



## Mesurer la discrimination: agir plutôt que subir

# Mesurer les risques discriminatoires : exemples de diagnostics demandés par des entreprises



# Introduction

## Définition :

« *Mesurer les risques discriminatoires en entreprise* »

= vérifier si des **pratiques RH** donnent lieu, ou pas, à des **écarts de traitement** en raison de critères prohibés

## Méthode :

1. Distinguer deux ou plusieurs groupes d'individus, parmi les candidatures reçues ou les salarié-e-s en poste
2. Effectuer des **comparaisons statistiques** entre ces groupes...
3. ...en contrôlant les variables qui pourraient justifier des écarts :
  - entre les candidat-e-s : niveau de formation, expérience...
  - entre les salarié-e-s : formation, ancienneté, poste occupé...

## Diagnostics :

- par **testing « sollicité »** = proposer différentes candidatures fictives sur un même emploi
- à partir des **bases de données RH** = analyser un fichier de candidatures, ou un fichier de gestion des carrières



## Les mesures par testing sollicité

### Quand des entreprises demandent à être testées

#### Conditions de faisabilité :

- Pouvoir réaliser de nombreux tests :
  - sur quelques métiers avec des recrutements fréquents
  - en les dispersant entre différent-e-s recruteur-se-s
  - en proposant des candidatures fictives qui soient crédibles
- Préparer l'opération en concertation avec l'entreprise

#### Réalisation :

- Proposer sur un même emploi des candidatures équivalentes, excepté le(s) critère(s) à tester
- Confronter les réponses obtenues, sans poursuivre jusqu'aux entretiens éventuellement proposés
- Réaliser de nombreux tests, en veillant à ne pas être détecté (durée de l'opération = entre 3 et 18 mois)
- Ne jamais conclure sur la base d'un seul test : vérifier si les réponses s'équilibrent statistiquement, ou pas

#### Intérêt de l'opération :

- Sensibiliser de manière pédagogique les personnes en charge des recrutements
- Produire des indicateurs d'évaluation et de pilotage RH, ponctuels ou périodiques



## Les mesures par testing sollicité

### Exemple : testing sollicité par l'entreprise A (2017)

= 300 offres d'emploi testées avec des quatuors => 1 200 candidatures envoyées

TESTS SUR DES OFFRES EN PRODUCTION  
(industrie et logistique)

Issue de la candidature	Total	Cand. de référence <sup>a</sup>	Avec RQTH <sup>b</sup>	Origine extra-eur. <sup>c</sup>	Adresse lointaine <sup>d</sup>
<i>Effectifs</i>	1 200	200	200	200	200
- présélection <sup>e</sup>	37%	49%	43%	38%	26%
- refus d'emblée <sup>f</sup>	17%	13%	14%	21%	22%
- aucune réponse	46%	38%	44%	41%	52%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TESTS SUR DES OFFRES EN COMMERCIAL  
(agences et télévente)

Issue de la candidature	Total	Cand. de référence <sup>a</sup>	Avec RQTH <sup>b</sup>	Origine extra-eur. <sup>c</sup>	Adresse lointaine <sup>d</sup>
<i>Effectifs</i>	100	100	100	100	100
- présélection <sup>e</sup>	36%	35%	32%	31%	31%
- refus d'emblée <sup>f</sup>	15%	13%	17%	16%	16%
- aucune réponse	49%	52%	53%	53%	53%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

(a) candidature n'évoquant aucun des critères évoqués dans les trois autres candidatures

(b) candidature indiquant être bénéficiaire d'une RQTH dans son curriculum vitae

(c) candidature avec des nom et prénom à consonance "maghrébine" ou "asiatique", tout en indiquant être de nationalité française

(d) candidature domiciliée à une heure de trajet du poste à pourvoir

(e) présélection le plus souvent sous la forme d'une proposition d'entretien

(f) candidature refusée sans avoir auparavant été présélectionnée

=> Une mesure de la qualité des réponses : délais, % de candidatures laissées sans réponse...

=> Une cartographie des risques discriminatoires (et des représentations associées à certains métiers)



## Les mesures à partir des fichiers de GRH

### Exploiter les données RH d'une entreprise

	Analyse d'un fichier de candidatures	Analyse d'un fichier de gestion des carrières
<u>Conditions de faisabilité</u> :	Disposer d'informations précises...	
	- sur le profil des candidatures - sur leur issue à chaque étape de la sélection	- sur le profil des salarié-e-s - sur leurs emplois successifs dans l'entreprise
	Proposer une méthodologie en accord avec les contraintes légales (RGPD) => <i>Utilisation des prénoms pour approcher le critère de l'origine « réelle ou supposée »</i>	
<u>Réalisation</u> :	Distinguer différents groupes et comparer leur composition :	
	niveaux d'étude et emplois postulés => <i>des comportements d'auto-censure ?</i>	répartition dans l'entreprise => <i>des « plafonds » et « parois de verre » ?</i>
	Calculer et comparer des probabilités...	
	...d'être retenu-e à chaque étape du recrutement	...de bénéficier d'une mobilité, promotion, augmentation...
<u>Intérêt</u> :	Moins long qu'un testing et plus « exhaustif »	Nombreux axes d'analyse des carrières



## Les mesures à partir des fichiers de GRH

### Exemple : candidatures reçues par l'entreprise B (2018)

= 33 336 candidatures, réparties selon leur sexe / origine évoquée / handicap éventuel

CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES	SEXE	
	Hommes	Femmes
<i>Nombre de candidatures</i>	17 253	16 083
SEXE :		
- femme	---	---
- homme	---	---
AGE :		
- moins de 30 ans	53 %	<b>66 %</b>
- plus de 30 ans	47 %	34 %
NIVEAU D'ÉTUDE :		
- grande école	32 %	26 %
- bac+2 à bac+5	31 %	<b>43 %</b>
- bac ou moins	37 %	31 %

ORIGINE ÉVOQUÉE	
europ.	extra-europ.
25 100	8 236
50 %	42 %
50 %	<b>58 %</b>
59 %	60 %
41 %	40 %
30 %	29 %
37 %	34 %
33 %	37 %

HANDICAP	
sans RQTH	avec RQTH
32 495	841
48 %	<b>54 %</b>
<b>52 %</b>	46 %
<b>60 %</b>	38 %
40 %	<b>62 %</b>
<b>30 %</b>	17 %
37 %	37 %
33 %	<b>46 %</b>

=> Des profils sociodémographiques plutôt homogènes quels que soient le sexe et l'origine évoquée



=> Davantage de contrastes entre bénéficiaires et non bénéficiaires d'une RQTH

## Les mesures à partir des fichiers de GRH

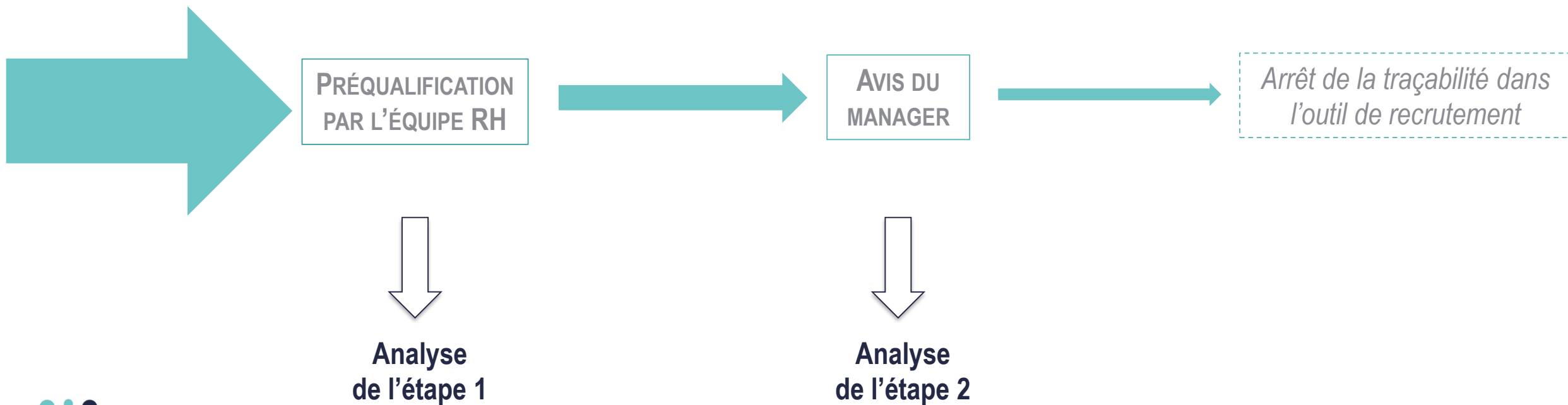
Exemple : analyse des pratiques de sélection de l'entreprise B



17 336 candidatures reçues  
sur des offres en *Supports*

3 600 candidatures transmises  
au manager opérationnel

640 candidatures contactées  
pour un entretien





## Les mesures à partir des fichiers de GRH

### Exemple : analyse des pratiques de sélection de l'entreprise B

VARIABLES		Probabilité que la candidature soit...	
		transmise par la RH	contactée par le manager
<i>Nombre de candidatures</i>		17 336	3 597
SEXE ET	- homme évoquant une origine "européenne"	1.00	1.00
ORIGINE ÉVOQUÉE :	- homme évoquant une origine "extra-europ."	<b>0.67</b>	1.33
	- femme évoquant une origine "européenne"	1.10	0.95
	- femme évoquant une origine "extra-europ."	<b>0.58</b>	1.39
HANDICAP :	- candidature ne mentionnant pas de RQTH	1.00	1.00
	- candidature mentionnant une RQTH	<b>0.62</b>	<b>3.52</b>
LIEU DE	- dans le même département que le poste	1.00	1.00
RESIDENCE :	- dans un département limitrophe	1.00	0.85
	- dans un département plus éloigné	<b>0.78</b>	<b>0.42</b>
AGE :	- 18-24 ans	<b>0.48</b>	0.56
	- 25-29 ans	1.00	1.00
	- 30-39 ans	<b>1.48</b>	<b>0.46</b>
	- 40-49 ans	1.15	<b>0.30</b>
	- 50 ans et plus	0.77	<b>0.41</b>
AUTRES VARIABLES PRISES EN COMPTE DANS LES REGRESSIONS...			
... SUR LA CANDIDATURE :		... SUR LE POSTE PROPOSÉ :	
- niveau d'étude		- qualification du poste	
- type d'établissement de formation		- nature du contrat	
- secteur du précédent employeur		- branche d'activité	
		- expérience requise	
		- lieu du poste	
		... SUR LA DIFFUSION DE L'OFFRE :	
		- canal(ux) utilisé(s) : externe et/ou interne	
		- nombre total de candidatures reçues	
		- durée de publication de l'offre	
		- période de publication	

=> **Etape 1** : des écarts en raison de l'origine évoquée, du handicap, de la résidence et de l'âge (à l'encontre des jeunes)

=> **Etape 2** : des écarts qui s'estompent, sauf pour la résidence et pour l'âge (à l'encontre des plus âgé-e-s)



## Les mesures à partir des fichiers de GRH

### Exemples d'axes d'analyse des carrières

#### Répartition des salarié-e-s dans l'entreprise, à une ou plusieurs dates :

- Repérer des répartitions plus ou moins sexuées, ethnicisées...
- Identifier d'éventuels « plafonds » ou « parois de verre »

#### Evolutions de carrière :

- Probabilité de rester dans l'entreprise, d'obtenir un CDI...
- Probabilité de bénéficier d'une promotion
- Probabilité d'accéder à des formations professionnelles

=> Repérer d'éventuels « verrous » dans les carrières, en raison du sexe, de l'origine évoquée, de l'âge...

#### Rémunérations et écarts salariaux :

- Probabilité de bénéficier d'une augmentation, de primes...
- Analyse statistique des facteurs constitutifs des écarts salariaux (méthode de Nopo), en distinguant :
  - la part qui s'explique par des différences dans les postes occupés, le temps partiel, les interruptions de carrière...
  - la part restant « inexplicée », a priori imputable aux caractéristiques propres des salarié-e-s (sexe, origine, handicap...)



## Annexe :

# Origines évoquées par les prénoms

### PRÉNOMS ÉVOQUANT UNE ORIGINE "EUROPÉENNE"

Zone géographique	féminins	masculins
<b>Allemagne</b>	Gertrud, Liese...	Theodor, Wieland...
<b>Angleterre</b>	Dorothy, Linda...	Benedict, Nigel...
<b>Espagne</b>	Edelmira, Tomasa...	Adan, Pepito...
<b>France</b>	Rosalie, Solange...	Gaspard, Laurent...
<b>Irlande</b>	Clodagh, Meave...	Donovan, Mahon...
<b>Italie</b>	Crocetta, Nunzia...	Edmondo, Gianpiero...
<b>Portugal</b>	Domingos, eugénio...	Inês, Judite...
<b>Russie</b>	Fedora, Valerya...	Anatoly, Leonid...
<b>Scandinavie</b>	Astrid, Stina...	Gunnar, Ulrik...
(...)		

### PRÉNOMS ÉVOQUANT UNE ORIGINE "EXTRA-EUROPEENNE"

Zone géographique	féminins	masculins
<b>Afrique sub-sah.</b>	Subira, Yewande...	Kobe, Odhiambo...
<b>Chine</b>	Wen, Ling...	Wu, Chang...
<b>Inde</b>	Shyama, Amrita...	Jabbar, Sudhir...
<b>Iran</b>	Gul, Laleh...	Rustam, Jahangir...
<b>Japon</b>	Hiroko, Yasu...	Shichiro, Katashi...
<b>Maghreb</b>	Latifa, Fayruz...	Fouad, Nasir...
<b>Turquie</b>	Nergis, Hande...	Alp, Mehmed...
<b>Vietnam...</b>	Chau, Hoa...	Dong, Tuan...
(...)		

### PRÉNOMS NON CATÉGORISÉS CAR ÉVOQUANT PLUSIEURS ORIGINES

Prénom	Zones géographiques
Fatima	<b>Maghreb / Portugal</b>
Kim	<b>Angleterre (Fe.) / Scandinavie (Ho.) / Vietnam (Fe.)</b>
Leila	<b>Angleterre / Maghreb</b>
Lina	<b>Angleterre / Italie / Maghreb</b>
Maya	<b>Angleterre / Inde</b>
Nadia	<b>Angleterre / France / Maghreb / Russie</b>
Sara	<b>Espagne / Italie / Maghreb / Portugal / Scandinavie</b>
Yasmin	<b>Angleterre / Iran</b>
Yuri	<b>Japon (Fe.) / Russie (Ho.)</b>
(...)	

NB : chaque prénom a été rattaché à une zone géographique en fonction de sa fréquence d'utilisation dans cette zone.

Les prénoms indiqués à titre d'illustration dans les deux tableaux du haut ont été sélectionnés par tirage aléatoire.



## Pour des précisions ou informations complémentaires :



**ISM CORUM**  
construire l'égalité

Fabrice FORONI

**ISM CORUM**

**Etudes, formations et accompagnement**

[fabrice.foroni@ismcorum.org](mailto:fabrice.foroni@ismcorum.org)

04 72 84 78 90

06 83 97 86 55

