



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 ^a	Avec RQTH ^b	Origine extra-eur. ^c	Adresse lointaine ^d
<i>Effectifs</i>	1 200	200	200	200	200
- présélection ^e	37%	49%	43%	38%	26%
- refus d'emblée ^f	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)

Cand. de référence ^a	Avec RQTH ^b	Origine extra-eur. ^c	Adresse lointaine ^d
100	100	100	100
36%	35%	32%	31%
15%	13%	17%	16%
49%	52%	53%	53%
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...	
	<ul style="list-style-type: none">- sur le profil des candidatures- sur leur issue à chaque étape de la sélection	<ul style="list-style-type: none">- 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 %	66 %
- plus de 30 ans	47 %	34 %
NIVEAU D'ÉTUDE :		
- grande école	32 %	26 %
- bac+2 à bac+5	31 %	43 %
- bac ou moins	37 %	31 %

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

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

=> 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

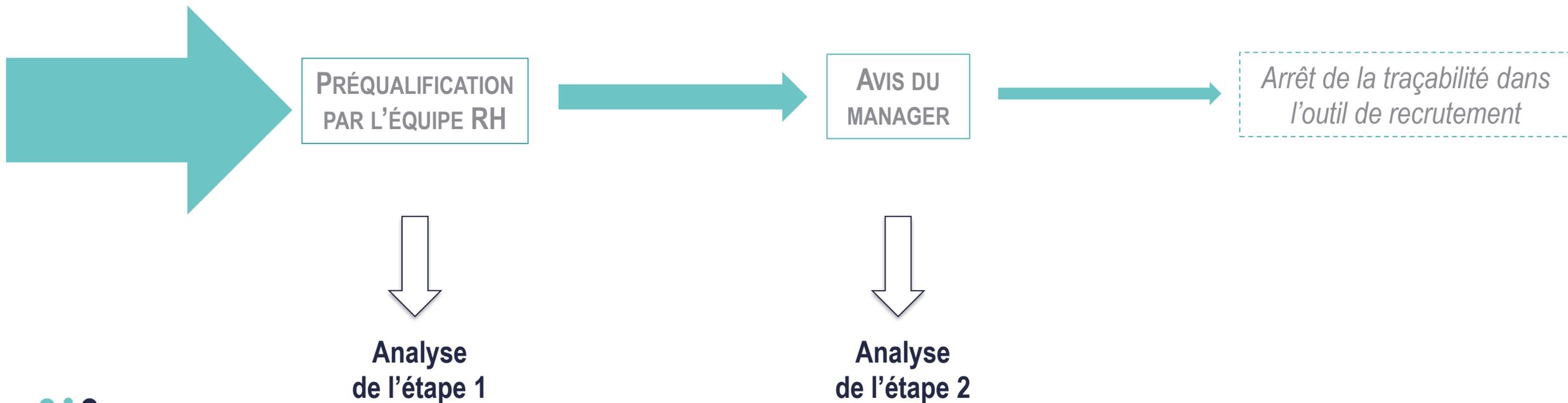
Exemple : analyse des pratiques de sélection de l'entreprise B



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."	0.67	1.33
	- femme évoquant une origine "européenne"	1.10	0.95
	- femme évoquant une origine "extra-europ."	0.58	1.39
HANDICAP :	- candidature ne mentionnant pas de RQTH	1.00	1.00
	- candidature mentionnant une RQTH	0.62	3.52
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	0.78	0.42
AGE :	- 18-24 ans	0.48	0.56
	- 25-29 ans	1.00	1.00
	- 30-39 ans	1.48	0.46
	- 40-49 ans	1.15	0.30
	- 50 ans et plus	0.77	0.41
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
Allemagne	Gertrud, Liese...	Theodor, Wieland...
Angleterre	Dorothy, Linda...	Benedict, Nigel...
Espagne	Edelmira, Tomasa...	Adan, Pepito...
France	Rosalie, Solange...	Gaspard, Laurent...
Irlande	Clodagh, Meave...	Donovan, Mahon...
Italie	Crocetta, Nunzia...	Edmondo, Gianpiero...
Portugal	Domingos, eugénio...	Inês, Judite...
Russie	Fedora, Valerya...	Anatoly, Leonid...
Scandinavie	Astrid, Stina...	Gunnar, Ulrik...
(...)		

PRÉNOMS ÉVOQUANT UNE ORIGINE "EXTRA-EUROPEENNE"

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

PRÉNOMS NON CATÉGORISÉS CAR ÉVOQUANT PLUSIEURS ORIGINES

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

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

04 72 84 78 90

06 83 97 86 55

