

Observatoire des Discriminations

Jean-François Amadiou

Professeur

Université Paris I, Panthéon Sorbonne

Etude réalisée avec le soutien d'Adia

Diffusion 14 avril 2005, France 2 « envoyé spécial », reportage de Vincent Nguyen et Mathieu Birden

Discriminations à l'embauche -De l'envoi du CV à l'entretien-

Avril 2005

La méthode du testing a été insuffisamment utilisée en France malgré sa portée démonstrative. Dans le domaine du travail, elle est très adaptée pour mettre en évidence des phénomènes de discrimination à l'embauche. Elle consiste à répondre à des offres d'emploi en envoyant des candidatures (CV et lettre) qui sont relativement similaires et qui ne diffèrent que par une caractéristique, la variable à tester. Dans une recherche de ce type menée en mai 2004 en réponse à 258 offres d'emploi nous avons mis en évidence des différences significatives dans les taux de succès des candidatures. Un candidat Handicapé recevait 15 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence, un homme d'origine marocaine 5 fois moins, un candidat de 50 ans près de 4 fois moins. Un homme au visage disgracieux ou encore un candidat habitant un quartier sensible recevaient également moins de convocations à un entretien d'embauche.

Une candidate femme ne faisait pas l'objet de discrimination lorsqu'elle postulait à des emplois de commercial. Néanmoins, dans une autre enquête réalisée en décembre 2004 nous avons constaté qu'une femme ayant 3 enfants et 35 ans était clairement écartée au profit d'une femme plus jeune, célibataire et sans enfants.

Il fallait prolonger ces études pour répondre à plusieurs questions, notamment :

- Que se serait-il passé si nos candidats s'étaient rendus à un entretien d'embauche ? Passer le stade de la sélection sur CV donne-t-il toutes leurs chances aux candidats ?
- La discrimination est-elle de même ampleur lorsqu'une caractéristique « discriminante » du candidat n'est pas visible sur son CV et révélée lors d'un entretien ?
- Que se passe-t-il lorsqu'une candidature, meilleure que les autres au vu des éléments du CV, émane d'une personne qui cumule des caractéristiques donnant lieu a priori à triple discrimination (femme maghrébine résidant en banlieue) ?
- Observe-t-on une discrimination à l'égard d'une personne antillaise ?
- Existe-il une discrimination à l'égard des personnes en surpoids ou obèses ?

Pour répondre à ces questions nous avons utilisé la méthode recommandée par le BIT qui consiste à préparer des candidats au recrutement en examinant les phénomènes de discrimination à chaque étape du recrutement (tri des CV, entretien). Les candidats qui se présentent aux entretiens d'embauche sont des acteurs professionnels qui ont été spécialement formés à l'entretien¹. On peut ainsi s'assurer que la prestation et l'apparence de nos candidats sont similaires et de qualité. Nous présentons donc de bons candidats aux entretiens.

Afin d'analyser la manière dont se déroulent les entretiens d'embauche nous avons enregistré tous les entretiens et filmé plusieurs d'entre eux (L'anonymat des entreprises est évidemment préservé).

¹ Les candidats sont armés pour affronter dans les meilleures conditions le processus de recrutement :

- Préparation professionnelle des CV
- Entraînement à la communication téléphonique (relances téléphoniques, entretien par téléphone)
- Entraînement à l'entretien de recrutement et standardisation des entretiens
- Amélioration de l'expression orale
- Relookage, optimisation de l'image et de la gestuelle
- Coaching ou accompagnement en cours d'action.

Le choix du type d'emploi auquel postulent nos candidats est fait de telle sorte que nous puissions disposer d'un nombre élevé d'offres d'emploi et de chances raisonnables d'obtenir rapidement des réponses. En choisissant des postes de commerciaux de niveau bac+2, nous sommes en présence d'employeurs qui sont désireux de trouver rapidement des salariés et connaissent une relative pénurie de main d'œuvre. Ayant déjà mené des testing par envoi de CV pour de tels postes, nous disposons aussi de moyens de comparaison.

Nous avons recruté 6 acteurs ² qui présentaient chacun un profil différent.

Un Homme blanc de peau de 33 ans

Un homme âgé de 50 ans

Un homme de Couleur originaire des Antilles

Un homme Handicapé³

Un homme d'apparence obèse

Femme d'origine maghrébine

Les prestations des candidats sont filmées et évaluées avant leur préparation, pendant et après leur entraînement. Ainsi, il est possible de s'assurer que les candidats adressant leur CV, ayant un échange téléphonique et envoyés aux entretiens offrent des qualités très voisines et bien supérieures à celles des candidats non préparés. Dotés d'une compétence significative en matière de communication orale et de savoir être, seule la variable que l'on cherche à tester peut éventuellement avoir conduit au succès ou à l'échec, d'une part lors de l'envoi des CV, d'autre part lors d'une communication téléphonique, enfin après les entretiens.

Nous avons répondu en février et mars 2005 par lettre ou courrier électronique à **325 offres d'emploi**. C'est au total **1950 CV** accompagnés de lettre de candidatures qui ont été envoyés.

Au stade d'envoi des CV, nous avons choisi de ne pas indiquer que notre candidat handicapé avait cette caractéristique. Lors d'un testing réalisé en mai

² Nous avons choisi les acteurs parmi un échantillon de candidats présélectionnés à partir de nos critères lors d'un casting, et qui avaient été filmés par une société spécialisée. Nous avons filmé le processus de préparation et de sélection des candidats (Comment sont choisis nos candidats parmi les postulants possibles ? Quelles sont les compétences initiales de nos candidats ? Comment se déroule leur entraînement ? A quel niveau de compétence sont-ils arrivés ?)

³ Il s'agit d'un handicap visible mais qui n'est pas lourd ou invalidant (doigts manquants à la main gauche)

2004 nous avons constaté une discrimination forte lorsque le handicap était connu (reconnaissance Cotorep mentionnée sur le CV). Nous avons donc au stade de l'envoi des CV deux candidats de référence que rien ne distingue a priori.

Le CV de notre candidate femme d'origine maghrébine est délibérément meilleur que les autres CV (major de promotion, succès professionnels chiffrés, encadrement d'équipe)

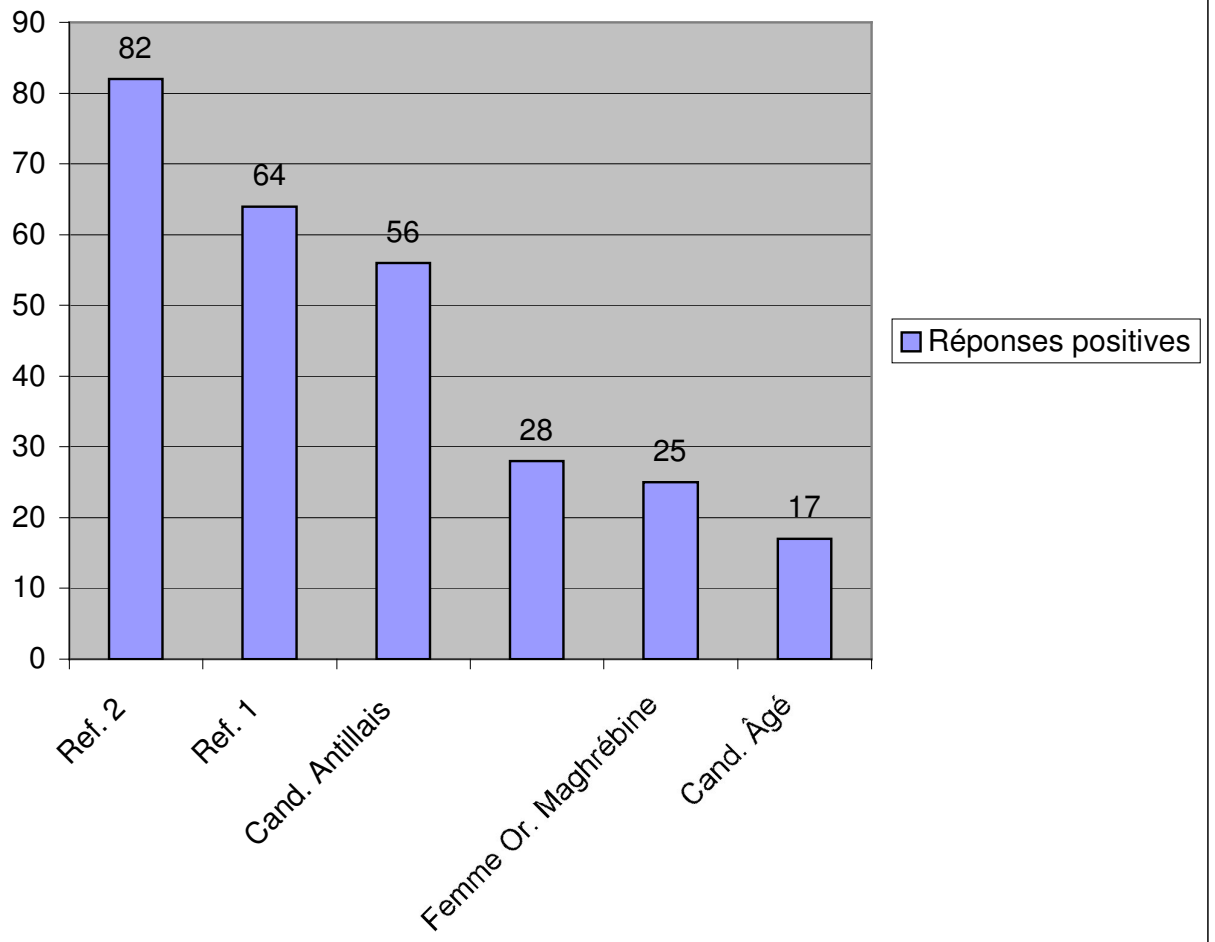
Les 6 Cv sont donc les suivants

- 1 Un homme blanc de peau, Cv de référence 1**
- 2 Un homme blanc de peau, Cv de référence 2**
- 3 Un homme de Couleur originaire des Antilles**
- 4 Un homme obèse**
- 5 Femme d'origine maghrébine, CV amélioré**
- 6 Un homme âgé de 50 ans**

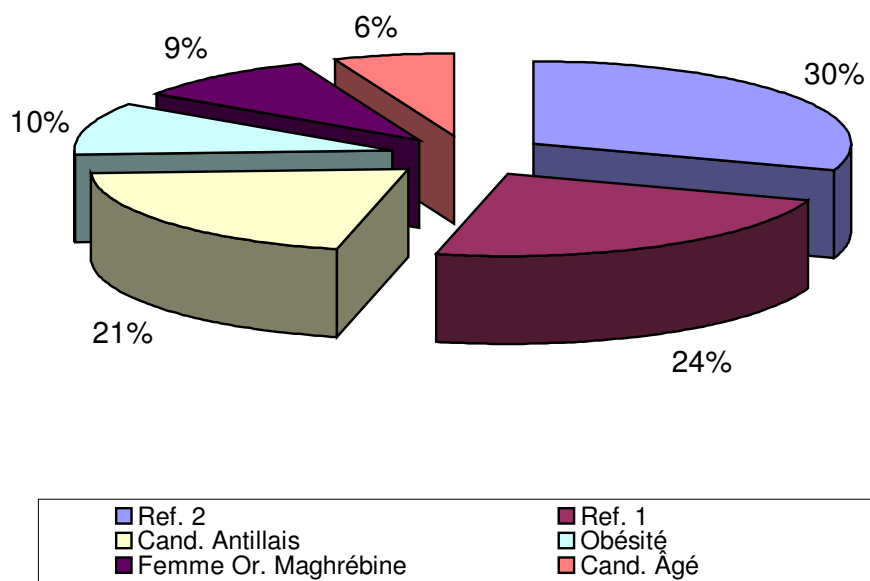
1 Résultats des envois de CV

Pour 325 offres d'emploi, répartition des 272 réponses positives par candidat.

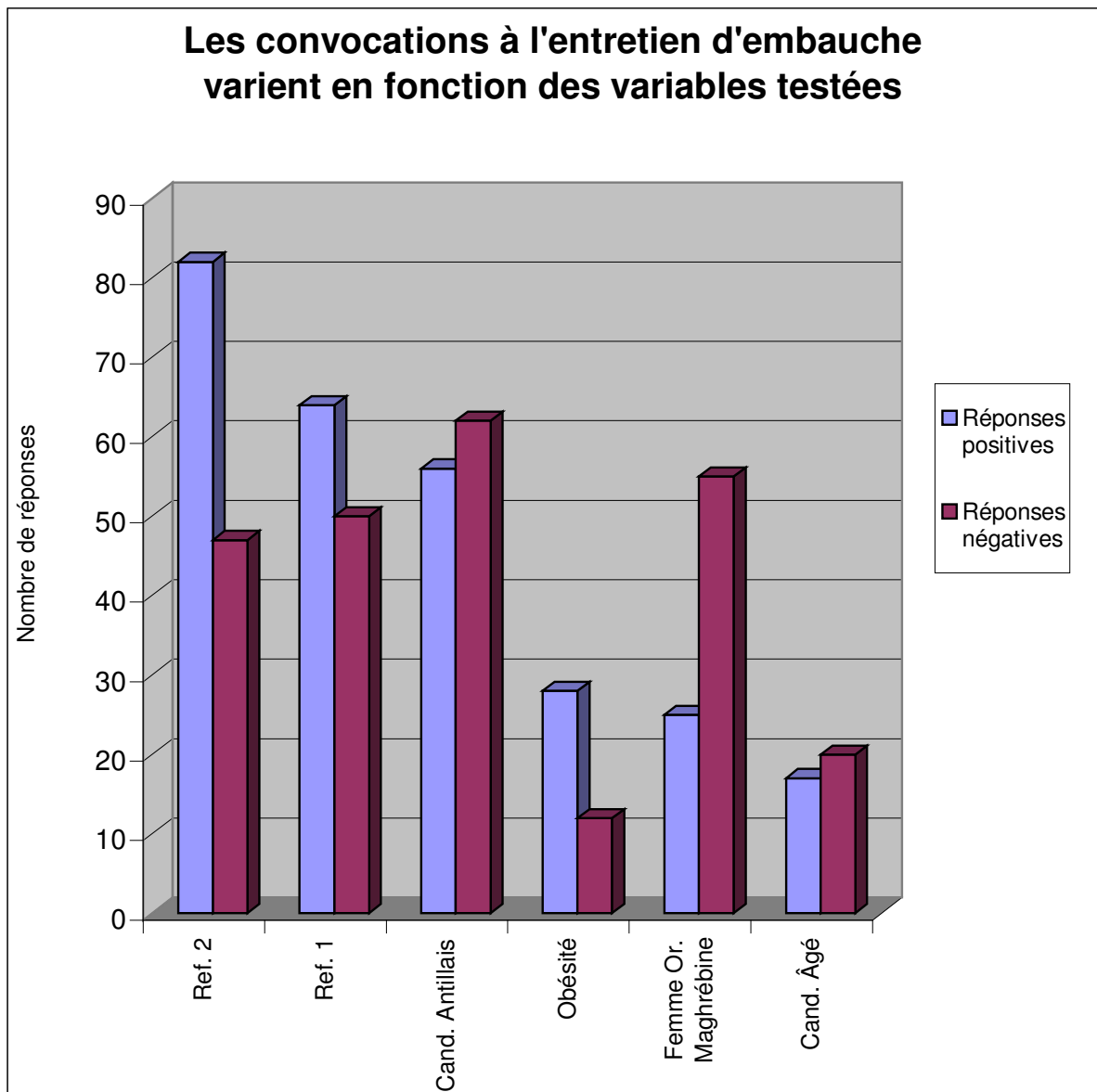
Réponses positives



Les 2 candidats de référence ont reçu plus de la moitié des réponses positives (sur 272 réponses)



On note qu'à eux deux nos candidats de référence trustent 54% des réponses positives.



Candidats de référence :

La différence constatée dans le taux de réponse positive entre nos 2 candidats de référence n'est pas significative⁴. Ce constat est logique puisque la situation de handicap d'un de nos candidats n'était pas révélée dans le CV. Le hasard et la perception légèrement différente des visages peuvent expliquer un écart non significatif entre nos deux CV de référence.

⁴ Avec un risque d'erreur à 1% ou à 5%, l'écart constaté entre nos deux CV de référence n'est pas significatif.

Candidat antillais :

Notre **candidat antillais** obtient des résultats qui ne sont pas significativement éloignés d'un de nos candidats de référence (mais tout de même inférieurs) et inférieurs de manière significative à l'un de nos deux candidats de référence. On constate donc ici une discrimination relative (par rapport à un candidat de référence mais pas l'autre). Ce candidat surclasse nettement les trois autres candidats qui sont les plus discriminés.

Trois candidats obtiennent des scores très significativement inférieurs aux trois autres : le candidat obèse, la candidate d'origine maghrébine, le candidat de 50 ans⁵.

Candidat obèse :

Le candidat dont le visage témoigne de sa **surcharge pondérale** est lui aussi écarté du processus de recrutement. La photo figurant sur le CV a clairement amené au rejet de sa candidature. C'est la première fois que l'effet du surpoids lors du recrutement est testé. Le résultat confirme le sondage que nous avons effectué dans lequel les Français considéraient à 74% que les personnes obèses n'avaient pas les mêmes chances d'être embauchées⁶.

Candidate d'origine maghrébine :

Notre **candidate d'origine maghrébine résidant en banlieue qui est pourtant dotée d'un meilleur CV est fortement discriminée**. Bien que ses compétences à la lecture du CV soient supérieures aux autres, on ne lui donne guère sa chance de passer un entretien. A la lecture du seul CV, cette candidate surclassait à l'évidence les autres. Major de promotion, elle faisait état d'une progression de 20% par an de son chiffre d'affaire (600 K.euros). Elle encadre aussi une équipe de 2 commerciaux. Elle aurait en toute bonne logique du obtenir un score au moins égal à l'un de nos candidats de référence si les compétences et l'expérience avaient

⁵ Entre ces trois candidats les écarts ne sont pas significatifs.

⁶ Observatoire des discriminations/Adia/Sofres mai 2003.

été d'abord pris en considération. Or, elle obtient en réalité **3 fois moins de réponses positives** ! Les lecteurs de son CV auraient du non seulement tenir compte des succès scolaires et professionnels mais aussi prendre en considération le fait que ce parcours réussi avait été obtenu bien que le candidat ait a priori été en butte à des discriminations, à une inégalité des chances scolaires et professionnelles (une femme, originaire d'Afrique du Nord et d'origine peut-être modeste qui réside en banlieue et non à Paris comme les autres candidats).

Nous avons veillé à ce que le visage de notre candidate lui donne toutes ses chances de sorte que c'est probablement le nom et le prénom de notre candidate qui ont joué un rôle déterminant⁷. La comparaison avec les scores meilleurs de notre candidat de couleur noire mais au nom et prénom « français de souche » le confirme (il reçoit avec un CV moins bon 2 fois plus de réponses positives). Nous avons déjà constaté en mai 2004 qu'un homme originaire du Maghreb recevait, à CV équivalent, 6 fois moins de réponses positives qu'un candidat de référence.

Candidat âgé :

La discrimination en raison de l'âge est importante : 4 fois moins de réponses positives que notre meilleur candidat de référence. Nous avons déjà mis en évidence par un testing en mai 2004 cette discrimination (et par sondage en mai 2003) mais cette fois est encore plus forte l'ampleur du phénomène de jeunisme. Il est d'ailleurs confirmé par une analyse approfondie des offres d'emploi sur la période de l'enquête.

⁷ Nous avons fait évaluer le degré de « beauté » des visages de nos candidats tels qu'ils apparaissaient sur la photo du CV. Auprès d'un échantillon de 50 étudiants de l'Université Paris I, le visage de la candidate est le plus apprécié comme celui du candidat antillais.

Photos (notes sur 10)

Obèse	2,08
Âgé	4,21
Référence 1	4,48
Référence 2	4,51
Antillais	5,15
Femme or.	
Maghreb	5,25

- 5.6% du total des annonces recueillies sur la période quel que soit le type de poste indiquent un critère d'âge (191 sur 3408 annonces)

- 13.9 % des annonces mentionnent un critère d'âge pour les postes de commerciaux (144 sur 1039 annonces de commerciaux).

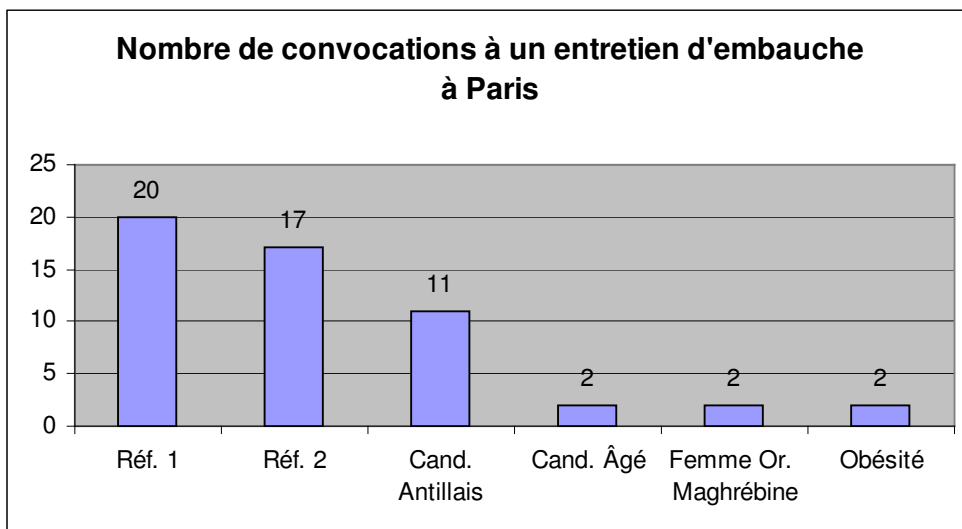
Il faut souligner que ces annonces sont susceptibles d'exposer les entreprises à des poursuites pénales (il s'agit d'un délit). La méconnaissance du cadre légal, le sentiment que choisir un âge n'est pas discriminer et l'impunité expliquent ces comportements.

Nous n'avons pas répondu aux annonces qui fixaient, en toute illégalité, un critère d'âge de sorte que les chances de notre candidat de 50 ans sont en réalité plus faibles qu'il n'y paraît. Si nous avions retenu les annonces délictueuses, le taux de succès de notre homme de 50 ans aurait encore diminué.

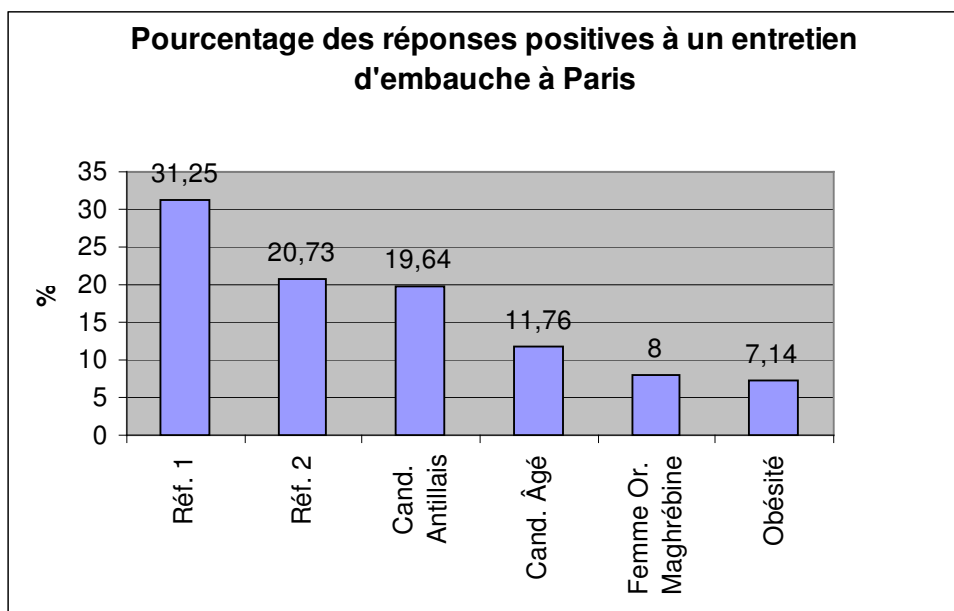
Nos candidats qui apparaissent discriminés sont-ils convoqués dans des entreprises de nature différente ou pour des types d'emploi différents ?

- L'analyse par localisation géographique des entreprises montre que les candidats discriminés sont plus souvent convoqués par des entreprises situées en région parisienne et nos 2 candidats de référence davantage à Paris même.

Candidats	Nombre de réponses positives à un entretien d'embauche à Paris	Nombre total de réponses positives	%
Réf. 1	20	64	31,25
Réf. 2	17	82	20,73
Cand. Antillais	11	56	19,64
Cand. Âgé	2	17	11,76
Femme Or. Maghrébine	2	28	8
Obésité	2	25	7,14



On constate que le pourcentage de réponses positives à Paris est nettement plus élevé pour les candidats non ou peu discriminés.



2 Résultat des entretiens

Nous avons réalisé au total 44 entretiens. 5 candidats ont passé des entretiens (le candidat obèse n'a pas participé à cette phase de la recherche).

Candidat de référence 1

12 entretiens ont été réalisés avec un taux de réussite très élevé. 11 réponses favorables lors des entretiens. Soit **un taux de succès de 91.66%** !

Préparé à l'entretien et n'offrant aucune caractéristique discriminante, il obtient logiquement un taux record de réussite.

Exploitation des entretiens du candidat de référence 1

Décisions suite à l'entretien de recrutement
La décision est favorable, P. devait rappeler pour rencontrer le N 1 de la société.
Le premier entretien de sélection est positif, P. devait rencontrer une autre personne pour passer les tests de personnalité.
La décision est favorable, P. devait rappeler pour rencontrer son futur supérieur hiérarchique.
La décision est favorable. A l'issue de l'entretien, P devait rappeler le recruteur pour le tenir au courant de sa décision.
La décision est favorable. P. devait rappeler pour rencontrer son futur responsable du secteur géographique.
La décision est favorable. P. devait rappeler pour rencontrer le deuxième associé.
Décision favorable. P. devait intégrer le poste le plus rapidement possible.
Décision favorable. P. devait intégrer la société dès qu'il le souhaite.
La décision à l'issue de l'entretien de sélection est

favorable. Le recruteur a demandé à P. d'envoyer une lettre de motivation manuscrite. C'est une société qui utilise la graphologie comme outil final de sélection.
La décision est favorable. L'associé est en vacances, P. devait le rappeler pour le rencontrer.
Pas de réponse de l'entreprise.
Décision favorable. P. commence dès qu'il le souhaite.

Candidat handicapé

15 entretiens ont été réalisés avec un taux de succès élevé. 7 entretiens sont un succès. Soit **46.66% de taux de succès.** Ce taux de réussite est nettement inférieur au taux de réussite du candidat de référence 1. Le handicap de notre candidat visible lors des entretiens a joué. Néanmoins, ayant la possibilité de se présenter à de nombreux entretiens car son handicap n'était pas connu lors de l'envoi du Cv, notre candidat trouve sans difficulté un emploi.

Exploitation des entretiens du candidat handicapé

Décisions suite à l'entretien de recrutement
La décision est favorable, rappel du recruteur qui propose un 2 ^{ème} Rdv
Résultat négatif.
La décision est favorable, Rappel du recruteur
La décision est favorable. Un Rdv avec le DRH est proposé
La décision est favorable. Rappel du recruteur pour embauche directe
La décision est négative Pas de réponse de l'entreprise
Le premier entretien de sélection est positif, rappel du recruteur. M. devait passer les tests de personnalité.
Décision est négative Pas de réponse de l'entreprise
La décision est favorable. Rappel du recruteur (nb. une femme ayant le même handicap que M.)

Pas de réponse de l'entreprise. Résultat négalif
Résultat négalif .
Résultat négalif .
Résultat négalif . Reçu par une secrétaire qui écarte M.
La décision est favorable . Rappel du recruteur
Résultat négalif .

Candidat de 50 ans

Le taux de succès est de 20%. Ce candidat n'a reçu aucune réponse écrite ou téléphonique au sujet de ses 5 entretiens réalisés même si certains entretiens se sont bien déroulés. A l'issu d'un de ces entretiens seulement, l'embauche est acquise et dépend de notre candidat. Dans un cas, l'entretien est un échec.

Ajoutons que ce candidat avait rencontré des difficultés pour décrocher au téléphone ses 5 entretiens bien que la réponse initiale à son envoi de Cv ait été positive.

Candidate d'origine maghrébine

Sur 9 entretiens réalisés, le taux de réussite est très bon. 6 réponses positives de l'employeur (avec rappels ou relance de l'employeur). **Le taux de succès est de 66.66 %**. Notre candidate est tout à fait convaincante aux yeux des employeurs qui l'avaient invitée à un entretien en connaissant son origine culturelle. Les entreprises ou emplois n'étaient pas toujours de premier ordre mais on note aussi une embauche ferme d'une grande compagnie d'assurance.

Notre candidate a néanmoins rencontré certains obstacles lors des entretiens de recrutement :

- Le recruteur ne vient pas au R.D.V fixé par lui même (le recruteur n'a jamais rappelé pour fixer un autre entretien)
- La décision de recrutement est favorable si la candidate accepte de réaliser une journée d'essai.
- On note aussi un faux entretien d'embauche (il s'agissait d'une opération publicitaire).

Décisions suite a l'entretien de recrutement
Le recruteur ne s'est pas présenté au R.D.V. Il n'a pas rappelé pour proposer un autre entretien.
L'entretien de sélection est positif.
Entretien négatif, et pas de nouvelles de la part du recruteur.
La décision est favorable. Le recruteur a rappelé notre candidate à l'issue de l'entretien.
Faux entretien de recrutement. L'entreprise faisait de la publicité pour son produit.
La décision est favorable si notre candidate acceptait de faire une journée « d'essai » ?
Décision favorable lors du premier entretien de sélection. L'entreprise a proposé un deuxième entretien. La candidate a rappelé pour annuler le deuxième entretien qui est plus technique.
Décision favorable.
La décision à l'issue de l'entretien de sélection est favorable. Le recruteur a pris un R.D.V pour un démarrage de formation produit.

Candidat antillais

Ce candidat a mené 3 entretiens. Un entretien a échoué en raison d'incertitudes venant de notre candidat sur sa disponibilité, un autre, qui était une présentation de l'entreprise a débouché sur une proposition d'une journée de formation ou d'essai préalable à la poursuite du recrutement. On peut se demander quelle est la nature exacte de cette journée. Le dernier entretien s'est révélé très positif sans que l'embauche soit totalement acquise. Il était conduit par un employeur lui-même antillais.

- **Le relatif succès rencontré par tous nos candidats lors des entretiens d'embauche montre que c'est l'envoi du Cv et le tri sur Cv qui constituent le frein principal à l'embauche.** Notre candidate d'origine maghrébine s'est révélée comme prévue très convaincante. Malheureusement, son CV avait été écarté d'entrée de jeu. Notre candidat handicapé qui avait accédé aux entretiens a démontré toutes ses qualités. Des phénomènes discriminatoires ont pu être observés (par comparaison avec des entretiens réalisés dans les mêmes entreprises par le deuxième candidat de référence) et le taux de succès du candidat handicapé est moins bon que celui du candidat de référence qu'il surclassait pourtant au stade de l'envoi des CV. Reste que plusieurs entretiens ont débouché positivement le concernant. Indéniablement, la probabilité d'accès à l'emploi a été considérablement améliorée. Dans notre étude de mai 2004 un candidat reconnaissant son handicap sur son CV obtenait seulement 5 réponses positives sur 258 envois. Cette fois-ci, c'est 82 réponses positives qui sont obtenus. La probabilité de succès est évidemment plus forte. **« L'anonymation » des CV semble au vu des résultats pouvoir incontestablement bénéficier aux candidats.**

- **Le fait que nos candidats aient été bien préparés à l'entretien a donné toutes leurs chances à nos candidats. Une préparation à l'entretien devrait être systématiquement offerte aux candidats à la recherche d'un emploi.**

- **Les questionnaires remplis lors des entretiens et les questions orales posées à nos candidats sont très souvent sans rapport avec l'emploi.** Elles visent à disposer d'informations sur la vie privée du candidat : situation matrimoniale (marié, en instance de divorce, en union libre), enfants, profession du conjoint ou de la compagne, propriétaire ou locataire du logement ...
De telles questions sont contraires à la loi mais, compte tenu de la fréquence de ce type de question, on peut penser que la méconnaissance du cadre légal et/ou le sentiment d'impunité est général. **Une sensibilisation et un rappel de la loi seraient en ce domaine opportuns.**

- **Les types d'emploi proposés diffèrent selon nos candidats.** Des emplois de moindre qualité sont plus souvent proposés aux candidats

discriminés. Ainsi peut-il s'agir d'un faux recrutement (opération publicitaire), d'un stage obligatoire d'une semaine sans rémunération et sans garantie d'embauche, d'un emploi provisoire pour les besoins d'un salon, d'une rémunération sans fixe. **La chance de passer un entretien dans une entreprise attractive ou pour un emploi intéressant est moindre pour nos candidats discriminés au stade du CV.**

- **L'attitude des employeurs diffère également selon le profil de nos candidats.** Les candidats discriminés sont confrontés à des comportements ou situations que ne connaissent pas les candidats de référence : Rdv annulé sans prévenir, attente longue (45 mn pour 5 mn d'entretien), une assistante non décisionnaire fait le Rdv, pas de présentation du recruteur, pas de regards au candidat, entretien peu orienté vers le poste, la rémunération, l'expérience du candidat.