



Paris, le 21 novembre 2006

1^{er} BAROMETRE NATIONAL SUR LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

REVELATEUR DES DISCRIMINATIONS RENCONTREES PAR LES PERSONNES ACTIVES DANS TOUTE LA FRANCE, QUEL QUE SOIT LEUR MILIEU, LEUR EMPLOI OU LE TYPE D'ENTREPRISE

ADIA, un des leaders du recrutement en France, en collaboration avec le Professeur Jean-François Amadiou, poursuit sa réflexion sur la discrimination à l'embauche avec la réalisation du 1^{er} Baromètre mené en France. 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.

Un candidat de 48-50 ans discriminé sur tous les fronts

Peu importe la catégorie sociale, le secteur d'activité, le bassin d'emploi ou la taille de l'entreprise, le candidat de 48-50 ans voit se fermer toutes les portes dès l'envoi de son CV. Globalement, il reçoit **3 fois moins de réponses positives, avec seulement 32%¹ de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche**, que le candidat de référence âgé de 28-30 ans (homme « français de souche » par son nom et prénom, sans photo).

Ce constat est sans appel à plus d'un titre. Son CV n'a pas été envoyé sciemment aux annonces précisant en toute illégalité un critère d'âge.

Enfin, une partie de l'échantillon a été portée à 48 ans au lieu de 50 ans et cette donnée n'a rien changé aux résultats.

Quelques chiffres sont particulièrement alarmants :

Un cadre quinquagénaire a 7 fois moins de chances d'être reçu que le candidat référent, avec 14%. S'il est employé, ce candidat a 4,5 fois moins de chances (22%).

Un quinquagénaire postulant dans une entreprise de 200 salariés et plus, a 9 fois moins de chances d'obtenir un entretien, avec 11%.

Et la situation s'aggrave pour le quinquagénaire postulant à un poste de commercial en Ile-de-France avec un chiffre qui passe de 3,7 fois en 2004 à 7,7 fois moins de possibilités aujourd'hui, d'obtenir une convocation que le candidat référent.²

Par ailleurs, le secteur tertiaire est le plus rétif à proposer un entretien au candidat âgé de 48-50 ans, avec 29 %, suivi de près par l'industrie (31%).

¹ Taux relatif, à savoir le nombre de réponses positives reçues par le candidat testé parallèlement à celles reçues par le candidat de référence (en base 100). Par conséquent, si le candidat testé a reçu 20 réponses et le candidat de référence 50, le taux relatif est de 40.

² Comparatif réalisé entre l'étude Adia/Jean-François Amadiou de mai 2004 sur la discrimination au CV pour des postes de commerciaux en Ile-de-France, et les résultats obtenus cette année pour cette même typologie.

Second candidat le plus discriminé : la personne au patronyme maghrébin

Le candidat au patronyme maghrébin reçoit également **3 fois moins de réponses** qu'un candidat aux nom et prénom « français de souche », avec **36% de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche**.

En allant plus loin dans l'analyse, on s'aperçoit que si ce candidat est **cadre**, il est **particulièrement discriminé**. Il obtient **6 fois moins de réponses positives** que le candidat référent. Le fait de détenir des diplômes de niveau plus élevé ne semble pas avoir d'effet significatif.

D'autre part, on aurait pu 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**, on constate une **discrimination de même ampleur**. 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, comme les **commerciaux**, la discrimination est particulièrement forte, alors même que le marché du travail est favorable aux demandeurs d'emploi. Aussi, en établissant la **comparaison entre l'étude réalisée en 2004 et cette année**, on passe de 5 à 25 fois moins de chances d'obtenir un entretien !

Le paramètre régional joue également à plein avec **une discrimination en raison de l'origine 3 fois plus importante dans l'Est de la France** qu'en région parisienne, avec 17% seulement de chances d'être convoqué à un entretien, suivi de 27% pour la région PACA.

De même, la taille de l'entreprise a une incidence : dans une **entreprise de 20 à 199 salariés**, le candidat au patronyme maghrébin a **3 fois moins de chances (30%)** d'obtenir un entretien.

Quant au secteur d'activité, les résultats les moins bons se situent dans le **tertiaire** avec **3 fois moins de possibilités d'entretien (31%)**.

Enfin, ce candidat se verra opposer **le plus de personnes convoquées pour le même poste**, soit **1,88³**.

Le candidat handicapé

Le candidat handicapé ayant une reconnaissance CDAPH (anciennement Cotorep) a **2 fois moins de chances de décrocher un entretien d'embauche, avec 54%**.

Le candidat handicapé est **plus particulièrement discriminé sur les professions intermédiaires** tels que les postes de **commerciaux**, avec 19% de chances d'accéder à un entretien. **Cependant, la situation paraît s'être améliorée pour ce type de poste, comparativement à l'étude 2004**. Le candidat handicapé a désormais 10% de chances supplémentaires pour accéder au stade de l'entretien d'embauche. A noter que ce candidat est **le seul à voir sa situation s'améliorer entre l'étude de 2004 et celle de 2006**. Ce résultat peut trouver son explication dans l'application de la loi du 11 février 2005 durcissant la contribution volontaire versée par les entreprises à l'Agefiph.

Pour les postes de cadres, les chiffres sont particulièrement bons (82%). Ce résultat peut s'expliquer par la pénurie de ce profil en situation de handicap.

Concernant la variable régionale, ce candidat **rencontre plus de difficultés en région PACA** avec 2 fois moins de chances (39%) d'être convoqué qu'en Ile-de-France.

A contrario, sa candidature obtient un accueil plus positif dans le secteur tertiaire (60%) que dans les secteurs de la construction et de l'industrie.

Et peu importe la taille de l'entreprise, les taux varient entre 49% et 57%.

Des résultats plus nuancés pour les autres candidats discriminés

Les deux autres profils discriminés testés, à savoir, une femme de 32 ans mariée ayant 3 enfants et un candidat au physique désavantageux, rencontrent des résultats disparates suivant les variables région, catégorie sociale, taille d'entreprise ou secteur d'activité.

³ D'autres candidats extérieurs au baromètre ont pu être convoqués pour le même poste. Il ne s'agit donc ici que d'une indication à partir des candidats ayant obtenus un entretien d'embauche dans le cadre de cette étude.

LA FEMME DE 32 ANS MARIEE AVEC 3 ENFANTS

Le taux obtenu par la candidate est de **63 % de chances d'être convoquée à un entretien** par rapport au candidat de référence.

Cette candidate rencontre une discrimination relativement similaire quel que soit le type d'emploi, tout en notant un accueil légèrement plus favorable pour les professions intermédiaires (74%) et un accueil plus réservé pour les ouvrières (54%). Sa candidature est par ailleurs **plus favorablement accueillie dans l'industrie**, 77%, que dans les secteurs de la construction et du tertiaire, **de même que dans les entreprises de 200 salariés et +** avec un taux de 82%. Le constat est identique dans la région **Ile-de-France** (79%), suivie de près par la région PACA (73%).

UNE MOINDRE DISCRIMINATION SUR LE PHYSIQUE

Avec **29% de chances en moins d'être convoqué**, le candidat au visage disgracieux est finalement le candidat le moins discriminé.

Néanmoins, **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**, avec respectivement des résultats de 55% et 54%.

Les chances sont également **divisées par deux si le candidat au visage disgracieux se trouve dans la région Ile-de-France**, soit un taux de 54%.

A contrario, l'apparence n'a aucune incidence pour le candidat qui postule dans une entreprise de 200 salariés et + avec un taux de 96% et quasiment aucune pour les ouvriers, 91% et les cadres, 88%, ainsi que dans la région Rhône-Alpes, 92% et pour les postes dans le secteur de la construction, 83%.

Les entreprises les plus petites, moins de 20 salariés, sont les moins discriminantes, à la différence des entreprises de 20 à 199 salariés où le niveau moyen de discrimination est le plus élevé avec 50,4%. Par contre, la situation est plus contrastée dans les grosses entreprises de 200 salariés et plus, comme on a pu le constater avec le taux particulièrement faible obtenu par le candidat âgé de 48-50 ans.

Concernant **le secteur d'activité**, la construction tire son épingle du jeu avec une discrimination moyenne la plus basse, notamment en raison de l'âge et de l'origine. Le taux moyen est de 55,6%.

Au seul stade du tri du CV, 10% de chances pour les entreprises de se trouver face à une plainte pour discrimination

A l'issue des tests, 137 hommes de 48 à 50 ans auraient pu porter plainte puisqu'ils n'ont pas été convoqués alors que le candidat de référence, au CV similaire en tout point au leur, l'était.

132 hommes au patronyme maghrébin auraient pu faire de même ainsi que 122 candidats handicapés et 109 femmes.

Au total, dans 605 cas sur 6461 CV envoyés, 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.

L'effet positif des intermédiaires de l'emploi

Quel que soit le type de discrimination, l'intervention d'un intermédiaire ou d'un cabinet de recrutement permet à ces candidats d'être moins discriminés, même si cela ne change rien au « palmarès » des candidats les plus discriminés.

Cependant, **le candidat au patronyme maghrébin** bénéficie le plus de cette amélioration **avec 23% de chances supplémentaires de décrocher un entretien, suivi par le candidat handicapé avec 22%**.

La méthodologie

Ont été comparés les résultats (convocations à un entretien d'embauche) obtenus par un candidat de référence (homme de 28-30 ans, « français de souche » par son nom et prénom, sans photo) et par 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 CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, anciennement Cotorep)
- ▶ De l'apparence physique : visage disgracieux

6461 CV ont été envoyés durant une année, par Internet et courrier, en réponse à **1340 offres d'emploi**. Le **taux de réponses positives** obtenus par les candidatures factices est d'**environ 9,26 %**.

L'échantillon permet de comparer la situation des candidats à des emplois selon :

- ▶ **La catégorie sociale** : cadres, techniciens, commerciaux, agents de maîtrise (professions intermédiaires dans la nomenclature de l'Insee), employés et ouvriers
- ▶ **La taille de l'entreprise** : – de 20 salariés, 20 à 200, et + de 200 salariés
- ▶ **La région**
- ▶ **Les secteurs d'activité** : construction, industrie, tertiaire

Les chiffres obtenus ont été recalculés à partir des réponses brutes recueillies lors des tests. En effet, l'échantillon testé ne correspondait pas exactement à la répartition nationale des emplois (hors fonction publique), selon les chiffres Unedic et Insee, par catégorie sociale, secteur, taille d'entreprise ou région. Une méthode par quota a donc été appliquée.

A propos d'Adia

Depuis janvier 2005, Adia a transformé ses agences en Jobstores, en réponse à la loi de Cohésion sociale qui a élargi son champ d'action aux emplois en CDI ou CDD. Avec 2000 salariés permanents, 1,51 milliard d'Euros de CA, 50 000 missions d'intérim et près de 1000 recrutements en CDI et CDD en 2005, Adia est donc le 4ème réseau français de travail temporaire. Les 460 Jobstores Adia répartis dans toute la France, en font un intermédiaire de l'emploi incontournable, pour des emplois et des recrutements en CDI, CDD et en intérim, dans le BTP, l'industrie et le tertiaire. Et depuis plus de 10 ans, Adia s'est engagé dans la lutte contre toutes les discriminations. www.adia.fr

***La synthèse complète de l'étude est disponible
sur simple demande au service de presse :***

ALCHIMIA 

☎ 01 44 70 90 72

Ouisa Rahab-Guez / Ingrid Brégeon-Fall

org@alchimia-communication.fr / ibf@alchimia-communication.fr