine maghrébine obtient près de 6 fois moins de réponses positives que notre candidat au patronyme « Français de souche ». Les résultats sont meilleurs pour les employés et professions intermédiaires mais la discrimination reste toujours élevée (3 fois moins de chances d'obtenir une réponse positive). Pour les emplois ouvriers la discrimination est de moindre ampleur (2 fois moins de chance d'avoir une réponse positive)

Le fait de détenir des diplômes de niveau plus élevé ne semble pas avoir d'effet significatif. On aurait pu d'autre part penser que lorsque les employeurs peinent à trouver des candidats de valeur, ils discriminent moins. Or, quel que soit le taux de sélectivité des emplois, nous constatons toujours une discrimination de même niveau. Par exemple, pour des emplois très recherchés de soudeur ou de plombier on note une discrimination qui reste très forte. Pour les postes en contact avec la clientèle de commerciaux la discrimination est particulièrement forte alors même que le marché du travail est favorable aux demandeurs d'emploi.

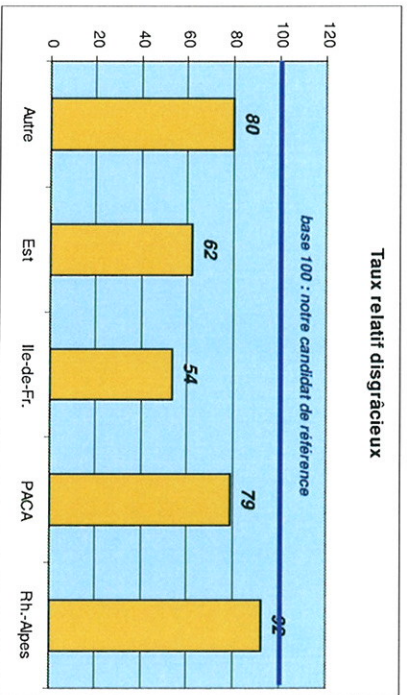


Les différences régionales

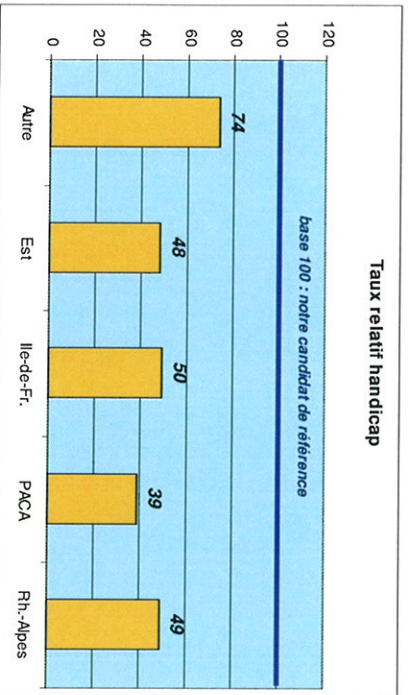
Les discriminations en raison de l'origine sont 2 fois plus importantes dans l'Est de la France qu'en région parisienne. En PACA la discrimination en raison des origines est plus importante qu'en région parisienne mais n'atteint pas le niveau de l'Est de la France. Les résultats en Rhône Alpes sont nettement meilleurs.



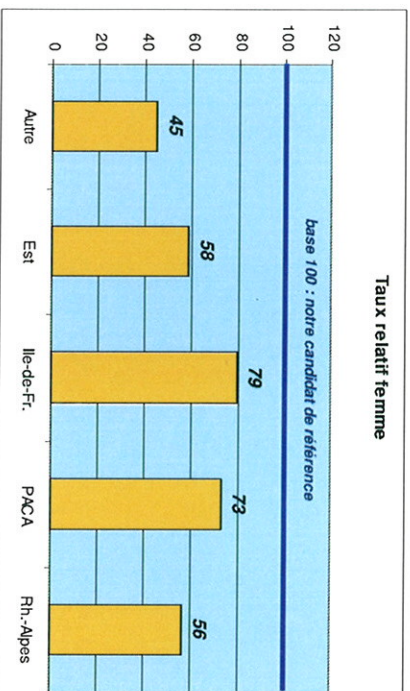
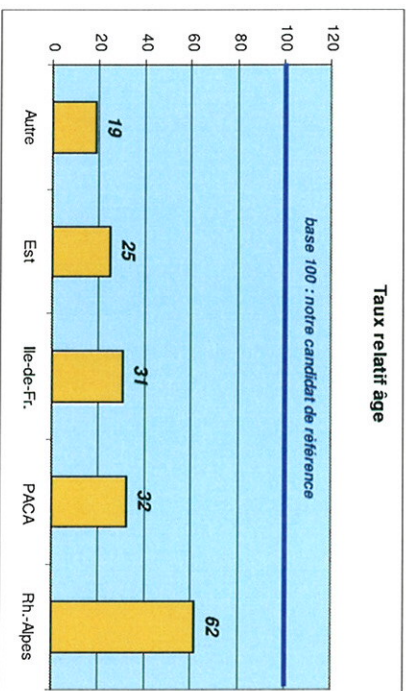
La discrimination en raison de l'apparence est nettement plus forte en région parisienne que dans les autres régions.



C'est en PACA que les personnes handicapées rencontrent le moins de succès. Le score dans les régions de l'ouest et du nord sont nettement plus favorables mais la taille de l'échantillon amène à interpréter ce résultat avec prudence.

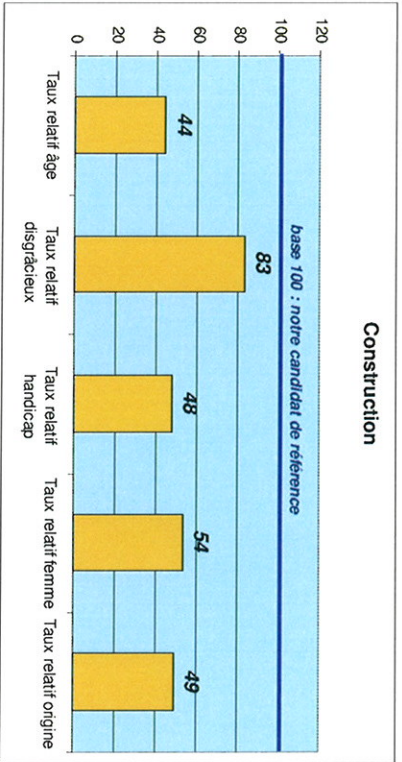


Les discriminations en fonction de l'âge semblent moins en PACA et Rhône Alpes et celle concernant notre mère de famille de 3 enfant moindre en région parisienne.

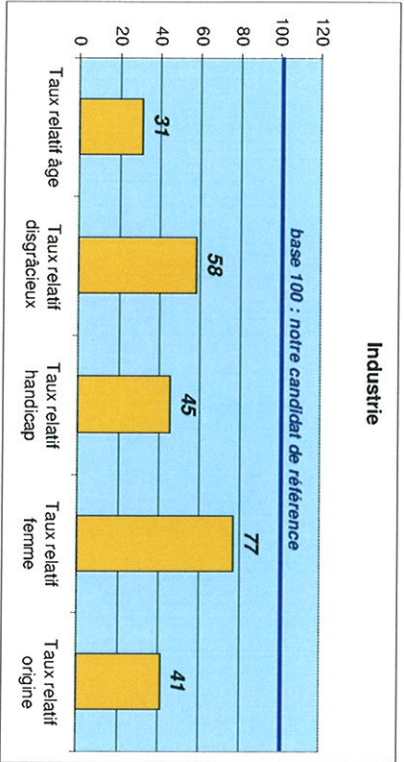


Les différences sectorielles

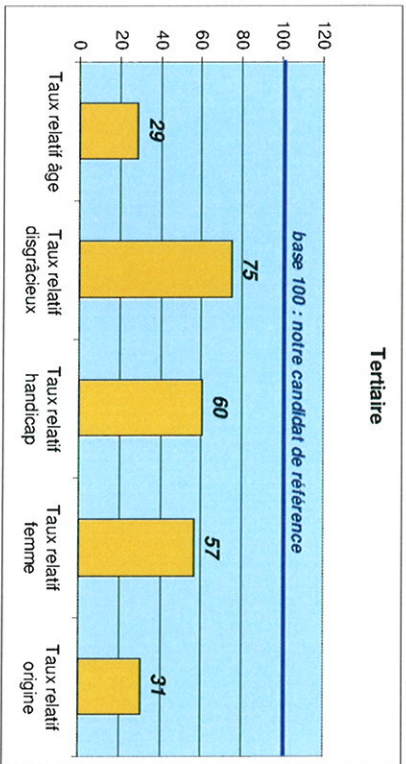
Dans le secteur de la construction l'apparence physique est moins prise en considération lors du tri de CV que dans d'autres secteurs. C'est le secteur le moins discriminant en moyenne notamment en raison de l'âge et de l'origine.



L'industrie discrimine nettement en raison de l'origine et de l'âge mais aussi, comme le secteur de la construction, en raison du handicap.

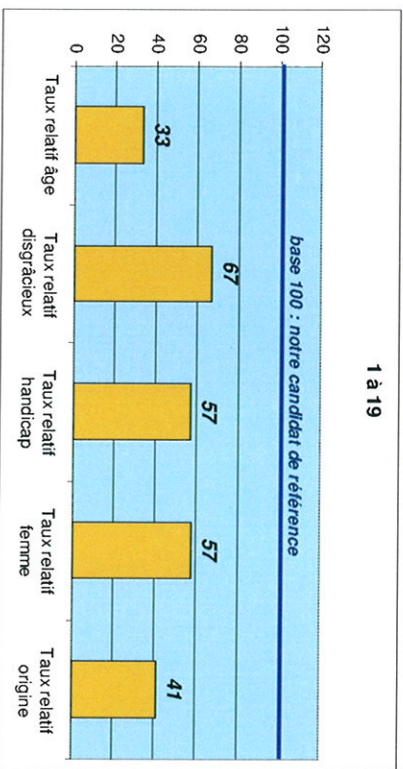


Dans le secteur tertiaire les candidatures de personnes handicapées reçoivent le meilleur accueil. En revanche, les candidats âgés et les candidats d'origine maghrébine y sont particulièrement discriminés.

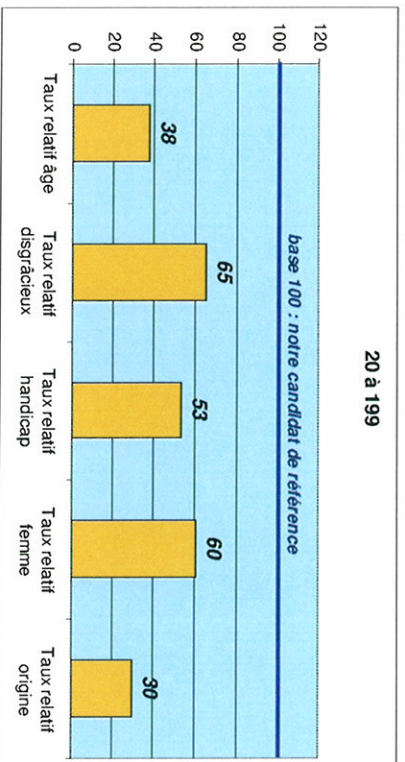


L'effet taille d'entreprise

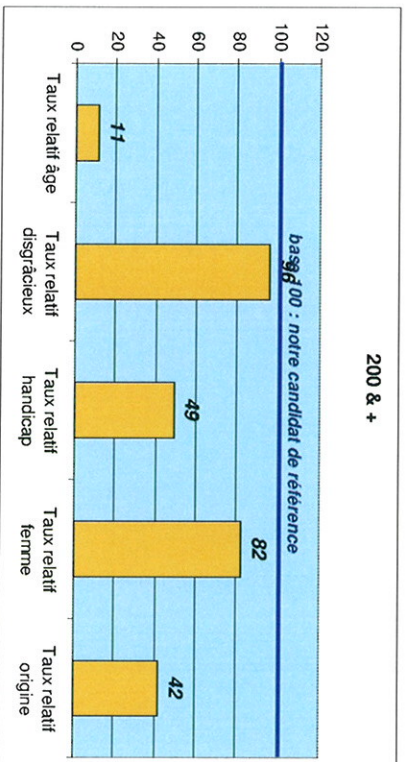
Dans les très petites entreprises (en dessous de 20 salariés), les discriminations ne sont pas dans l'ensemble les plus fortes.



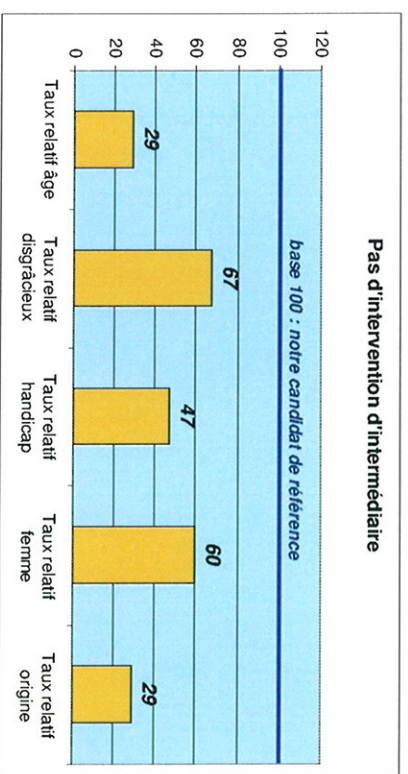
Dans les PME de 20 à 200 salariés le niveau de discrimination moyen est le plus élevé. La discrimination en raison de l'origine est très forte.



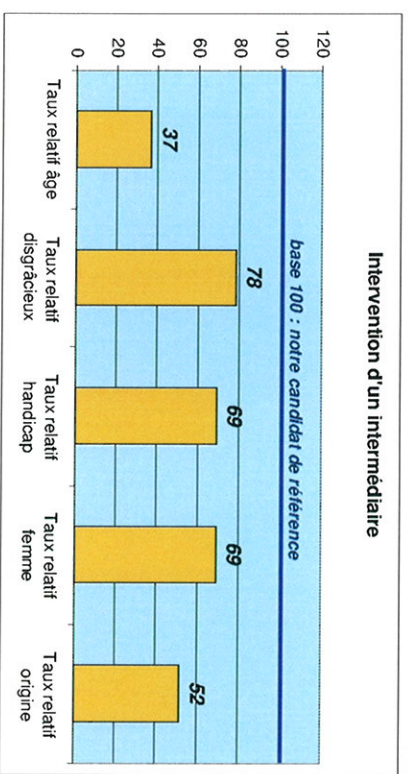
Dans les plus grandes entreprises (au-delà de 200 salariés), les discriminations en fonction de l'âge sont très importantes. Dans l'ensemble, hormis pour l'âge, les discriminations sont nettement moindres dans cette taille d'entreprise.



discrimination. Cet effet se manifeste quel que soit le type de discrimination. Il est important pour l'origine et le handicap.



Intervention d'un intermédiaire



Le rôle des intermédiaires de l'emploi : « un effet positif »

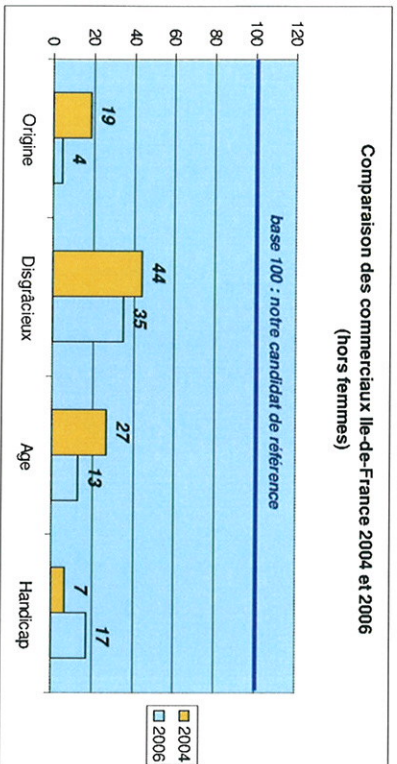
Lorsqu'un intermédiaire intervient dans le processus de recrutement au stade du premier tri de CV quel est son impact sur le niveau de discrimination ? Nous avons comparé les niveaux de discrimination et constaté que les intermédiaires de l'emploi (agences de travail temporaire, cabinets de recrutement) discriminent moins même s'il y a

Evolution entre 2004 et 2006 des discriminations (commerciaux de la région parisienne) : « dégradation sauf pour le handicap »

Comment évoluent les discriminations depuis 2 ans ? Notre baromètre apporte une première réponse s'agissant des emplois de commerciaux. Nous avons effet testé les discriminations en 2004 et en 2006 sur le même type d'emploi (des postes de commerciaux en région parisienne). Nos résultats doivent être interprétés avec

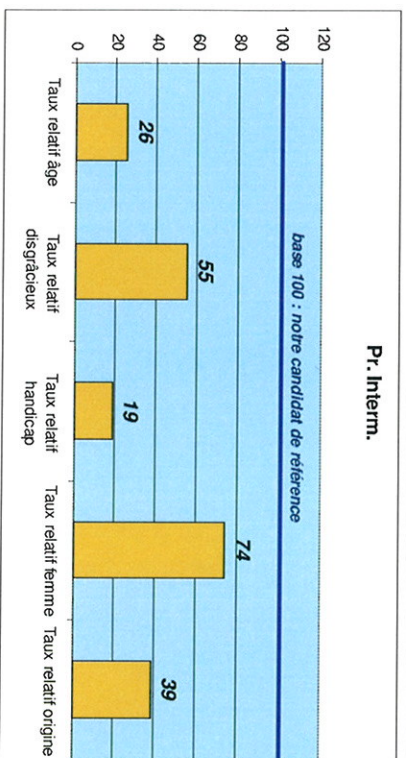
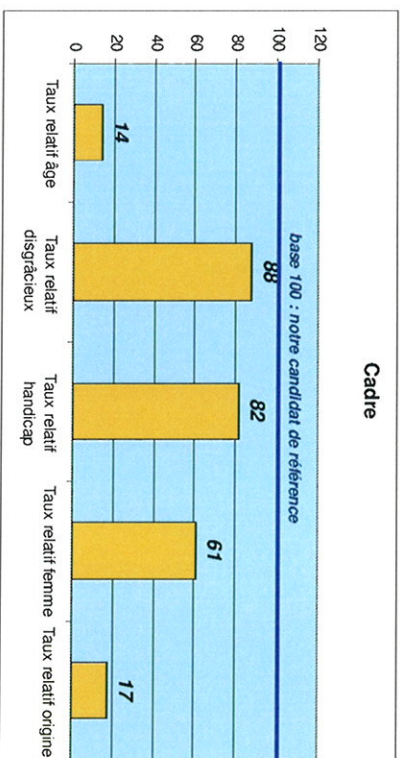
prudence car nous avons testé 258 offres en 2004 et 100 en 2006. Néanmoins, ils confirment l'ampleur des discriminations pour ce type d'emploi. Ils suggèrent aussi des tendances.

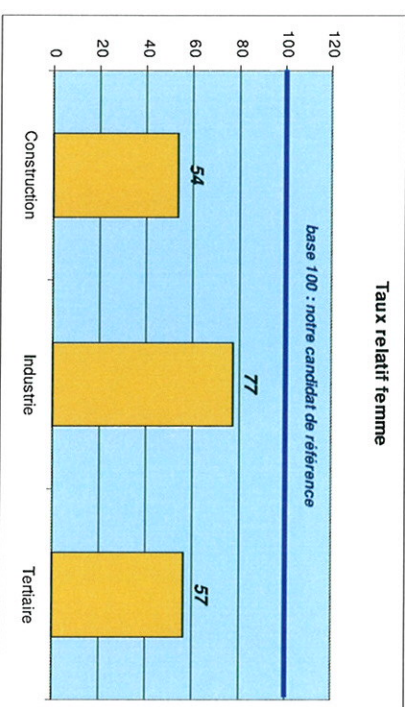
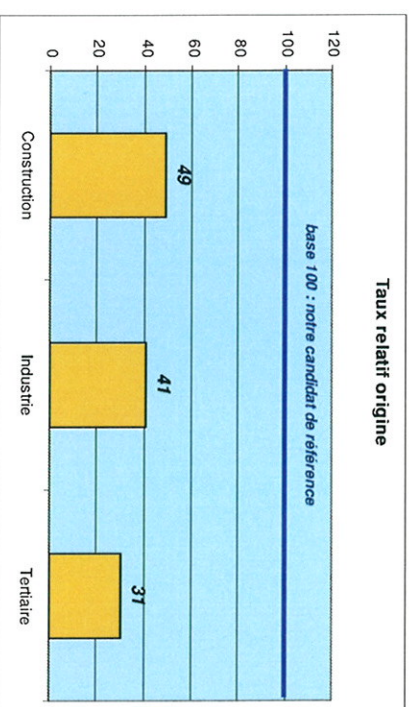
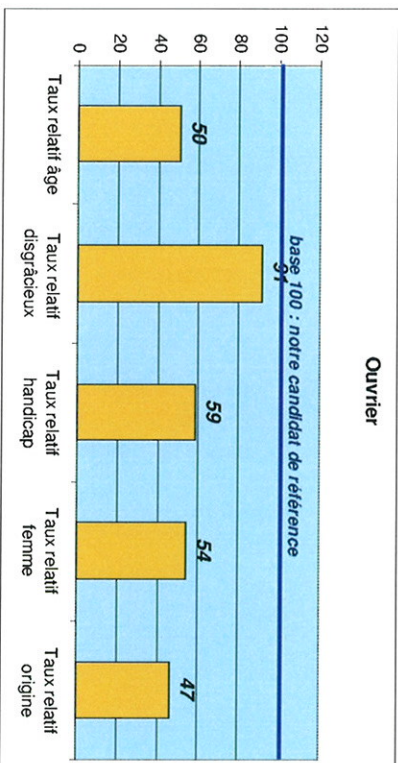
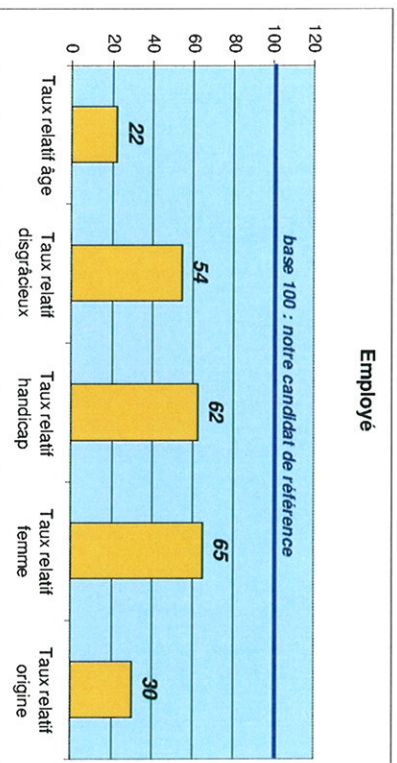
Les discriminations liées à l'origine et à l'âge sont nettement plus fortes. Pour l'apparence physique les résultats sont un peu moins bons également. Seule la situation des personnes handicapées est en progrès, sans doute sous l'effet de la loi de 2005 et de la mobilisation des entreprises sur le sujet. Notre candidat maghrébin obtient 5 fois de réponses en 2006. En 2004, il avait 5 fois moins de réponses positives que le candidat de référence, or, en 2006, il a 25 fois moins de chances d'avoir une réponse positive. Le constat est le même pour notre candidat « âgé ». En 2006, il a 8 fois moins de chances de recevoir une réponse positive que le candidat de référence. Les résultats de l'ensemble de nos tests confirment la situation très difficile dans laquelle se trouvent les séniors.



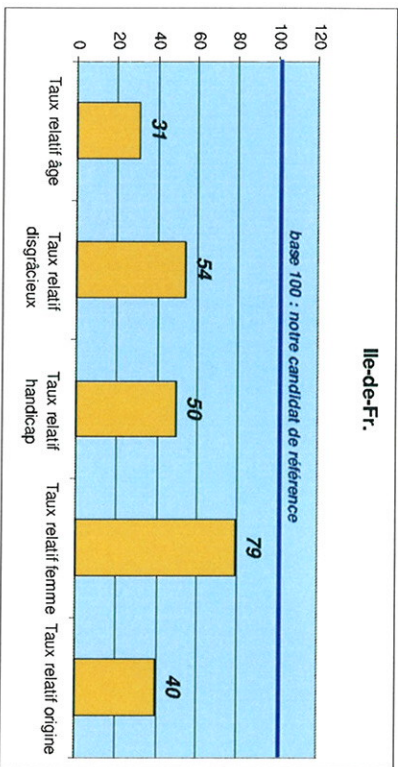
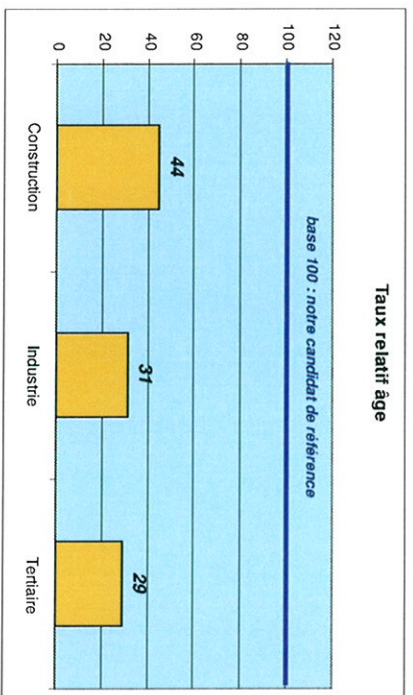
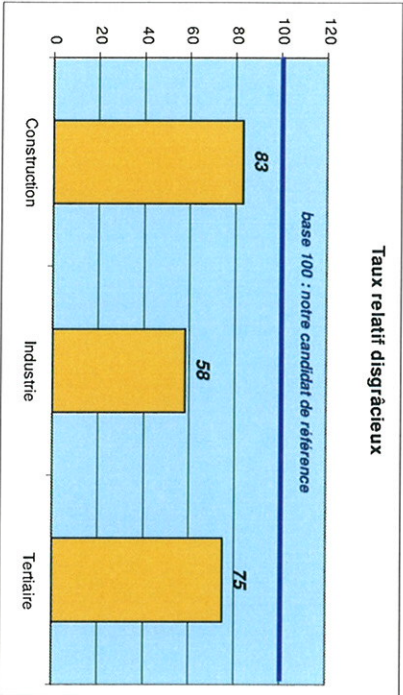
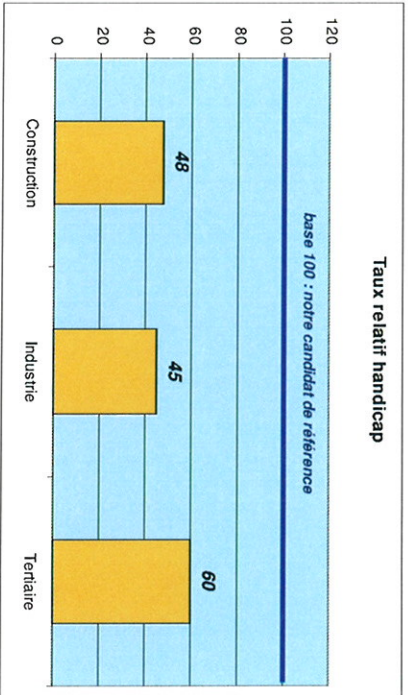
Annexe : données détaillées

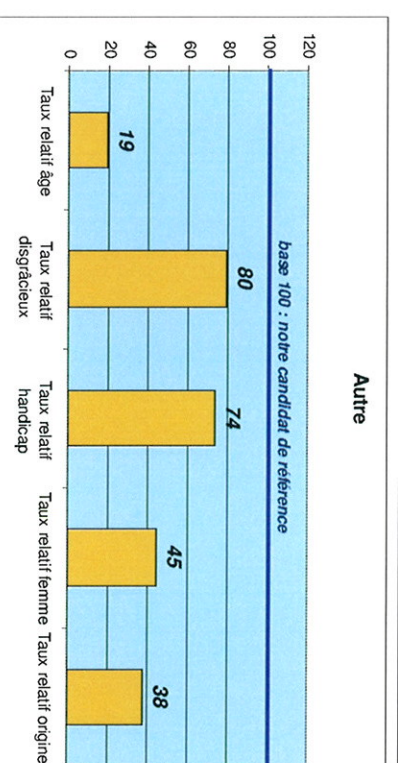
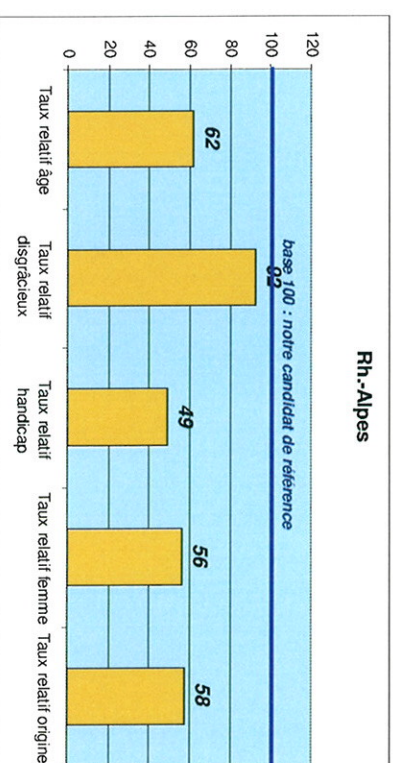
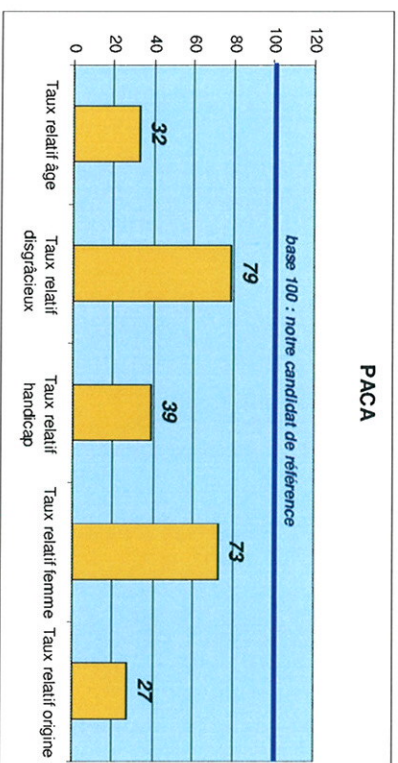
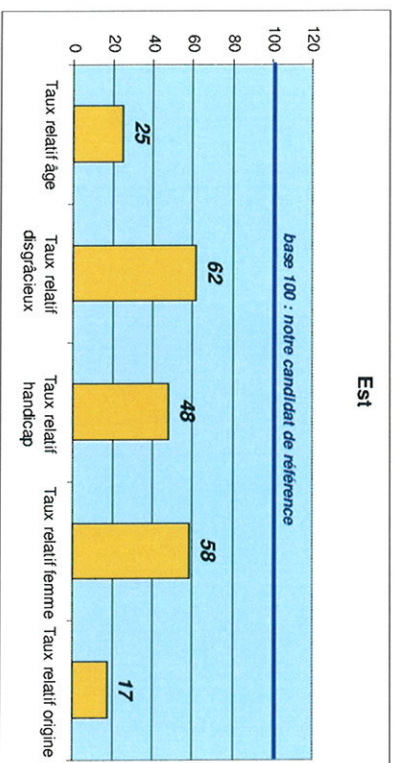
Répartition par Catégories sociales



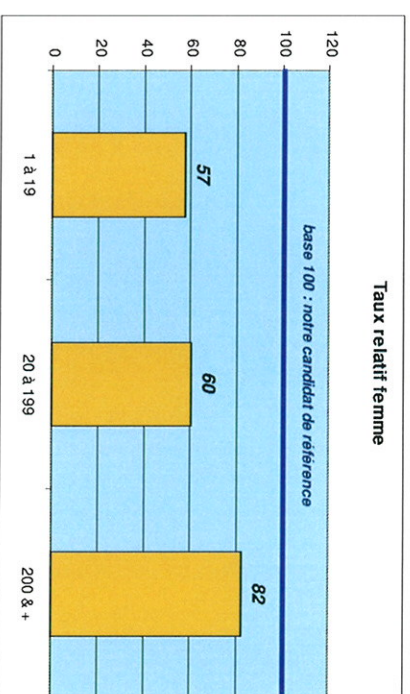
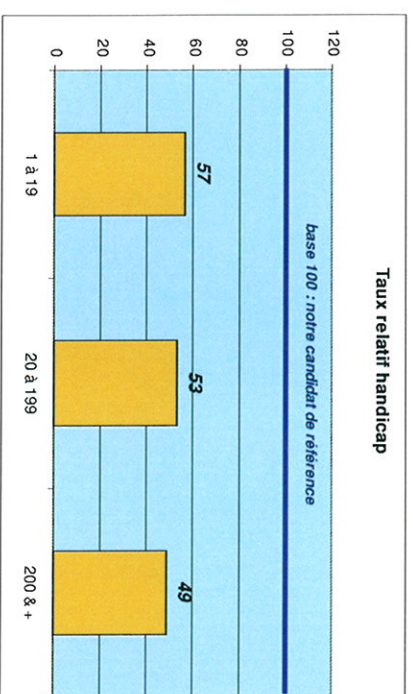
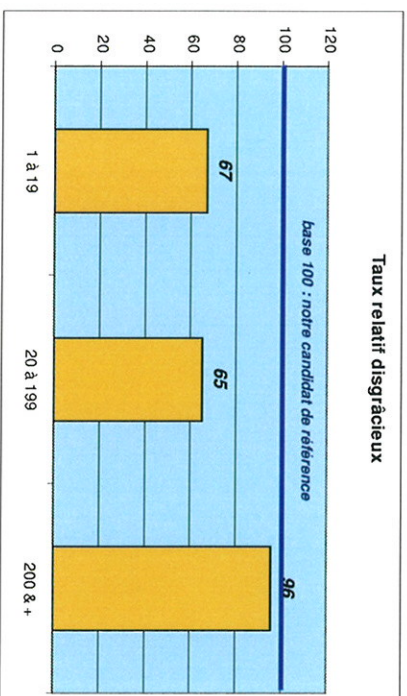
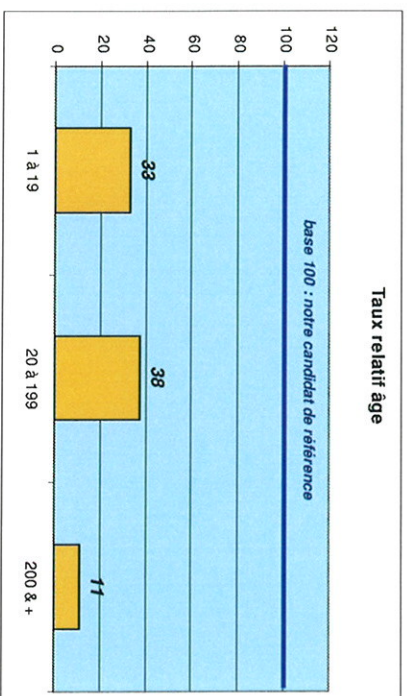


Répartition par secteurs





Répartition par taille d'entreprise



Taux relatif origine

