

## **Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE**

Avril 2006

### **1 Méthodologique**

#### **11 Méthode de testing par envoi de CV**

La mesure d'éventuelles discriminations peut être effectuée au moyen d'un envoi de CV ou « testing ». Cette technique mise en œuvre de longue date aux Etats-Unis ou en Grande Bretagne, et plus récemment en France, permet de mesurer efficacement les phénomènes discriminatoires lorsque les échantillons sont suffisants.

Des CV accompagnés de lettres de motivations quasi similaires (expériences, diplômes, adresses, langues maîtrisées ....) sont adressés à plusieurs entreprises.

Il existe des biais inhérents à l'utilisation de CV et lettres de candidature qui ne peuvent évidemment être totalement identiques. Il est impossible de procéder à une rotation des CV et lettre de motivation (comme c'est l'usage) lorsque l'on pratique un testing au sein d'une même entreprise car il n'est pas possible d'utiliser deux ou plusieurs fois le même CV. Nous pratiquons un tirage aléatoire des CV correspondant aux candidats et par ailleurs la multiplication des candidatures limite le biais pouvant provenir de CV inévitablement légèrement différents.

Les CV ne comportaient pas de photo des candidats (sauf pour le CV associé à une apparence moins attractive) afin de limiter le biais provenant de l'attractivité relative des photos.

Seules des postulations par courrier électroniques ont été réalisés.

Après réponse de l'entreprise positive ou négative, il n'y a pas de poursuite du test (échange téléphonique, réalisation d'entretien, etc.).

Il est répondu à des offres d'emploi proposées sur les sites web d'entreprises et il n'y a pas de candidatures spontanées.

La période d'envoi des candidatures s'étend du 2 janvier au 22 février. Une répartition des envois est indispensable dans ce type de testing pour réduire la visibilité du testing.

## **12 Variables de discrimination testées**

Les types de discrimination suivants ont fait l'objet du test :

- Le genre
- L'origine
- L'âge
- Le handicap
- L'apparence physique

Des jeux de 6 CV ont été adressés en même temps en réponse à chaque offre d'emploi.

- CV de référence (Homme, 28 ans environ, pas de photo, nom prénom évoquant une origine de régions de France métropolitaine)
- CV d'une femme
- CV d'un candidat au nom et prénom d'origine maghrébine
- CV d'un candidat de 50 ans
- CV d'un candidat reconnu handicapé par le COTOREP

## **13 Echantillon**

Trois entreprises ont été retenues parce qu'elles proposaient des offres d'emploi en nombre significatif au moment de l'étude, étaient de grande dimension et relevaient de secteurs différents.

Il s'agit de la BNP, de SODEXHO et de LVMH.

20 offres d'emploi ont été sélectionnées dans chaque entreprise et 3 jeux de 6 CV ont été adressés pour chaque offre d'emploi.

Le nombre de CV envoyés est de 360 par entreprise et le nombre total de CV et lettre de motivation envoyés s'établit à 1080.

	CV envoyés	Nombre de Postes
LVMH	360	20
Sodexho	360	20
BNP	360	20
Total	1080	60

## 2 Résultats

### 21 Résultats d'ensemble

Les résultats du testing présentés ici portent sur 1080 envois de CV auprès de 3 entreprises. Une information est importante : le nombre de réponses positives reçues par un type de candidat (par exemple handicapé). Les non réponses sont la situation la plus fréquente mais ne présentent guère d'intérêt supplémentaire pour l'analyse.

Les différences sont peu significatives et ne permettent pas de conclure à l'existence de pratiques discriminatoires.

On note que les candidats de référence et les candidatures féminines obtiennent des niveaux importants de réponses positives. On ne relève pas de différence de traitement entre hommes et femmes. Dans ce testing aucune indication concernant la situation matrimoniale et les enfants n'était donnée. Il faut souligner le score très élevé des candidats handicapés qui se situe au niveau des candidats de référence. C'est vrai pour les cadres et pour les non cadres. Ce résultat tranche avec les observations courantes puisque les personnes handicapées reçoivent d'ordinaire un accueil moins enthousiaste. Ce bon résultat reflète vraisemblablement des politiques actives en faveur de ces profils de candidatures. On peut émettre l'hypothèse que les objectifs d'emploi de salariés handicapés en raison des obligations fixées par la loi se traduisent par des pratiques d'ouverture dans la sélection de CV.

Les candidats d'origine maghrébine, âgé et d'apparence physique moins attractive ont des taux de réponse positive un peu plus faibles. On ne peut néanmoins conclure à une discrimination pour ces trois cas (les écarts ne sont pas significatifs).

Notons que l'on n'observe pas la discrimination de grande ampleur à l'endroit des personnes ayant un patronyme « maghrébin » et qui est révélée par d'autres testings (2004 et 2005 par l'Observatoire des discriminations). Ces derniers étaient menés sur des échantillons diversifiés d'entreprises de toutes

tailles, majoritairement de petite taille et pour des emplois de commerciaux en contact avec la clientèle.

### Répartition

	Réponses positives
Ensemble	
Référence	23
Femme	25
Personne handicapée	21
Patronyme maghrebin	16
Apparence	16
Personne âgée	12
<b>Total</b>	<b>113</b>

## 22 Résultats d'ensemble par qualification

### Cadres :

C'est le critère d'âge qui semble avoir l'impact le plus négatif sur les chances de succès des candidats.

L'apparence semble également avoir plus d'impact négatif sur le traitement des CV de cadres que d'autres variables. Pour le reste, il n'est pas possible de conclure à des différences significatives entre les profils de candidats.

<b>Cadres</b>	Réponses positives
référence	10
femme	13
Personne handicapée	10
patronyme maghrebin	10
apparence	8
Personne âgée	7
	58

### Non cadres

S'agissant des emplois non cadres on note que l'âge, l'origine maghrébine et à un moindre degré l'apparence, paraissent avoir une influence sur le traitement des CV les moins qualifiés. Un candidat de 50 ans et d'origine

maghrébine reçoit au moins 2 fois moins de réponses positives que le candidat de référence.

<b>Non cadres</b>	Réponses positives
référence	13
femme	12
Personne handicapée	11
patronyme	
maghrebin	6
apparence	8
personne âgée	5
	55

## 23 Résultats par entreprise

### LVMH

<b>LVMH</b>	Réponses positives
référence	7
femme	7
patronyme	
maghrebin	5
âgé	2
handicapé	7
apparence	3
	31

<b>vendeurs</b>	Réponses positives
référence	5
femme	5
patronyme	
maghrebin	4
âgé	2
handicapé	6
apparence	1
	23

<b>cadres</b>	Réponses positives
référence	2
femme	2
patronyme maghrebin	1
âgé	
handicapé	1
apparence	1
	7

### **SODHEXO**

Le nombre de réponses positives est trop faible pour permettre de mesurer une tendance.

<b>Sodexho</b>	rep, positives
référence	13
femme	14
patronyme maghrebin	10
âgé	10
handicapé	13
apparence	10
	70

Chez les personnels d'encadrement, les résultats des différents profils sont très proches et n'indiquent aucune tendance discriminatoire.

<b>Cadres</b>	rep, positives
référence	6
femme	8
patronyme maghrebin	8
âgé	7
handicapé	8
apparence	5
	42

Non cadres (Maîtrise et cuisiniers)	réponses positives
référence	7
femme	6
patronyme	
maghrebin	1
âgé	3
handicapé	5
apparence	5
	27

## BNP

Les délais de réponses aux candidatures sont beaucoup plus longs s'agissant de cette entreprise. Avec 12 réponses positives pour 360 envois, notre taux de réponse se situe dans la moyenne du secteur. Il est évident que ce taux de retour n'autorise pas des traitements détaillés.

BNP	Réponses positives
référence	3
femme	4
patronyme	
maghrebin	1
âgé	
handicapé	1
apparence	3
	12

## Conclusion :

Dans les 3 entreprises testées les différences de traitement entre les candidats sont faibles et non significatives.