

## Enquête « Testing » sur CV Adia/ Paris I- Observatoire des discriminations

La méthode du « testing », très peu utilisée en France, a une **valeur scientifique** pour autant que les **échantillons** soient satisfaisants. Elle est par ailleurs **reconnue par les tribunaux**. Nous ne disposons pas d'enquêtes par testing sur de larges échantillons réalisées dans un cadre universitaire. La variable « ethnique » a été testée par les associations antiracistes (mrap, sos racisme) mais dans des conditions non scientifiques. On trouve une étude sur le recrutement des femmes avec ou sans enfants qui a utilisé le testing. La France n'a pas mené d'enquête de référence par testing sur le modèle des enquêtes effectuées dans de nombreux pays depuis 1992 à l'initiative du BIT. En outre, **aucun testing n'a été fait en parallèle sur plusieurs variables à la fois** (sexe, origine, handicap, etc) en France et semble-t-il pas davantage à l'étranger. Enfin, **certaines variables n'ont jamais été testées** comme le lieu de résidence, le Visage, le handicap.

### Description du protocole :

On utilisera la méthode de « l'audit par couple » qui consiste à envoyer, en réponse à une offre d'emploi, 2 CV qui ne diffèrent que par une caractéristique, la variable à tester. Le couple de CV est adressé à un échantillon d'entreprises. On peut valablement procéder à l'envoi de plusieurs CV en réponse à une même offre d'emploi. C'est ce que nous avons fait.

Le choix du type d'emploi auquel ont postulé nos candidats a été 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. Il s'agit de postes de commerciaux : chargés de clientèle, commerciaux, technico-commerciaux de niveau BTS. Nous avons exploité plusieurs journaux et L'ANPE.

Les CV sont élaborés en utilisant une banque de CV d'un cabinet de recrutement. Nous sommes ainsi en mesure de présenter des CV qui ont déjà été validés puisque les candidats correspondants ont déjà été recrutés. Les présentations des CV et des lettres d'accompagnement ont été faites de telle sorte qu'elles ne soient pas « ressemblantes ».

Les CV sont envoyés soit par mail soit par poste (à 90% ils sont adressés par la Poste). Nous utilisons des enveloppes différentes pour nos 7 CV et elles sont postées à des jours et en des lieux différents. Nous utilisons des adresses de doctorants de mon centre de recherche. Des noms ont été inventés et des adresses mail créées. Les photos ont été choisies par notre équipe en fonction des critères suivants : ne pas biaiser les résultats en raison du degré de séduction des postulants. Nous avons en règle générale utilisé des photos de membre de l'équipe.

Il a fallu modifier par informatique plusieurs photos (créer un visage disgracieux, mettre cravate et costume). L'anonymat des entreprises sera évidemment préservé.

Nous disposons d'un testing sur plusieurs variables de discrimination dont certaines totalement inédites. Les variables que nous testons sont les suivantes :

- Le genre (**homme/femme**)
- **Origine ethnique** Maghreb/France
- Le **lieu de résidence**
- **Visage beau/disgracieux**
- **Age**
- **Handicap (mention cotorep).**

Le nombre de CV est donc de 7 :

1 **Homme, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau, apparence standard,**

On peut parler de « CV de référence ».

2 **Femme**, nom et prénom français, réside en région parisienne, blanche de peau, apparence standard

3 Homme, **nom et prénom maghrébin (Maroc)**, réside à Paris, apparence standard

4 Homme, nom et prénom français, **réside au Val Fourré à Mantes-la-Jolie**, blanc de peau, apparence standard.

5 Homme, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau, **Visage disgracieux.**

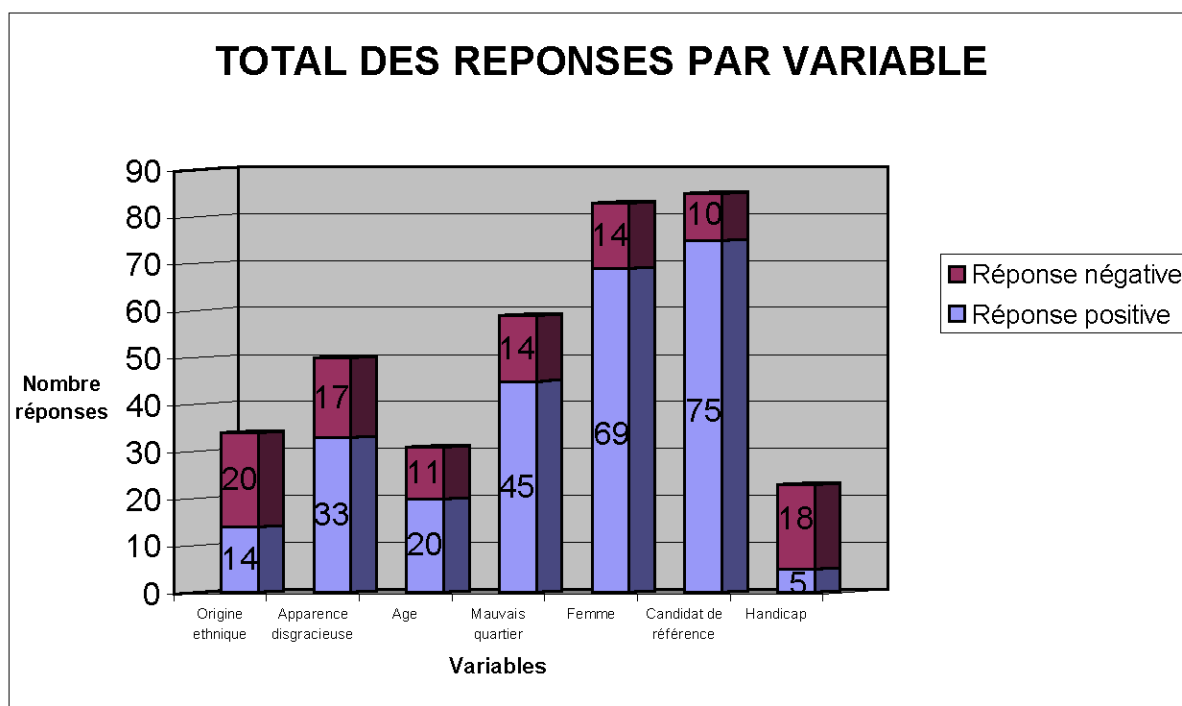
6 Homme, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau et apparence standard, **50 ans.**

7 Homme, nom et prénom français, réside en région parisienne, blanc de peau, apparence standard, **handicapé**

# Résultats de l'Etude

Réalisation en avril et mai 2004 (du 13 avril au 14 mai)

Nombre d'offres répondues 258 soit 1806 CV adressés.



## 1 Réponses positives

Par réponse positive, il faut entendre une convocation à un entretien d'embauche. Il est certain que la discrimination se poursuit lors de l'entretien d'embauche.

**75**

**Homme**, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau, apparence standard,

**69**

**Femme**, nom et prénom français, réside en région parisienne, blanche de peau, apparence standard

**45**

**Homme**, nom et prénom français, réside au Val Fourré à Mantes-la-Jolie, blanc de peau, apparence standard.

**33**

**Homme**, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau, **Visage disgracieux**.

**20**

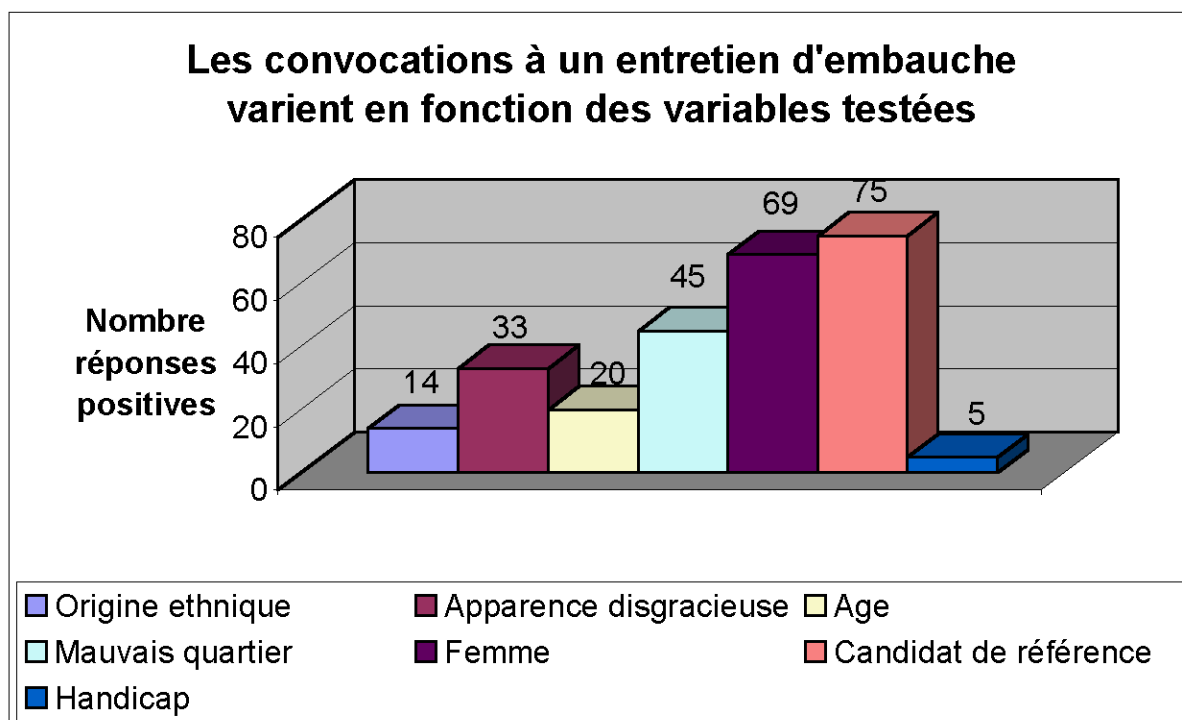
Homme, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau et apparence standard, **50 ans**.

**14**

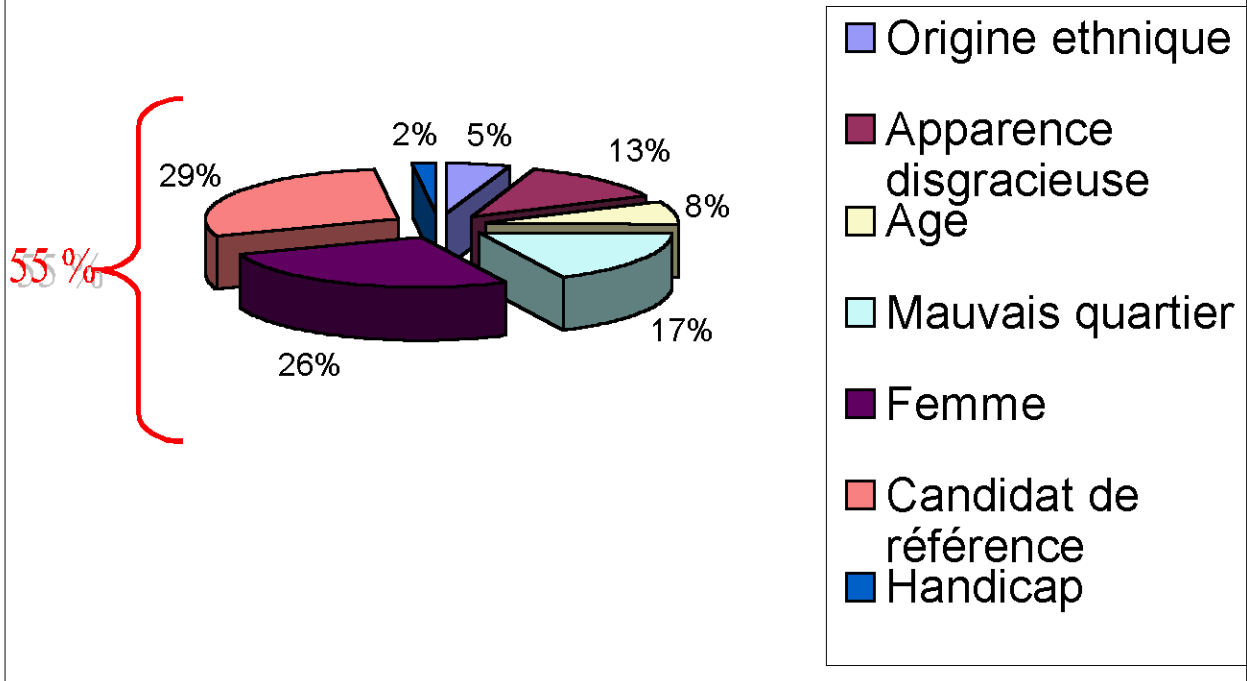
Homme, **nom et prénom maghrébin (Maroc)**, réside à Paris, apparence standard

**5**

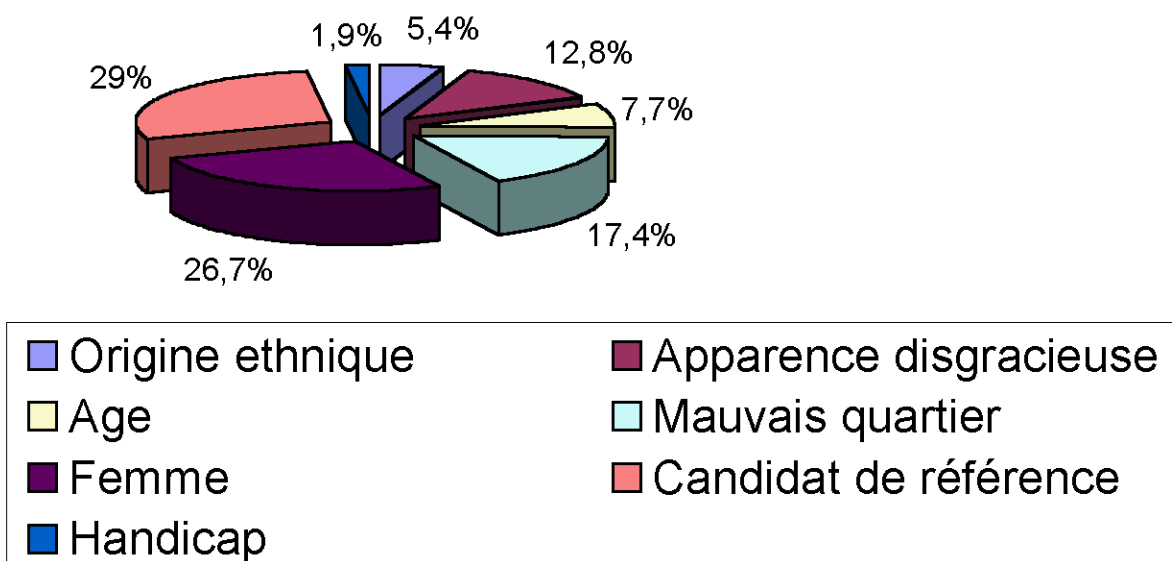
Homme, nom et prénom français, réside en région parisienne, blanc de peau, apparence standard, **handicapé**



**Les 2 candidats "standards"  
ont reçu plus de la moitié des réponses positives  
(sur 261 réponses)**



**Les taux de succès par type de candidat  
(Réponses positives aux 258 demandes)**



- Il faut souligner que les contacts téléphoniques positifs ne sont pas similaires :
- Les employeurs cherchent à capter les candidats attractifs par des réponses rapides. Ils vendent l'emploi et l'entreprise, retéléphonent jusqu'à 4 fois (notre candidat de référence a reçu plus de 100 messages pour 75 entreprises), veulent un RDV sous 48h, etc. Un employeur explique avoir apprécié le « dynamisme » et « l'humour » du candidat alors qu'il ne disposait que du CV du candidat.
  - Les candidats moins attractifs suscitent moins de précipitation, plutôt des compléments d'information sur la candidature, une demande de RDV moins urgente et pas de coup de fils répétés.

Compte tenu de la nature des emplois auxquels nous répondions, on note une discrimination limitée concernant **la candidate femme**. Il est probable que pour des emplois plus qualifiés, celle-ci aurait été plus importante. D'autre part, nous ne savons pas si la rémunération proposée aurait été similaire en cas d'embauche.

L'ampleur de la discrimination provoquée par la simple mention du **lieu de résidence** est importante. Nous savions que cette discrimination existait, nous disposons d'une première mesure.

Notre CV comportant une photo d'un **candidat disgracieux** a reçu un nombre très significativement moins élevé de réponses positives. Cela confirme l'impact de la photo sur un CV. La discrimination dont est victime une personne au visage disgracieux n'est toutefois pas limitée au traitement de son CV. En effet, contrairement à d'autres cas de discrimination (origine ethnique, lieu d'habitation ...) ici l'entretien constitue une épreuve déterminante. L'apparence réelle du candidat pouvait aux yeux des recruteurs être différente de celle qui figurait sur la photo (peut-être peu fidèle). La discrimination globale en raison de l'apparence physique (ici du visage) est donc certainement beaucoup plus élevée.

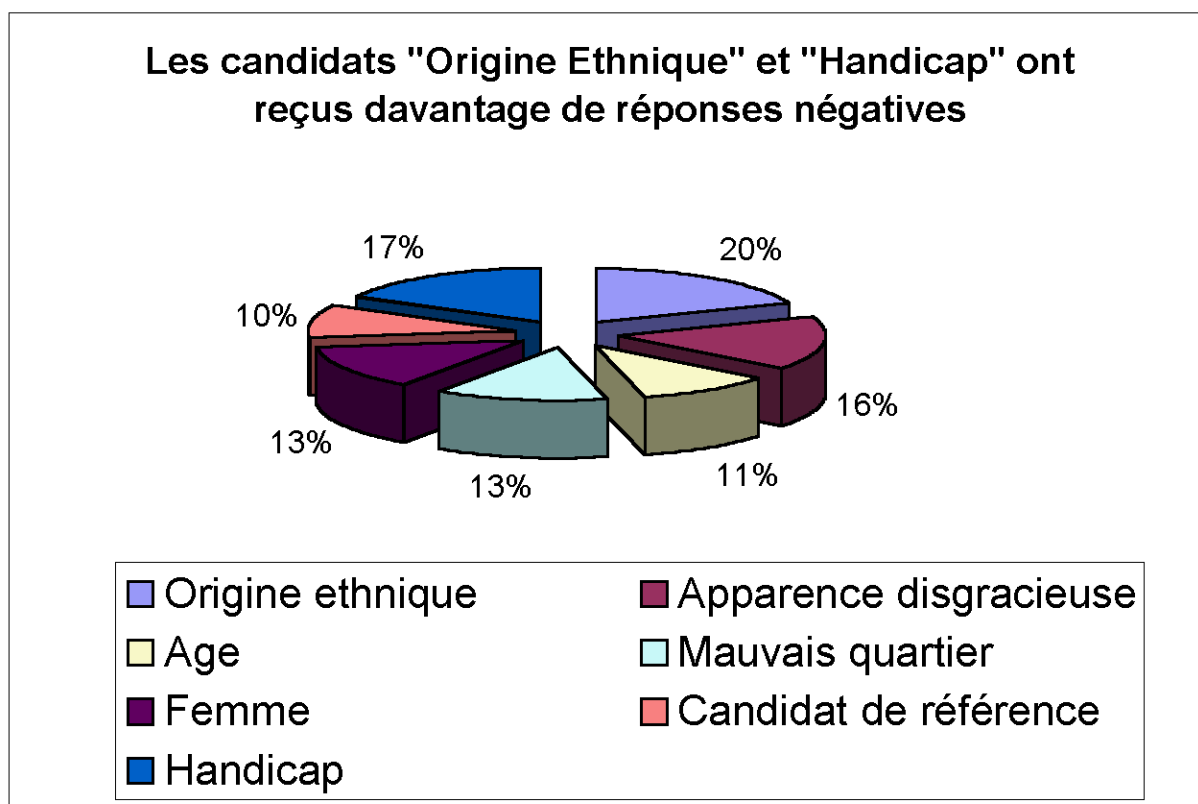
Notre **candidat de 50 ans** est très nettement discriminé. Ce résultat n'est pas une surprise tant les données statistiques et les sondages d'opinion attirent l'attention sur le phénomène. On notera que la discrimination est assez voisine de la discrimination liée à l'origine ethnique (20 et 14).

La discrimination à l'égard des personnes **d'origine maghrébine** (et ayant un nom et prénom maghrébin) n'est pas non plus une découverte. Elle est considérable dans notre enquête. Mais, ici encore, et aussi étrange que cela puisse paraître, nous n'avions pas de mesure du phénomène.

La discrimination dont est victime notre candidat **handicapé** et d'une ampleur insoupçonnée. Il reçoit 15 fois moins de réponses positives. La mention de son handicap (dont la nature n'est pas connue) ne suscite pas d'intérêt malgré le dispositif légal.

Il est évident que le cumul de plusieurs facteurs de discrimination (lieu de résidence, origine maghrébine par exemple) conduit à une exclusion considérable du marché du travail.

## 2 Réponses négatives



### 22 Réponses négatives par écrit :

Les candidats reçoivent souvent une réponse négative standardisée qui ne livre aucune information sur les motifs du rejet sauf dans quelques rares cas.

On note que les réponses négatives ne sont pas similaires selon qu'elles sont destinées à un candidat « attractif » aux yeux de l'employeur ou pas. En effet, sur les 10 réponses négatives reçues par notre « candidat de référence » le plus attractif, 3 sont personnalisées et indiquent que l'entreprise conserve le CV et fera éventuellement appel au candidat ultérieurement. Or, aucune réponse négative adressée au candidat handicapé ne le mentionne. Les lettres sont toujours standardisées et définitives.

## 23 Explication par oral du rejet de la candidature après relance téléphonique :

Nous avons fait téléphoner par nos 2 candidats les plus discriminés (candidat maghrébin et handicapé) auprès d'entreprises n'ayant pas accepté leur candidature mais qui avaient invité à l'entretien au moins notre candidat de référence. Dans de nombreux cas la demande d'information ne débouche pas faute d'interlocuteur. Voici quelques-unes des réponses obtenues lorsqu'un responsable a été joint.

### Verbatims :

- Notre maghrébin n'est pas pris au téléphone par le directeur d'une agence immobilière (une assistante note son message). Nous faisons téléphoner par notre femme candidate (qui indique refuser le poste). Selon les indications du directeur d'agence le poste n'est pas encore pourvu, Notre candidate se fait préciser qu'elle peut envoyer un ami ayant son profil pour le poste. Dans l'instant notre candidat maghrébin re-téléphone : le poste est pourvu, « les négociations ont abouti ». Il n'y a « rien à reprocher au CV », il est bien mais ils ont trouvé d'autres personnes.
- Notre candidat maghrébin se voit expliquer qu'il s'agit d'un poste à pourvoir en région parisienne et qu'il réside à Paris. Or l'argument de la **mobilité** et de la **proximité** géographique n'est pas crédible puisque notre candidat de référence réside également à Paris et a reçu quant à lui une réponse positive de cette entreprise. Lorsque notre candidat souligne qu'il a les moyens de se déplacer et a son permis, l'interlocuteur répond : « ah! bon, on a pas fait attention ».
- L'argument de « l'absence d'**expérience dans le secteur** industriel » est avancé par un autre recruteur alors que notre candidat de référence sans expérience industrielle est invité à un entretien.
- A la question : « vous m'avez écrit que votre sélection se portait sur un profil qui n'est pas le mien, qu'entendez-vous par profil ? », la réponse du recruteur est que « **le diplôme** ne convient pas ». Or, tous nos candidats ont exactement le même diplôme.
- Plusieurs demandent d'éclaircissement de la formule utilisée dans les lettres de refus (« votre qualification ne correspond pas au profil recherché », « votre profil ne correspond pas à nos critères de sélection ») n'aboutissent pas. Les interlocuteurs sans arguments mettent un terme à la conversation (« j'ai une réunion », « j'ai un autre appel », « ce serait trop long à expliquer », « je n'ai pas le temps »).
- Un interlocuteur explique « ne recruter que des ressortissants de **l'Union Européenne** ». Notre candidat « maghrébin » souligne qu'il est de nationalité française et que du reste cela était précisé en bonne place sur son CV. L'interlocuteur explique n'avoir pas vu et que de toute manière le poste est déjà pourvu.

- Notre candidat handicapé s'entend expliquer par un agent immobilier que dans ce secteur il faut être très mobile et que certains immeubles n'ont pas d'ascenseur. Notre candidat indique alors qu'il a simplement un problème à un bras. L'agent immobilier répond qu'il ne le savait pas. Il faut noter qu'un autre agent immobilier avait téléphoné à notre candidat handicapé pour connaître la nature de son handicap c'est-à-dire sa compatibilité avec l'emploi.

## 4 Annonces ayant un caractère discriminatoire : 17% des annonces sont illégales

On ne trouve pas d'annonces qui mentionnent des critères comme le sexe ou l'origine, etc. En revanche, il est très fréquent que les annonces mentionnent un critère d'âge. Cette pratique est pourtant illégale et pénalement répréhensible (article L.225-1 et L.225-2)<sup>1</sup>. Elle témoigne de l'importance des discriminations qui pour être moins directement visibles dans l'essentiel des cas sont ici explicites.

---

**Code du travail : Article L122-45 :** Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, **de son âge**, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

**Code pénal : Article 225-1 :** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, **de leur âge**, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**Article 225-2 :** La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;

**5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;**

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Notre candidat de 50 ans a près de 4 fois moins de réponses positives. On peut estimer que près de 20 % des annonces indiquent un critère d'âge précis (20-30 ans, 25-35, 25-30, environ 25, 18-25, 22-28, 18-35, 28-40, 28-30, 22-30, 22-28, 23-25, 23-30). Cette précision est non seulement illégale, sans rapport avec les exigences du poste et totalement arbitraire (18 ou 23 ou 25 ans !!!). Le plus souvent le critère est indiqué de manière vague (jeune, jeune diplômé, dynamique ...).

Dans la semaine du 13 avril sur deux journaux d'offres d'emploi et deux quotidiens, soit 168 offres de commerciaux, 28 mentionnent une tranche d'âge précise, c'est-à-dire 17% des annonces.

Tour opérateur dans le secteur jeunes-linguistiques  
et centres de vacances, recherche

### **ATTACHE COMMERCIAL/ TRANSPORT H/F**

Prospection téléphonique, organisation du transport de nos séjours, assistance gares et aéroports. Maîtrise parfaite de l'outil informatique et internet, moins de 26 ans, permis B, Bac+2 de type BTS commercial ou équivalence. Dynamique. Disponibilité immédiate.

### **COMMERCIAL H/F**

**Votre profil :**

Entre 25 et 35 ans; formation Bac minimum, 1<sup>re</sup> expérience réussie dans la vente de services aux entreprises, qualité d'engagement, de loyauté et de travail dans la durée, capacité à s'impliquer et sens du relationnel, rigoureux, importante disponibilité et mobilité.

**Votre mission :**

Développer le portefeuille client sur l'ensemble de la France (nombreux déplacements), plus particulièrement en secteur industriel.

**Nous apportons :**

Fixe, commissions, frais.  
Véhicule tourisme, téléphone portable, ordinateur portable.

Nous sommes un cabinet de recrutement spécialisé dans la recherche de commerciaux. Nous recherchons pour notre client, un fabricant d'objet de communication et de promotion,

### **Deux commerciaux juniors**

La mission consiste à prospecter, suivre et développer des PME/PMI et des grands comptes. Nous recherchons des candidats, 23/25 ans, ayant une première expérience commerciale terrain avec une sensibilité marketing. La rémunération est composée d'un fixe + commissions sur CA + primes + frais (véhicules personnel nécessaire).

Nous sommes un cabinet de recrutement spécialisé dans la recherche de commerciaux. Nous recherchons pour notre client, le deuxième groupe français de services aux entreprises, présent sur le marché de la location de linge

### **Un(e) attaché(e) commercial(e)**

Sa mission consiste à prospecter et développer sur Paris une clientèle de commerces de proximité. Nous recherchons un(e) candidat(e), 22/28 ans, justifiant d'une première expérience terrain. Le secteur géographique concerné est Paris exclusivement. La rémunération est composée d'un fixe + commissions + Primes + intéressement + participation. Voiture de fonction et frais de repas.



**ADIA**

Vous aimerez travailler avec nous