

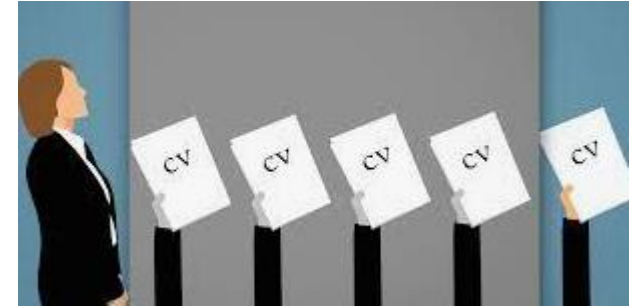


—

Afterwork Tout simplement
La discrimination en présélection et
ses formes plus subtiles
christelle.martin-lacroux@univ-grenoble-alpes.fr

Introduction :

Qu'est-ce que la discrimination ?



- 3 éléments à réunir :
 - un traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes ;
 - en raison de critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...) ;
 - dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).
- Quelques différences Suisse / France : la situation sociale, le mode de vie, le patrimoine génétique...
- Quelques exemples d'actualités
 - *L'entreprise Kronenbourg*
 - *19 universités françaises (607 masters)*



1. Plusieurs méthodes expérimentales pour mettre en évidence les discrimination à l'embauche

Les expérimentations sur le terrain

Les expérimentations en laboratoire

Focus sur un exemple d'expérience en laboratoire

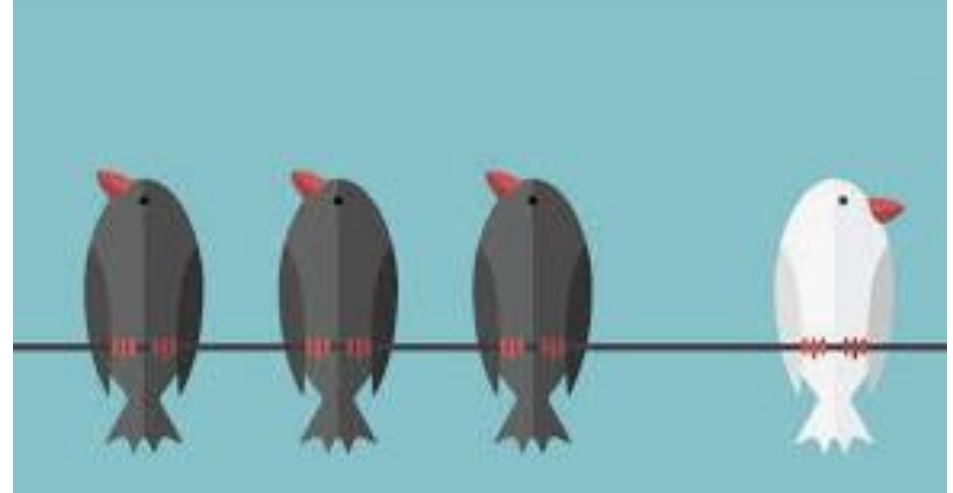
2. Quels outils pour neutraliser les comportements discriminatoires des recruteurs ?

Au niveau des organisations publiques

Au sein des entreprises

1. Plusieurs méthodes expérimentales

- Les expériences sur le terrain : audit par couples et testing
- Les expériences en laboratoire (focus sur une étude récente)



1. Plusieurs méthodes et tour d'horizon des résultats empiriques



- **Les expériences sur le terrain :**
 - *Audit par couple* : couples de candidats (Riach & Rich, 1991; Neumark, Bank & Van Nort 1996)
 - **Avantages** : fort contrôle expérimental ; validité écologique ; mesure du taux de recrutement effectif
 - **Inconvénients** : compliqué et long à mettre en place ; biais de désirabilité sociale de la part des audités ; nombre de couples limité ; pbs éthiques

Role of sex discrimination in vertical segregation among waiters and waitresses (Neumark & al., 1996)

- Candidature de 2 étudiants et 2 étudiantes pour des emplois de serveurs et de serveuses dans 65 restaurants de Philadelphie.
- 3 catégories de restaurants : prix élevés/ moyens/ bas,
- **Méthode** : un homme et une femme postulent pour un emploi dans chaque restaurant, avec des candidatures identiques.
- **Résultats** :
 - Discrimination à l'encontre des femmes dans les restaurants à prix élevés et une discrimination en faveur des femmes dans les restaurants à bas prix.
 - Conséquences de la discrimination sur les différences de salaires hommes / femmes.

1. Plusieurs méthodes et tour d'horizon des résultats empiriques



- **Les expériences sur le terrain :**
 - *Le Testing* (sur les candidatures écrites uniquement) : CV fictifs (souvent par paire) : comparaison des taux de réponse positive associés à chaque candidature
 - **Avantages** : fort contrôle expérimental ; validité écologique ; possible sur de larges échantillons
 - **Inconvénients** : pas de mesure du taux de recrutement effectif ; pb éthique
 - Prolongement de ces études → création de pages sur les réseaux sociaux (Acquisti & Fong, 2020)

An Experiment in Hiring Discrimination via Online Social Networks (Acquisti & Fong, 2020)

- **Objectif** : les informations personnelles publiées par les candidats à l'emploi sur les sites de médias sociaux sont-elles recherchées et utilisées par les employeurs potentiels ?
- **Méthode** : création de profils fictifs de candidats sur des réseaux sociaux populaires, en manipulant des informations protégées par les lois américaines. Candidature de ces 2 candidats fictifs à plus de 4 000 employeurs.
- **Résultats** :
 - Les employeurs ont bien recherché des informations sur les candidats.
 - Pas de différence entre le taux de rappel du candidat homosexuel et celui du candidat hétérosexuel.
 - Taux de rappel du candidat musulman inférieur de 13 % à celui du candidat chrétien.

Quelques études citées par Bertrand & Duflo (2017)

Paper	Country	CVs / apps	Vacancies	Effect (Call-back ratio)
Galarza and Yamada (2014) TRAIT: Ethnicity; Attractiveness	Peru	4,820	1,205	White-to-indigenous ratio: 1.8 Low attractiveness hurts white females
Eriksson and Rooth (2014) TRAIT: Unemployment duration	Sweden	8,466	-	Employed to long-term unemployed: 1.26
Blommaert, Coenders, and van Tubergen (2014) TRAIT: Arabic name	Netherlands	636	-	Dutch-to-foreign: 1.62 (unconditional ratio). No difference, if views held fixed
Nunley, Pugh, Romero, and Seals (2014) TRAIT: Race	US	9,396	-	White-to-black: 1.18 (unconditional)
Ghayad (2013) TRAIT: Unemployment duration	US	3360	600	Employed-to-unemployed: 1.47
Bartoš, Bauer, Chytilová, and Matějka (2013) TRAIT: Ethnicity (Roma, Asian, Turkish)	Czech Rep. and Germany	274 (Czech R.) 745 (Ger.)	-	Czech-to-Vietnamese: 1.34 Lower requests for CVs if candidate is Turkish
Wright, Wallace, Bailey, and Hyde (2013) TRAIT: Religion / ethnicity	US	6,400	1,600	White-to-Muslim: 1.58
Kroft, Lange, and Notowidigdo (2013) TRAIT: Unemployment duration	US (largest 100 MSAs)	12054	3,040	1 log point change in unemployment duration: 4.7 percentage points lower call-back probability
Baert, Cockx, Gheyle, and Vandamme (2013) TRAIT: Nationality (Turkish-sounding name)	Belgium	752	376	Flemish-to-Turkish: 1.03 to 2.05, depending on the occupation
Bailey, Wallace, and Wright (2013) TRAIT: Sexual orientation	US	4,608	1,536	No effect
Ahmed, Andersson, and Hammarstedt (2013) TRAIT: Sexual orientation	Sweden	3,990	-	Heterosexual-to-homosexual (male): 1.14 Heterosexual-to-homosexual (female): 1.22
Acquisti and Fong (2013) TRAITS: Sexual orientation and religion	US	4183	-	Christian-to-Muslim: 1.16

Le testing : trois exemples de testings menés en Suisse

- **Fibbi & al. (2003)**
- Testing sur des jeunes diplômés
- 24% de chances en moins pour les Yougoslaves albanophones en Suisse romande ; 30% pour les Turcs en Suisse alémanique et 59% de chances en moins pour les Yougoslaves albanophones.

- **Zschirnt & Fibbi (2019)**

Jeunes adultes kosovars, turcs ont un taux de convocation à l'entretien inférieur à celui de jeunes adultes suisses (poste d'apprenti).

- **Fibi & al. (2021)**

- Les candidats suisses d'origine camerounaise ont 30% de chances de moins d'être convoqués à un entretien qu'un candidat d'origine Suisse (postes d'assistant commercial et électricien).

Quelques exemples français

- **Petit, Duguet, L'Horty, du Parquet et Sari, 2013**

- Fortes discriminations à l'embauche à la fois selon le genre et selon l'origine.
 - Quelle que soit leur origine, les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche.
 - Quel que soit leur genre, les français d'origine étrangère ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche.
 - ... Sauf pour les femmes d'origine asiatique, qui ont une probabilité plus forte que les autres femmes d'être invitées à un entretien et qui ont également une probabilité plus forte que les hommes d'origine asiatique d'accéder à un entretien.
- le cumul de plusieurs facteurs de discriminations ne conduit pas nécessairement à une stricte addition des pénalités.

1. Plusieurs méthodes et tour d'horizon des résultats empiriques

• Les expérimentations en laboratoire

- **Principe** : faire réaliser des tâches à des participants (classer, noter, commenter des dossiers)
- **Avantages** : permet d'identifier des causes, des éléments de contexte (caractéristiques propres aux recruteurs : *traits de personnalité, expérience en tant que recruteur, âge...*)
- **Inconvénient** : validité écologique plus faible

Laetitia Roux
2, place Georges Brassens
74 120 Argonay

25 ans, nationalité française
Permis B + véhicule
laetitia.roux@orange.fr
06 24 00 00 00

COMPETENCES

- Conception d'un business plan,
- Diagnostic financier,
- Diagnostic stratégique,
- Conseil,
- Prospection,
- Approche juridique et fiscale.

FORMATIONS

IUT de Lyon (88) 20012-2013
Licence Professionnelle Assurance, Banque, Finance
spécialité : Management Financier de l'Entreprise
Formation dans le domaine de la négociation, de la finance,
de la fiscalité, du financement et du droit de l'entreprise.

IUT de Lyon (88) 2010-2012
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations
Formation dans le domaine de la gestion : comptable,
fiscale et sociale ; à l'élaboration et à la communication
des informations de gestion.

Lycée Adam de Craponne (13) Juin 2010
Baccalauréat STG option mercatique

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

LANGUES

- ♦ Anglais : Courant
- ♦ Espagnol : Scolaire

INFORMATIQUE

Maîtrise du pack Office (word, excel, access).

CENTRES D'INTERET :

- ♦ Escalade
- ♦ Voyages : Islande, Norvège.

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Credit Mutuel, Argonay Octobre 2014 à décembre 2015 (14 mois), CDD, Assistante commerciale particulière

- Prospection,
- Elaboration d'offres commerciales,
- Accompagnement au quotidien des clients (contact, informations...),
- Réalisation des opérations bancaires courantes.

Credit Mutuel, La Roche sur Foron (74), Septembre 2013 à Août 2014 (11 mois), CDD, Assistante commerciale particulière

- Prospection,
- Elaboration d'offres commerciales,
- Accompagnement au quotidien des clients (contact, informations...),
- Prospection de nouveaux clients.

SLP Finance (cabinet de gestion patrimoniale), Lyon, Stage, Février 2013 à Juin 2013 (4 mois), Assistante commerciale (courtage en assurance)

- Prospection physique et téléphonique,
- Etablissement du bilan patrimonial et découverte des besoins du client en matière de gestion,
- Prospection commerciale,
- Négociation de devis,
- Suivi des dossiers.

BNP Paribas, Lyon, Stage, Avril 2012 à Juin 2012
Chargée d'accueil (6 semaines)

- Réalisation d'opérations bancaires,
- Accompagnement des clients vers les conseillers spécialisés,
- Propositions commerciales de produits,
- Gestion des rendez-vous des conseillers,
- Prospection téléphonique.

Sandrine Rousset
2, place du Général Leclerc
74 120 Argonay

25 ans, nationalité française
Permis B + véhicule
sandrine.rousset@orange.fr
06 24 00 00 00

COMPETENCES

- Conception d'un business plan,
- Diagnostic financier,
- Diagnostic stratégique,
- Conseil,
- Prospection,
- Approche juridique et fiscale.

FORMATIONS

IUT de Lyon (88) 20012-2013
Licence Professionnelle Assurance, Banque, Finance
spécialité : Management Financier de l'Entreprise
Formation dans le domaine de la négociation, de la finance,
de la fiscalité, du financement et du droit de l'entreprise.

IUT de Lyon (88) 2010-2012
DUT Gestion des Entreprises et des Administrations
Formation dans le domaine de la gestion : comptable,
fiscale et sociale ; à l'élaboration et à la communication
des informations de gestion.

Lycée Adam de Craponne (13) Juin 2010
Baccalauréat STG option mercatique

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

LANGUES

- ♦ Anglais : Courant
- ♦ Espagnol : Scolaire

INFORMATIQUE

Maîtrise du pack Office (word, excel, access).

CENTRES D'INTERET :

- ♦ Escalade
- ♦ Voyages : Islande, Norvège.

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Credit Mutuel, Argonay, octobre 2014 à décembre 2015 (14 mois), CDD, Assistante commerciale particulière

- Prospection,
- Elaboration d'offres commerciales,
- Accompagnement au quotidien des clients (contact, informations...),
- Réalisation des opérations bancaires courantes.

Credit Mutuel, La Roche sur Foron (74), septembre 2013 à août 2014 (11 mois), CDD, Assistante commerciale particulière

- Préparation des visites clientèles du Chargé d'Affaires Entreprises,
- Elaboration d'offres commerciales,
- Accompagnement au quotidien des clients Entreprises (contact, informations...),
- Prospection de nouveaux clients.

SLP Finance (cabinet de gestion patrimoniale), Lyon, Stage, Février à Juin 2013 (4 mois), Assistante commerciale (courtage en assurance)

- Prospection physique et téléphonique,
- Etablissement du bilan patrimonial et découverte des besoins du client en matière de gestion,
- Prospection commerciale,
- Négociation de devis,
- Suivi des dossiers.

BNP Paribas, Lyon, Stage, Avril à Juin 2012
Chargée d'accueil (6 semaines)

- Réalisation d'opérations bancaires,
- Accompagnement des clients vers les conseillers spécialisés,
- Propositions commerciales de produits,
- Gestion des rendez-vous des conseillers,
- Prospection téléphonique.

Les expériences en laboratoire : quelques exemples

- **Derous & al., 2009**
 - Les femmes d'origine maghrébine sont mieux évaluées par les recruteurs que les hommes d'origine maghrébine, surtout dans le cas de métiers de face à face clientèle
 - Les recruteurs qui présentent un niveau élevé de préjugés ethniques sont plus enclins à discriminer les candidatures d'origine étrangère

Les expériences en laboratoire : Focus sur une étude expérimentale (Lacroux & Martin-Lacroux, 2018)

- Etude du comportement discriminatoire de recruteurs en se fondant sur l'hypothèse de discrimination aversive
- Au départ pour expliquer les discriminations raciales aux Etats-Unis (Kovel, 1970)
- Comportement subtil, inconscient et ambivalent :
 - Intégrant une forte désirabilité sociale
 - ...mais une préférence pour l'endogroupe majoritaire.
- Etudes menées en phase de recrutement (Dovidio & Gaertner, 2000 ; Hodson 2002)
 - Comportement discriminatoire contenu dans les situations claires,
 - Comportement discriminatoire "libéré" dans des situations ambiguës.



Une discrimination à géométrie variable ?

- La Discrimination Aversive (DA) reposant sur une forte désirabilité sociale...
 - ...Le comportement de discrimination aversive devrait se manifester sur des critères clairement stigmatisés socialement et juridiquement
- *Le critère du sexe ou de l'origine visible*
- A l'inverse, sur des critères moins condamnés socialement, moins médiatisés, la discrimination devrait être plus « directe »
- *le critère de l'apparence physique*





VOUS COMMENCEZ LUNDI

VOUS N'AVEZ PAS LE PROFIL

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Lutte contre les discriminations à l'embauche

A compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien.

#LesCompétencesDabord

Dispositif

- Les participants devaient évaluer 4 dossiers de candidature en réponse à une offre d'emploi de chargé.e de clientèle en agence bancaire :
 - Les dossiers de candidatures comportaient un CV accompagné d'une lettre de motivation,
 - Homogénéisation : ne différenciant sur certaines caractéristiques : nom, photographie, niveau d'expérience, qualité orthographique.
- 2 variables décrivent la qualité «objective» du dossier de candidature :
 - Expérience professionnelle (limitée/importante),
 - Qualité orthographique (dossier sans fautes / dossier avec fautes d'orthographe),
 - Elles ont été recodées en 1 variable "qualité du dossier" à trois niveaux (bon/moyen/faible).

Dispositif

- 3 variables sont potentiellement discriminatoires:
 - Le sexe : nom et photographie d'un candidat
 - L'origine visible du candidat : nom (*Benoit Rivère* vs. *Mourad Zidat* ; *Emilie Durand* vs. *Rachida Derbal*) et photographie d'un candidat marocain versus nom d'origine française et photo de type européen.



- L'apparence visible du candidat : stature normale vs. surpoids apparent (logiciel de morphing).



- Variable dépendante :
 - Classement

Echantillon

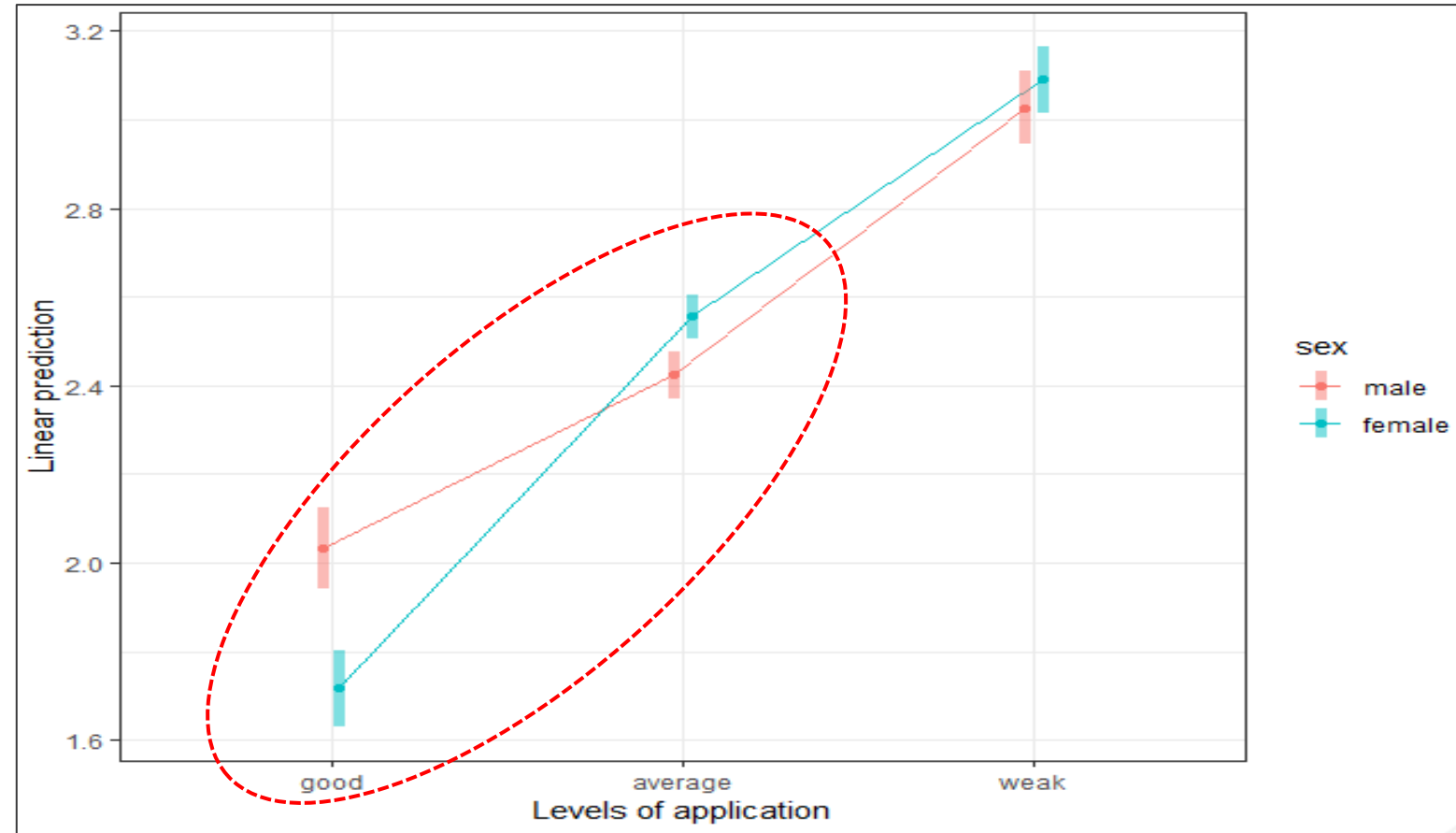
- Échantillon :
 - 1246 professionnels

Sexe	Féminin: 67.7 % ; Masculin: 32.3 %
Age	M: 37; DS : 9.47. Min: 19; Max: 60
Nombre de salariés dans l'entreprise du participant	Moins de 10: 17.7 %; 11 à 199: 44.9%; plus de 200: 37.5%
Nombre de recrutements annuels dans le service du participant	1 : 39.1% ; 2 à 4: 19.7% % ; 5 à 10: 41.3%
Expérience dans la sélection de personnel	< 1 an: 16.6% ; 2 ans: 14% ; 3 ans: 19.2% ; > 3 ans: 28.7%

Résultats (critère : sexe)

Discrimination aversive ?

ANOVA	Ddl	F	p
Qualité	2	304.8	< 0.01
Sexe	1	5.88	0.01
Qualité × Sexe	2	13.0	< 0.01



Comparaisons par paires des rangs de classement	qualité	différence	ES	z	p
Masculin - Féminin	Elevée	0.32	0.06	4.94	< 0.01
Masculin - Féminin	Moyenne	-0.13	0.04	-3.58	< 0.01
Masculin - Féminin	Faible	-0.06	0.06	-1.13	0.26

Résultats (critère : origine)

- Aucune discrimination

ANOVA	Ddl	F	p
Qualité	2	270.28	< 0.01
Origine	1	16.37	< 0.01
qualité × origine	2	0.14	0.873

Comparaisons par paires des rangs de classement	qualité	différence	ES	z	p
FR - MR	élevée	0.06	0.08	0.73	0.47
FR - MR	moyenne	0.08	0.06	1.33	0.18
FR - MR	faible	0.05	0.07	0.73	0.46

Résultats (critère : apparence)

- discrimination directe ?/ pas de discrimination aversive

	Ddl	F	p
Qualité	2	280.57	< 0.01
Surpoids apparent	1	32.37	< 0.01
Qualité × Surpoids	2	0.56	0.568

Comparaisons par paires des rangs de casement	qualité	différence	ES	z	p
normal - surpoids	élevée	-0.12	0.08	-1.43	0.15
normal - surpoids	moyenne	-0.24	0.06	-3.94	< 0.01
normal - surpoids	faible	-0.20	0.07	-2.83	<0.01

Synthèse et discussion

- Discrimination aversive, ambivalente à l'égard des candidatures féminines : quand la situation est ambiguë les hommes sont préférés...mais traitement égal quand les candidatures sont mauvaises.
- Discrimination directe en cas de surpoids (que le dossier soit mauvais ou moyen)
- Pas de discrimination pour les candidats d'origine maghrébine quelle que soit le niveau de qualité du dossier.

Synthèse et discussion

- Concernant la variable “apparence”
 - Critère moins médiatisé, moins souvent “puni” ?
 - Nature du poste (Bosman, Pfann, Biddle, & Hamermesh, 1997 ; Reingen & Kernan, 1993; Sachsida, Dornelles, & Mesquita, 2003) ?
- Concernant la variable “ sexe ”
 - « Prime à la bonne élève » en raison de la médiatisation, des priorités des entreprises ?
- Concernant la variable “ origine ”
 - Discrimination positive légère ?
 - Assimilation au groupe majoritaire, « blanchiment » du CV (Kang, DeCelles, Tilcsik, & Jun, 2016) ?
 - Faiblesses du dossiers plus facilement pardonnées, notamment les fautes d'orthographe (Behaghel et al., 2011) ?

Conclusion

- Mise en évidence de différentes formes de discrimination :
 - une forme subtile à l'encontre des candidatures féminines,
 - Une discrimination plus directe à l'égard des individus en surpoids,
 - aucune discrimination concernant les candidatures d'origine maghrébine.
- Enjeux managériaux :
 - Risque de sanction pénale
 - Nécessaire sensibilisation des managers et recruteurs

2. Quels outils pour neutraliser les comportements discriminatoires des recruteurs ?

- Au niveau des organisations publiques
- Au sein des entreprise

2. Quels outils pour neutraliser les comportements discriminatoires des recruteurs ?

- Au niveau des organisations publiques
 - Sanction effective des discriminations
 - Formation et sensibilisation des jeunes (programmes spécifiques)
- Amélioration de la connaissance
 - Développer les statistiques et les recherches publiques (Ined avec “Trajectoires et Origines”, INSEE)
 - Réaliser des recherches (campagnes de testing ; exemple de la campagne auprès des universités)
 - Système de veille statistique (“observatoire des discriminations”)

2. Quels outils pour neutraliser les comportements discriminatoires des recruteurs ?

- Au sein des entreprises
 - Mesure statistique des discriminations dans le cadre d'audit pour réviser les critères et les procédures de selection (*Orange, Casino*)
 - Mise en place de tableaux de bord sociaux
 - Suivi des alertes et des réclamations
 - BDESE → emploi des personnes handicapées, situation des hommes/femmes par catégorie
 - Formation du personnel

2. Quels outils pour neutraliser les comportements discriminatoires des recruteurs ?

- Au sein des entreprises
 - Adaptation des outils de sélection
 - Mettre en place des procédures d'anonymisation des candidatures (CV Anonyme, formulaires à remplir en ligne)
 - Préférer des outils de sélection qui objectivent le jugement (tests, mises en situation ; tests d'aptitude)
 - Créer des guides d'entretien, des grilles d'analyse d'entretien

En conclusion

- La compréhension des mécanismes qui sous-tendent les comportements discriminatoires s'améliore...
- ... Mais de nouveaux risques émergent avec le développement des outils prédictifs de recrutement...

