

## Dossier de presse

# Présentation des tests de discrimination

Mardi 10 juin 2008

**HALDE**

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité



## Sommaire

1. Qu'est-ce qu'un test de discrimination ?.....	3
2. La réalisation des tests.....	5
3. Les résultats globaux des tests.....	7
4. Les résultats par entreprise.....	8
Conclusion.....	9

# 1. Qu'est ce qu'un test de discrimination ?

Les tests de discrimination, ou *testings*, cherchent à évaluer le caractère discriminatoire ou non d'un processus de sélection, comme un recrutement, l'accès à un logement, à un service ou l'entrée dans un établissement de loisirs.

Ils sont utilisés comme instrument de mesure dans le cadre d'études sociologiques, ou comme élément de preuve dans des procédures judiciaires. Ils peuvent également être mis en œuvre par des entreprises qui, par l'*auto-testing*, souhaitent vérifier la régularité de leurs procédures d'embauche.

Ils consistent à comparer, dans le cadre d'une procédure de sélection réelle, les traitements réservés à deux personnes placées dans une situation comparable.

- Le premier candidat est susceptible d'être discriminé en raison d'un critère illicite tel que l'origine, le patronyme, le sexe, l'âge, le handicap...
- Le second, dit « candidat de référence », présente un profil non susceptible d'être discriminé.

Afin que la différence de traitement puisse être imputée à la prise en considération du critère prohibé, les deux candidatures doivent être similaires, c'est-à-dire d'égale valeur au regard des exigences du sélectionneur, et être présentées à celui-ci dans un laps de temps réduit.

Selon leur objet, statistique ou judiciaire, les tests de discrimination suivent des méthodologies différentes mais doivent répondre aux mêmes exigences de rigueur.

## **L'approche statistique :**

Elle vise à obtenir, par la réalisation d'un nombre élevé de tests portant sur plusieurs offres d'un même secteur géographique ou professionnel, des résultats statistiquement significatifs.

Elle a été développée par des chercheurs en sciences sociales avant d'être reprise par des organismes internationaux comme le Bureau International du Travail (étude publiée en 2007 sur les discriminations sur le marché du travail en France), ou nationaux tels que l'observatoire

des discriminations, le centre d'analyse stratégique (étude publiée en 2007 sur les discriminations sur le marché du travail en Ile de France).

### **Le test de discrimination judiciaire :**

Il a pour objet de mettre en lumière un acte discriminatoire commis par un auteur déterminé. Il est un élément de preuve. Il peut être complété par des investigations complémentaires, telles que des auditions ou le recueil de documents. Les conditions de réalisation du test, les résultats obtenus doivent être suffisamment probants pour emporter la conviction du juge et permettre, à la lumière de l'instruction, de caractériser le délit.

Ce mode de preuve a, dans un premier temps, été reconnu comme recevable par la Cour de Cassation (arrêt du 11 juin 2002), avant de faire l'objet d'une consécration législative (la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006 a introduit un article 225-3-1 relatif aux tests de discrimination dans le code pénal).

La HALDE valorise les tests de discrimination sous toutes leurs formes.

Elle utilise des tests effectués par des particuliers ou des associations, dans le cadre de l'instruction de réclamations.

Elle réalise également des tests dont l'objectif est de repérer des écarts entre les réponses apportées à différents candidats (candidats de référence et candidats discriminables) sur une période définie.

C'est une photographie dont les résultats ne prétendent pas donner une image globale de la politique des entreprises en matière d'égalité des chances et de diversité.

L'objet des tests réalisés en 2006 et en 2007 par la HALDE auprès des grandes entreprises est de faire prendre conscience que personne n'est à l'abri du risque de discrimination dans la sélection des candidatures.

Les enseignements tirés des tests de discrimination restent complémentaires de ceux tirés du travail engagé par la HALDE depuis 3 ans avec les grandes entreprises et les intermédiaires de l'emploi pour identifier les bonnes pratiques et valoriser les entreprises qui les mettent en œuvre.

## 2. La réalisation des tests

En 2006, La HALDE avait réalisé des tests de discrimination dans 3 groupes (BNP-Paribas, Sodexho, LVMH) qui n'avaient pas fait apparaître d'écarts significatifs.

Elle avait annoncé qu'elle ferait des tests sur d'autres entreprises, et en publierait les résultats,

La HALDE a fait appel à un prestataire pour réaliser les tests de 2007. C'est l'entreprise ARIRS qui a été retenue, dans le cadre d'un appel d'offre paru au BOAMP (Bulletin Officiel des Annonces de Marchés Publics) du 23 novembre 2006.

Ces tests ont porté sur 20 entreprises tirées au sort:

- **15 entreprises du CAC 40** : ACCOR Jobs \*, AGF, Bouygues, Crédit Agricole, Danone, EADS, France Telecom, Lafarge, Lagardère, Pernod Ricard, Sanofi, Total, Saint-Gobain, Veolia, Vinci
- **5 intermédiaires de l'emploi** : ADECCO, Futurestep, Mercuri Urval, Manpower, Michael Page

Les tests ont été réalisés entre juillet et décembre 2007.

C'est la méthode de « l'audit par couple » préconisée par le BIT qui a été utilisée.

Pour chaque offre d'emploi sélectionnée, une ou plusieurs séries de candidatures sont élaborées. Chaque série comporte une candidature de référence et une candidature dite testée. Une série peut comporter 3 candidats aux caractéristiques différentes (référence, origine, âge).

Les tests ont permis d'observer le tri des CV opéré par les entreprises avant de proposer un entretien. Ils portent sur les variables de l'origine et de l'âge (+ 45 ans). Les CV ont été adressés à l'entreprise, sur des offres récentes et généralistes par e-mail ou par saisie d'un formulaire de candidature.

1469 offres ont été retenues et 5620 CV envoyés.

\* recrutements d'Accor et de des franchisés réalisés sur le site Accor Jobs

Le choix de sélectionner les offres d'emploi parues sur Internet a permis de renforcer la traçabilité de l'envoi et de la réception des CV.

Les tests de discrimination ont fait l'objet d'une procédure d'examen contradictoire des résultats avant publication.

Les entreprises ont été destinataires, en février dernier, d'un premier rapport sur les résultats les concernant ; rapport auquel étaient joints tous les éléments sur les candidatures et leur traitement, sur la base duquel elles ont été invitées à fournir leurs remarques.

Au vu des observations des entreprises, un examen complémentaire de l'ensemble du processus de test et une expertise indépendante des cv ont été réalisés de manière à consolider les résultats.

De ce fait, 929 CV qui pouvaient donner lieu à une contestation légitime ont été écartés (ex : construction ou comparabilité des cv).

Au terme de cette démarche, 4691 CV et 1327 offres ont été retenus pour établir les résultats qui ont été, une nouvelle fois, transmis à chaque entreprise pour recueillir ses observations.

Parmi les CV envoyés, on distingue **3 catégories** :

- 2288 CV pour les **candidats de référence**
- 1972 CV pour les **candidats susceptibles d'être discriminés selon leur origine africaine** (maghrébine ou subsaharienne)
- 431 CV pour les **candidats susceptibles d'être discriminés en fonction de leur âge** (+ 45 ans).

Le test consiste à observer les différences de taux d'offre d'entretien entre les candidats de référence et les candidats discriminables.

3 tests statistiques, préconisés généralement dans l'analyse de ce type de résultats, ont été utilisés :

- Le test exact de Fisher
- Le test d'indépendance du  $X^2$  de Pearson
- Le T-Test de Student

### 3. Les résultats globaux des tests

**Le taux de réponses positives\* moyen aux CV envoyés pour un entretien est de 13,81%.**

Les tableaux suivants présentent le nombre de réponses positives, c'est-à-dire comportant une offre d'entretien, reçues par type de candidat lorsqu'ils postulaient sur les mêmes offres.

	<b>Origine</b>	<b>Référence</b>	<b>Total</b>
Nombre de CV envoyés	1972	1972	3944
Nombre de réponses positives	234	303	537
<b>Taux de réponses positives</b>	<b>11,87</b>	<b>15,37</b>	<b>13,62</b>

	<b>Age</b>	<b>Référence</b>	<b>Total</b>
Nombre de CV envoyés	431	431	862
Nombre de réponses positives	48	83	131
<b>Taux de réponses positives</b>	<b>11,14</b>	<b>19,26</b>	<b>15,20</b>

→ Globalement, sur l'ensemble des entreprises, les candidats susceptibles d'être discriminés en raison de leur **origine** qui postulent sur les mêmes postes que les candidats de référence, ont **22,77% de chance en moins** d'être convoqués en entretien.

→ Les candidats susceptibles d'être discriminés en raison de leur **âge** ont **42,17% de chance en moins** d'être convoqués en entretien.

Ces écarts sont significatifs et imputables au critère de discrimination examiné au regard des 3 tests statistiques pratiqués.

Ces écarts peuvent être comparés à l'écart de 51% (dont 33% au premier contact) au détriment des candidats susceptibles d'être discriminés à raison de leur origine qu'avait fait apparaître le test réalisé en France par ISM-CORUM en 2005-2006 à l'initiative du BIT.

\* Accès à un entretien

## 4. Les résultats par entreprise

Nous avons analysé les résultats des entreprises testées au regard des tests statistiques.

- Un écart apparaît au détriment des **candidats d'origine** pour le Site ACCOR Jobs \* et au détriment des **candidats plus âgés** pour le Crédit Agricole et Mercuri Urval, selon les **3 tests statistiques**.

Pour les autres entreprises, soit les résultats ne montrent pas d'écart au détriment des candidats discriminables, soit les résultats montrent un écart au détriment des candidats discriminables, statistiquement non significatif en raison du nombre de réponses limité ou en raison du faible écart observé entre les différentes catégories de candidats.

\* recrutements d'Accor et de des franchisés réalisés sur le site Accor Jobs

## Conclusion

Ces tests de discrimination montrent les écarts dans le traitement des CV des candidats pour obtenir un entretien.

Selon l'étude « Influence Discriminations » réalisée par TNS Sofres, 75% des français se disent favorables au renforcement des contrôles de recrutement par la mise en œuvre des tests de discrimination.

Depuis plus de 2 ans nous travaillons avec les grandes entreprises pour identifier les actions les plus performantes.

Nous avons publié en Octobre 2007 le relevé des différentes actions réalisées dans le recrutement et dans la gestion des carrières professionnelles par les 255 entreprises interrogées. 87 entreprises avaient réalisé des audits quantitatifs et 18 entreprises avaient eu recours à des tests pour vérifier leurs procédures.

Or, ces tests statistiques de discrimination démontrent que même pour les entreprises qui ont engagé des actions, le risque d'écart de traitement des candidatures demeure.

Le test de discrimination permet de photographier à un instant donné certains aspects du traitement des CV dans une procédure de recrutement.

La HALDE rend compte des résultats nominatifs de ces tests comme pour ceux réalisés en 2006 et comme elle le fait pour les bonnes pratiques des entreprises depuis 2005.

La réalisation de contrôles réguliers internes ou externes est un élément de vigilance nécessaire pour que l'égalité réelle des chances soit assurée.

## **Réaction du Crédit Agricole**

**" Le groupe Crédit Agricole précise que l'essentiel des tests de la HALDE a été réalisé sur des postes de début de carrière, naturellement occupés par une majorité de jeunes dans une phase de nombreux départs en retraite. Le résultat du testing reflète mécaniquement cette situation. En effet, le modèle social du Crédit Agricole se fonde sur une logique d'intégration, de fidélisation et de promotion des jeunes embauchés par la formation interne.**

**Par ailleurs, le groupe Crédit Agricole a engagé des actions pour recruter davantage de collaborateurs expérimentés et il développe, aux niveaux régional et national, de nombreux accords et partenariats pour favoriser des recrutements diversifiés.**

**Les résultats de ce rapport reflètent les nombreuses actions réalisées par le groupe Crédit Agricole, signataire de la Charte de la Diversité, conformément à ses valeurs. Ils confirment que le Crédit Agricole ne pratique aucune discrimination relative à l'origine ethnique."**