

# La mesure des discriminations dans l'emploi

## Éléments de synthèse suite à la Rencontre du 22 juin 2017

### Introduction

**Yara Makdessi, Conseil national de l'information statistique**

**Marie Ruault, Mission animation de la recherche, Dares**

En France, de nombreux travaux parviennent à mettre en évidence l'existence – et la persistance – de discriminations sur le marché du travail liées à un ou plusieurs des critères listés par la législation<sup>1</sup>, et ce malgré leur caractère illégal<sup>2</sup>. Des analyses quantitatives, sur données d'enquêtes, montrent des disparités entre différents groupes de personnes qui demeurent inexplicables et seraient imputables, pour partie, à de la discrimination. C'est par exemple le cas des différences de taux d'emploi relevées en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », ou autrement dit, en essayant de neutraliser les effets des autres facteurs. Des études expérimentales, qui recourent à la méthode du testing, mesurent plus directement l'existence de discriminations à l'embauche, comme par exemple celles liées à l'origine du candidat. Enfin, des enquêtes qui cherchent à approcher la perception de la discrimination par les personnes elles-mêmes montrent sa prégnance et une corrélation entre le sentiment d'être discriminées et les écarts que leur situation présente, « toutes choses égales par ailleurs », par rapport à d'autres.

Ainsi, du côté de la statistique publique, des situations de discrimination sont mesurées

quantitativement par des méthodes directes ou indirectes. Des analyses statistiques, sur les écarts de salaires entre les femmes et hommes par exemple, éclairent une ou plusieurs facettes du phénomène, selon des approches différentes, mais complémentaires.

Pour autant, la question de la mesure des discriminations est pour partie lacunaire. Elle se pose de façon récurrente au sein des instances de concertation que sont les sept commissions thématiques bi-annuelles du Conseil national de l'information statistique (Cnis). Abordée par l'angle des opérations statistiques menées par les producteurs de données, elle demeure insuffisamment discutée, car les questions des discriminations ne relèvent pas d'une enquête spécifique et n'appartiennent pas à une commission thématique, mais sont transversales.

Le programme de moyen terme 2014-2018 du Conseil souligne le besoin d'études sur les phénomènes de discrimination à l'embauche et au cours d'une carrière<sup>3</sup>.

Partant de cette recommandation, un état des lieux des sources existantes et de leurs potentialités a été établi<sup>4</sup>. Il rend compte des différentes sources d'informations sur le sujet, liste les diverses méthodes et fournit une bibliographie pluridisciplinaire des travaux réalisés. S'il permet de présenter la richesse du matériau disponible, ce document contribue à montrer que mesurer les discriminations, leurs diverses formes et leur

1. L'article L1132-1 du Code du travail liste une trentaine de critères considérés comme discriminatoires.

2. La discrimination est reconnue comme infraction pénale, punie d'une peine d'emprisonnement et de plusieurs milliers d'euros d'amende.

3. Moyen terme du Cnis, avis numéro 4 de la commission Emploi, qualification et revenus du travail.

4. « Les discriminations dans le domaine de l'emploi », Document de travail du Cnis, août 2017.



ampleur est complexe et que les différentes approches et méthodes retenues pour documenter le phénomène ne fournissent qu'une vision partielle et relative de la question.

La Rencontre organisée par le Cnis en juin 2017 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras<sup>5</sup> s'est appuyée sur ce constat et, centrée sur le champ des discriminations observées dans le domaine de l'emploi - à l'embauche, au cours d'une carrière professionnelle et lors d'un licenciement -, s'est proposée de porter une réflexion sur les pistes permettant d'améliorer la mesure et la compréhension d'un phénomène difficile à décrire complètement au travers des statistiques. Elle a rassemblé plus de quatre-vingts producteurs et utilisateurs des données. Parmi les producteurs étaient présents les services de la statistique publique qui regroupent l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et les services statistiques ministériels (SSM), mais aussi des chercheurs, le Défenseur des droits et le secteur associatif, qui rassemblent des données de nature variée. Du côté des utilisateurs des données, une diversité d'acteurs, engagés sur la question de la lutte contre les discriminations étaient présents : des représentants du milieu associatif, de syndicats, des universitaires, chercheurs, institutionnels au niveau national et au niveau local ainsi que des acteurs du secteur privé.

Après une introduction permettant d'identifier au travers du droit ce qui constitue une discrimination et d'avoir une grille de lecture sur ce qui permet de la caractériser, les différents intervenants ont mis en évidence la diversité des sources statistiques disponibles. Celles-ci sont multiples, riches en informations et proposent des approches différentes : opérations statistiques ciblées comme les enquêtes de victimation, enquêtes sur le ressenti des personnes (Trajectoires et Origines, Conditions de travail, baromètre du Défenseur des droits...), opérations de testing auprès des recruteurs. Néanmoins, les présentations ont souligné une exploitation parfois insuffisante de ces sources, compte-tenu de leurs potentialités, ainsi qu'une réelle difficulté pour certains acteurs de disposer d'indicateurs simples à mobiliser. Au-delà, les échanges ont montré

les limites de ces sources et l'insuffisance de certaines approches en particulier sur certaines questions qui restent peu documentées ; par exemple celle de la discrimination liée à l'orientation sexuelle, à la situation de handicap ou à l'apparence physique, l'approche des parcours de discrimination ou encore des phénomènes d'auto-censure.

Les débats ont réaffirmé l'intérêt de confronter des approches qualitatives et quantitatives et leur complémentarité. Ils ont souligné que l'objectivation des situations discriminatoires demeure difficile, notamment du fait de la pluralité des pratiques qu'elles recouvrent, comme c'est le cas par exemple dans le domaine de la discrimination syndicale. Mais cela invite à prendre des initiatives pour renforcer la capacité de mesure dans les enquêtes en population générale et, au-delà, à investiguer de nouvelles méthodes permettant de disposer de données régulières et couvrant plus largement l'ensemble des dimensions liées à la discrimination.

Deux voies en particulier pourraient être explorées. La première destinée à mettre en place des indicateurs réguliers rendant compte de l'évolution des perceptions sur la discrimination en général et celle subie spécifiquement par les personnes en fonction de différents critères. Au travers d'un outil de type baromètre, ce genre d'approche fournit, à défaut d'une mesure factuelle, des données permettant notamment de capter des évolutions dans le temps et de caractériser un phénomène du point de vue sociologique. L'exploitation de données administratives pourrait également contribuer à la mise en place d'indicateurs réguliers permettant la comparaison entre différents groupes de populations. La deuxième voie de réflexion ouverte est celle de l'exploitation des données produites directement par les entreprises. Plusieurs enquêtes sont réalisées dans les entreprises et les données qui en sont issues constituent un potentiel important et un matériau dont on pourrait se demander comment la statistique publique parviendrait à s'en saisir ?

Les cinq textes proposés ci-après contribuent à éclairer les réflexions à venir sur le sujet des discriminations dans le domaine spécifique de l'emploi, voire au-delà.

## Le droit des discriminations dans l'emploi

**Michel Miné, Professeur du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), chaire droit du travail et droits de la personne**

Pour agir contre les discriminations, il convient d'abord de les identifier. Or celles-ci sont souvent difficiles à percevoir, car banalisées ou cachées. À cet égard, le droit peut constituer une grille de lecture.

Ce travail d'identification impose d'abord de qualifier juridiquement ce qu'est une discrimination. Dans ce cadre, l'enjeu se trouve être d'identifier des processus discriminatoires parfois noyés parmi un ensemble d'inégalités ne relevant pas nécessairement d'une logique de discrimination. Cette distinction entre discriminations et inégalités apparaît fondamentale. L'identification des discriminations recouvre ainsi un enjeu fort, tant pour les statisticiens que pour les juristes.

Le droit français intègre un principe constitutionnel d'égalité. Tous les citoyens sont ainsi égaux devant la Loi. Cependant, ce principe ne s'applique pas directement dans le monde du travail et des relations sociales. Il y a été décliné progressivement à travers un autre concept : l'égalité de traitement.

En 1950, une loi est venue affirmer la règle suivante : « à travail égal, salaire égal ». L'objet de cette législation était de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes encore prévus, à l'époque, dans un certain nombre de textes conventionnels et réglementaires. Cette règle a ensuite été intégrée dans le Code du travail en 1973. Ce n'est cependant qu'en 1996 qu'elle a été mobilisée, à travers un arrêt de la Cour de cassation

5. Également président de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » du Cnis.

faisant référence à la nécessité, à travail égal, d'un salaire égal entre tous les salariés dans une situation identique. Cet arrêt de la Cour de cassation a introduit la nécessité de définir, en premier lieu, un cercle des égaux, à savoir des personnes en situation identique, avant d'examiner s'ils effectuent un travail de valeur égale. En 2008, la Cour de cassation a érigé cette règle en principe. Depuis lors, un principe d'égalité de traitement a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, à l'égard de l'ensemble des avantages dont ils sont susceptibles de bénéficier dans le travail.

Ce régime juridique de l'égalité de traitement, construit très spécifiquement dans le cadre français par le biais de la jurisprudence, demeure toutefois différent du régime juridique de la non-discrimination. On notera qu'en droit européen (dans les définitions des directives), le terme « égalité de traitement » renvoie à une absence de discrimination directe ou indirecte.

Le droit des discriminations, tel qu'applicable aujourd'hui en France, s'avère très redevable au droit international des droits de l'homme, notamment de l'Organisation internationale du travail, et au droit de l'Union européenne. Il est fondé sur un corpus de règles et non sur un principe général de non-discrimination. Il s'applique ainsi au regard de critères, avec des règles de non-discrimination communes à l'ensemble de ceux-ci ou spécifiques à certaines discriminations (la discrimination entre femmes et hommes, la discrimination au regard du handicap, de l'orientation sexuelle, des activités syndicales, etc.).

En 1946, seuls quatre ou cinq critères de discrimination étaient ainsi définis. Aujourd'hui, ils sont au nombre de trente. Des critères ont aussi été définis par le législateur pour appréhender des problématiques particulières ne relevant pourtant pas de la discrimination.

De manière générale, la discrimination désigne, dans une situation donnée (de travail, de consommation, etc.), un traitement défavorable injustifié subi par une personne en lien avec un critère. Le droit du travail vise ainsi potentiellement toute mesure prise par une

entreprise ou une administration, depuis le recrutement jusqu'à la rupture du contrat de travail, en passant par la rémunération, le déroulement de carrière, etc. – le droit pénal n'abordant quant à lui que certaines mesures.

Une discrimination se définit par trois éléments cumulatifs : un traitement défavorable (dans l'accès à l'emploi ou en cours d'emploi), sans justification (absence de pertinence de la mesure défavorable), en lien avec un critère dont l'utilisation est interdite pour prendre une décision défavorable. Ceci implique que la discrimination ne revêt pas nécessairement un caractère volontaire – l'intention de nuire ne devant éventuellement être démontrée que devant une juridiction pénale. Une entreprise peut ainsi discriminer sans le vouloir ni même le savoir. Par ailleurs, il convient de noter que certains critères interdits pour fonder une décision défavorable peuvent, voire doivent, être utilisés à d'autres égards, s'agissant notamment de mettre en œuvre les dispositions applicables aux femmes enceintes ou aux travailleurs en situation de handicap (aménagements raisonnables).

La discrimination peut être qualifiée de « directe » lorsque, dans une situation comparable (la notion de « comparable » étant plus large que celle de « d'identique »), une personne est moins bien traitée qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, ou ne le serait, au regard d'un ou plusieurs critères (avec des possibilités de cumuls conjoncturels ou structurels). Une discrimination peut ainsi être établie par comparaison avec la situation d'autres personnes (ne l'est) ou dans le cadre de la succession dans un poste (ne l'a été ou ne l'aura été). Elle peut également être établie en dehors de toute comparaison (ne le serait). Issue du droit européen, cette dernière approche commence à être déclinée en France, avec un guide publié en mars 2013 par le Défenseur des droits<sup>6</sup> (destiné aux négociateurs de branches pour les aider à revaloriser les emplois majoritairement occupés par des femmes), des bases juridiques conventionnelles (à travers l'accord national interprofessionnel - ANI - du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail) ou légales (à travers la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité

réelle entre les femmes et les hommes), ainsi qu'un guide édité récemment par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (destiné aux négociateurs de branches pour les aider à travailler sur les grilles de classification en intégrant la question de l'égalité entre femmes et hommes). La discrimination directe recouvre par ailleurs les discriminations par injonction (résultant de demandes de clients, voire de salariés), par association (lorsqu'une personne est discriminée du fait de son lien avec une autre relevant d'un ou plusieurs critères de discrimination) ou par harcèlement (lorsqu'une personne est harcelée du fait d'une de ses caractéristiques sexuelles ou raciales, de son handicap, etc.).

La discrimination peut aussi être qualifiée de « d'indirecte » lorsqu'une entreprise ou un acteur économique met en œuvre une règle (légale, réglementaire ou conventionnelle) ou une pratique qui, bien qu'apparaissant neutre (sans référence à un critère de discrimination), a des effets plus défavorables sur les personnes relevant d'un ou plusieurs critères de discrimination. Pour lever la présomption de discrimination indirecte, le cas échéant en cas de contentieux, l'employeur doit alors justifier son besoin de la règle ou de l'usage : l'objectif poursuivi doit être pertinent et sans caractère discriminatoire ; les moyens mis en œuvre doivent également apparaître proportionnés. Issue du droit européen, cette définition est reprise par le juge français depuis 2007, dans le cadre d'affaires relatives à la discrimination liée à l'état de santé ; au regard de la jurisprudence européenne, elle mériterait d'être mobilisée en matière de travail à temps partiel – une règle défavorable aux travailleurs à temps partiel pouvant être défavorable aux femmes, majoritaires au sein de la population concernée.

**Michel Miné, Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, 2016, Éditions Larcier (coll. Paradigme), Bruxelles, 852 p. (préface de Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale de la Cour de cassation ; postface de Jacques Toubon, Défenseur des droits).**

6. Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Un salaire égal pour un travail de valeur égale, mars 2013.





## Éléments sur les méthodes de mesure des discriminations

Sébastien Roux, Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)

La discrimination correspond à un traitement défavorable sans justification et en lien avec un critère discriminant. À la différence de l'approche juridique des discriminations, reposant souvent sur la caractérisation de cas singuliers, l'approche statistique permet potentiellement d'observer la répétition de nombreuses situations, susceptibles de mettre en évidence des différences significatives. Si elle présente l'intérêt d'être rigoureuse, elle repose, toutefois, sur la formulation d'hypothèses.

La mesure statistique des discriminations s'articule ainsi autour de trois étapes interdépendantes : la collecte de données individuelles contenant les caractéristiques potentiellement discriminantes ; la mise en œuvre de techniques statistiques ou économétriques adaptées pour construire des indicateurs pertinents ; l'analyse et l'interprétation des résultats.

Trois approches complémentaires permettent d'aborder la mesure des discriminations<sup>7</sup>.

L'approche « indirecte » consiste à mesurer des différences objectives entre groupes d'individus distingués selon leur caractéristique discriminante. Cette approche repose sur la mesure des conséquences attendues ou potentielles des discriminations. Elle implique d'utiliser des données individuelles contenant des informations sur la nature du traitement observé (comme la situation d'emploi ou le salaire) et la caractéristique potentiellement discriminante (tels que sexe, origine), ainsi que des variables de contrôle permettant de comparer à des situations similaires (niveau d'éducation, expérience, nature du poste occupé, par exemple).

Cette approche peut s'appuyer sur des sources en population générale comme l'enquête Emploi ou les déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui présentent l'intérêt d'être pérennes (facilitant ainsi les analyses en évolution) et d'être construites sur de larges échantillons (offrant ainsi une puissance statistique suffisante pour mesurer les écarts). En revanche, elles contiennent peu d'informations sur les caractéristiques discriminées.

Cette approche peut également s'appliquer sur des enquêtes plus spécialisées telles que l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), l'enquête Conditions de travail, l'enquête Handicap-Santé ou encore l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE), qui fournissent des informations plus précises sur les caractéristiques discriminées, mais ne permettant pas l'observation de cumuls de critères, avec des échantillons de taille plus limitée et une faible périodicité (voire un caractère ponctuel).

Grâce à l'application de méthodes statistiques, les écarts peuvent ainsi être éclairés, au regard de variables de contrôle, sans toutefois que les écarts inexpliqués puissent nécessairement être interprétés comme résultant de discriminations. Les écarts expliqués pourraient eux-mêmes résulter de discriminations antérieures. L'approche indirecte repose ainsi sur le constat de différences, sans certitudes qu'elles résultent de comportements discriminatoires.

L'approche « subjective », quant à elle, consiste à interroger directement les victimes potentielles de discriminations sur leur ressenti. Cette approche implique d'identifier, dès la conception de l'enquête, les discriminations à examiner. Elle nécessite également de pouvoir identifier les individus possédant les caractéristiques potentiellement discriminées.

Cette approche présente l'intérêt de permettre une comparaison entre le ressenti des individus et les résultats d'une mesure indirecte des discriminations. Le cas échéant, une correspondance peut ainsi être mise en évidence. Des phénomènes de sous-estimation ou

d'amplification des comportements discriminatoires par les individus sont au contraire identifiables. Les conséquences psychologiques des discriminations sur les individus peuvent également être approchées par ce biais – le ressenti pouvant être analysé en tant que tel, indépendamment de la mesure objective d'écarts.

Cette approche nécessite de mobiliser des sources spécialisées telles que l'enquête TeO, l'enquête Handicap-Santé ou l'enquête Conditions de travail, qui reposent sur des questions pouvant être considérées comme sensibles ou intrusives. À ce titre, elles font généralement l'objet d'un examen attentif par le Conseil national de l'information statistique (Cnis), voire par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Enfin, le « testing » renverse la perspective et s'intéresse aux discriminants potentiels. En observant les réactions de ces derniers face à telle ou telle situation, d'éventuels comportements discriminatoires peuvent être mis en évidence.

Cette approche impose de construire des données spécifiques, s'agissant par exemple de créer des candidats fictifs aux caractéristiques susceptibles de faire l'objet de comportements discriminatoires. Son avantage est de s'affranchir de la nécessité de comparer des individus, d'autoriser le croisement de plusieurs caractéristiques potentiellement discriminantes et de permettre un ciblage des entreprises ou structures testées.

D'un point de vue statistique, les indicateurs produits sont simples à mesurer et à interpréter, en fonction de la réponse positive ou négative de l'entreprise testée. Ils permettent de mettre en évidence des comportements discriminatoires de manière indiscutable, sans toutefois en préciser le caractère intentionnel ou non.

Cette approche requiert néanmoins la construction de profils de candidats fictifs crédibles et la mobilisation d'une logistique importante. Par ailleurs, elle ne peut être portée à la

7. Revue Économie et Statistique n° 464-465-466, 2013, Insee. Inégalités et discriminations : questions de mesure. Approches indirectes : la discrimination comme composante inexpliquée des inégalités - L'approche expérimentale : l'apport du testing - Approches subjectives : mesurer la discrimination ressentie.

connaissance des structures testées, au risque de voir leurs réponses influencées, à moins qu'il ne s'agisse de testing sollicités comme le montre plus loin l'article d'Eric Cédiey. De surcroît, elle ne peut concerner qu'un nombre limité de traitements, principalement liés à l'accès à l'emploi – la mesure des discriminations ayant trait à la rémunération ou aux carrières nécessitant de prendre en compte des interactions répétées.

Les trois approches présentées permettent de mettre en évidence des discriminations massives et recouvrant de multiples dimensions. Il est ainsi possible de comprendre ce qui génère potentiellement les écarts constatés, le cas échéant en explorant des facteurs nouveaux (exposition des emplois au public, situation concurrentielle des entreprises, par exemple).

Cependant, la mesure des discriminations demeure confrontée à des limites. Sur les trente critères de discrimination établis par la loi, peu s'avèrent couverts par la statistique publique. Il demeure en effet complexe de mettre en évidence des discriminations liées à l'âge, dans la mesure où l'âge et l'expérience se confondent pour expliquer les écarts de salaire. D'autres critères de discrimination tels que les mœurs, les caractéristiques génétiques ou l'apparence physique demeurent difficiles à définir statistiquement et à traduire par des interrogations précises dans les enquêtes. Enfin, d'autres caractéristiques concernent des effectifs trop faibles pour être observées statistiquement.

## Deux exemples d'enquêtes statistiques en population générale

**Emmanuel Valat, Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares)**

Plusieurs enquêtes de la statistique publique abordent le thème des discriminations dans le

domaine de l'emploi, à travers des questions plus ou moins subjectives posées directement aux enquêtés sur leur vécu. Deux exemples en sont donnés ici : l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) sur l'insertion des immigrés et de leurs descendants et les enquêtes Conditions de travail et risques psychosociaux.

Les différents types de questions généralement posées sont bien représentés dans l'enquête TeO. Certaines questions de cette enquête portent sur les refus d'emploi, d'autres sur les refus de promotion ou les licenciements perçus comme injustes. Il est ainsi possible d'interroger la perception des discriminations en matière d'accès à l'emploi, mais aussi en matière d'évolution de carrière. Un troisième type de question porte sur les tâches confiées perçues comme inutiles, dégradantes ou encore indésirables. Il s'agit alors d'interroger les discriminations non pas spécifiquement à l'embauche ou en termes d'évolution professionnelle mais au cours de la période d'emploi, en lien avec la qualité de l'emploi occupé et des tâches confiées au travailleur. Enfin, l'enquête intègre un questionnement sur les motifs perçus d'une éventuelle discrimination (origine, sexe, quartier de résidence, mode vestimentaire, santé, etc.), permettant de situer l'importance relative de chaque motif.

L'enjeu est alors d'étudier la correspondance entre les éléments subjectifs recueillis et les situations réelles. Plusieurs travaux empiriques confortent l'existence d'un tel lien. À partir de l'enquête TeO, une étude menée par Brinbaum, Meurs et Primon<sup>8</sup> parue en 2015, a mis en évidence l'existence d'une corrélation entre le ressenti de discriminations et le chômage inexplicé (au regard de caractéristiques individuelles) ; une autre étude réalisée par Meurs, Lhommeau et Okba<sup>9</sup> montre également qu'il existe une corrélation entre le ressenti de discriminations et l'écart avec le salaire potentiel (au regard de caractéristiques individuelles).

De telles études permettent d'établir des liens entre la perception subjective et un

certain nombre de variables décrivant l'intégration effective des individus sur le marché du travail. Cependant, l'existence potentielle de caractéristiques productives individuelles inobservées par le statisticien peuvent biaiser l'analyse. La qualité du diplôme, qui n'est pas toujours observée, pourrait par exemple être une telle variable. Il est tout à fait envisageable que deux populations ayant des niveaux d'éducation similaires ne soient en moyenne, pour diverses raisons (éloignement géographique, connaissance plus ou moins avérée de qualité des diplômes, etc.), pas détentrices de diplôme de même qualité (deux Masters de même spécialité peuvent par exemple être évalués différemment par les employeurs selon l'université ou l'école qui le délivre). Cette distribution inégale est susceptible de générer des différences d'accès à l'emploi entre deux populations. Les travailleurs ne connaissant pas toujours la valeur attribuée par les employeurs à chaque diplôme, cela peut également engendrer une perception plus fréquente de discriminations pour les membres de certains groupes. Les discriminations ressenties seront dans ce cas, en partie, liées à des caractéristiques productives et non uniquement à des comportements discriminatoires de la part des employeurs.

À partir des enquêtes Conditions de travail (CT), des études originales ont également été menées sur la question des discriminations au cours de la période d'emploi, avec une approche moins subjective (il s'agit de prendre en compte des situations de travail objectives telles que l'exposition à des nuisances sonores).

En 2009, Coutrot et Waltisperger<sup>10</sup> ont ainsi réalisé, à partir de l'édition 2005 de l'enquête, une étude visant à mettre en évidence, à métier et caractéristiques individuelles identiques, l'évocation plus fréquente chez les immigrés (hommes et femmes) de postures pénibles au travail (52 %, contre 36 % pour les non-immigrés), d'un travail monotone et répétitif (37 %, contre 25 % pour les non-immigrés), d'une participation

8. Brinbaum Y., Meurs D. et Primon J-L., 2016, « Situation sur le marché du travail ? : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », *in*. Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France, sous la direction de Beauchemin C., Hamel C. et Simon P, Coll. Grandes Enquêtes, Ined.

9. Meurs D., Lhommeau B. et Okba M., 2016, « Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle », *in*. Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France, sous la direction de Beauchemin C., Hamel C. et Simon P, Coll. Grandes Enquêtes, Ined.

10. Coutrot T., Waltisperger D., 2009, Les conditions de travail des salariés immigrés en 2005, Premières Informations, Premières synthèses, n° 09.2, Dares.



moins à des réunions (28 %, contre 49 % pour les non-immigrés) ou encore d'une absence de collègues (12 %, contre 6 % pour les non-immigrés). En s'appuyant également sur l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER), reposant sur un recueil d'information objectif effectué par des médecins du travail, les auteurs observent des résultats relativement proches, ce qui a permis d'écarter l'idée que ces résultats puissent être liés à des différences de perception d'ordre culturel ; l'hypothèse de comportements discriminatoires de la part des employeurs demeure quant à elle largement plausible.

En 2016, une autre étude réalisée par Algava<sup>11</sup> a permis de mettre en évidence des comportements hostiles au travail envers les femmes : (mépris, non-reconnaissance ou atteintes dégradantes) plus fréquemment rapportés par les femmes (22 %, contre 4 % pour les hommes). Ces comportements sexistes sont également apparus viser particulièrement les femmes jeunes, les mères de jeunes enfants et les femmes diplômées et / occupant des métiers « masculins ».

Se pose toutefois, ici aussi, la question de savoir si ces constats peuvent être associés à des discriminations. Là encore, des caractéristiques productives inobservées peuvent entrer en ligne de compte.

Finalement, il est important de préciser que même si l'existence manifeste des discriminations rapportées mérite d'être discutée, les résultats des études évoquées ici suggèrent que les questions subjectives semblent tout de même refléter une certaine réalité. Mais surtout, cette approche présente par ailleurs certains avantages. Notamment, elle permet potentiellement l'interrogation comparée de différentes sphères de discrimination (l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi, la promotion, le logement, la vie sociale, etc.). Elle autorise aussi l'inclusion de certains motifs difficilement évaluables par ailleurs tels que l'orientation sexuelle, l'apparence physique, la couleur de peau, etc.

En perspective, elles pourraient également permettre de s'intéresser aux conséquences des discriminations ressenties, sur les comportements de recherche d'emploi et les choix de carrière notamment. La question du degré de sensibilisation des personnes au thème de la discrimination, susceptible d'influencer la perception des discriminations, pourrait également être approfondie.

## Appréhender les discriminations avec la méthode du testing

Clémence Berson, Banque de France

La méthode du *testing* repose sur l'envoi à des entreprises de curriculum vitae (CV) identiques, excepté vis-à-vis d'une caractéristique supposée discriminante (comme le sexe, le nom de famille). La discrimination peut ensuite être mesurée à partir du taux de réponses obtenues par les différents groupes testés.

De telles études ont été mises en place en réaction aux critiques formulées à l'encontre des enquêtes statistiques – celles-ci permettant de mesurer des écarts en matière de rémunération ou de taux d'emploi et assimilant, pour certains de manière insuffisamment justifiée, la part inexplicée de ces écarts à de la discrimination.

Une revue de littérature sur les mesures de la discrimination par *testing* ou audit a été produite sur les origines du testing par Riach et Rich en 2002. Des approches très différentes d'un pays à l'autre et dressant de nombreux critères de discrimination ont ainsi été mises en évidence. Le premier *testing* a été mené en 1970 par Jowell et Prescott-Clarke au Royaume-Uni pour montrer une discrimination raciale parmi les employés. En 2017, une revue de littérature permettant de compléter la précédente a été menée par Staert, sur les pays européens uniquement.

Sur le plan institutionnel, dans les années 1990, des études reposant sur le *testing* ont été commandées dans différents pays par l'Organisation internationale du travail (OIT), pour permettre des comparaisons en matière de discriminations à l'embauche. En France, le *testing* a commencé à être utilisé par des chercheurs en économie dans les années 2000 (avec le travail de Pascale Petit sur les femmes dans le monde de la finance notamment), avant de devenir, en 2002, une potentielle preuve juridique de la discrimination à l'embauche (*Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 11 juin 2002*).

Un certain nombre de limites du *testing* sont évoquées plus haut par Sébastien Roux. En 2012, Aeberhardt, Fougère et Rathelot ont ainsi mis en évidence que le testing produisait des résultats essentiellement locaux (s'agissant de tester une profession ou une zone particulière, sur une période donnée – la discrimination pouvant ensuite évoluer ou être différente dans d'autres environnements), demeurait relativement coûteux (pour les chercheurs et les entreprises – certaines études allant jusqu'à la passation d'entretiens, entraînant une réflexion éthique sur les coûts engendrés pour les entreprises testées) et soulevait des problématiques à la fois de perception des critères (un nom pouvant, par exemple, renvoyer à l'origine mais aussi à d'autres dimensions telles que la classe sociale, avec des interprétations potentiellement différentes en fonction de la sensibilité et du niveau de connaissance des destinataires du *testing*) et de qualité des candidatures (la mesure de la discrimination pouvant être impactée par le niveau de qualité des candidatures, comme l'a démontré l'évaluation par Behaghel, Crépon et Le Barbanchon de l'expérimentation des CV anonymes par Pôle Emploi).

Heckman et Siegelman ont quant à eux mis en évidence que le *testing* faisait apparaître une discrimination potentielle, par rapport à des comportements de demande observés et non dans une situation d'équilibre sur le marché de

11. Algava E., 2016, Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?, Dares analyses, n° 046, septembre.

l'emploi. Ils ont également insisté sur l'impact sur la mesure des différences de perception – l'hétérogénéité individuelle pouvant être perçue différemment par les concepteurs du *testing* et les employeurs potentiels, à plus forte raison dans le cadre d'entretiens. Enfin, ils ont souligné que les différences entre CV, même faiblement corrélées à la productivité, pouvaient conduire à des biais importants, voire à mesurer des discriminations inexistantes.

Pour répondre à ces critiques, il importe de bien préparer l'expérimentation, s'agissant notamment de définir en amont le cadre de celle-ci (*testing* et/ou entretiens), ainsi que son objet (pour éviter d'étirer les résultats à des sous-groupes). Lors de la mise en place de l'expérimentation, il importe de tester la perception des noms et prénoms utilisés et de prévoir un échantillon suffisamment important pour compenser les non-réponses. Le cas échéant, des tests préalables de significativité statistique peuvent être réalisés pour déterminer un nombre de réponses minimal à obtenir. Il convient par ailleurs de s'attacher à limiter la détection de l'expérimentation, en limitant le nombre de candidats par offre, en soignant le protocole (envoi des offres en différé, préparation minutieuse du CV...), etc.

Lors de l'exploitation des données, il apparaît nécessaire d'étudier les préférences pour un candidat plutôt qu'un autre – les entreprises pouvant n'apporter de réponse à aucun candidat et empêcher ainsi la mesure de leur expression. Une probabilité de recevoir une demande d'entretien ou d'être préféré par *probit*<sup>12</sup> peut ensuite être estimée. La robustesse de l'expérimentation doit également être testée, en estimant l'impact des paramètres choisis (ordre d'envoi des CV, types de CV choisis, noms choisis, etc.).

Pour limiter les biais évoqués par Heckman et Siegelman, il demeure possible de diversifier les offres d'emploi testées et les caractéristiques des réponses apportées, en vue de contrôler les

différences de distribution des caractéristiques. Des modèles de probit hétéroscédastiques<sup>13</sup> ont également été développés, permettant de tenir compte de différentes caractéristiques pour estimer un coefficient sans biais.

Une fois ces limites prises en considération, le *testing* permet effectivement de porter un regard sur l'état des discriminations.

## Le « testing d'organisation sollicité »

Eric Cédiey, ISM CORUM

Les *testing* statistiques portent généralement sur de nombreux acteurs qui opèrent sur ce qui est considéré comme un même marché : les employeurs d'un secteur donné qui recrutent sur un même métier, par exemple. Chaque acteur du marché n'est alors testé qu'une (ou quelques) fois. En revanche, dans un « *testing* d'organisation », toute la série des tests va porter sur une même organisation, classiquement sur les recrutements d'une grande entreprise. Le « *testing* d'organisation » vérifiera dans quelle mesure cette entreprise maîtrise ou pas le risque de discrimination en fonction de différents facteurs : des facteurs relevant du contexte (métiers en tension ou pas) mais aussi des facteurs organisationnels propres à l'entreprise, comme ses procédures de recrutement (qui peuvent varier), les compétences de ses recruteurs (spécialistes dédiés au recrutement ou managers polyvalents de sites), etc.

Un « *testing* d'organisation sollicité » est à l'initiative même de l'organisation qui est testée. Cette dernière l'utilise alors comme un outil de contrôle de la conformité de ses pratiques de recrutement ou bien de mesure de son exposition au risque de discriminer. L'organisation peut restreindre au minimum le nombre de personnes informées de l'initiative, ou au contraire une entreprise peut choisir d'annoncer le *testing* à tous ses recruteurs, avec l'objectif

que, du simple fait de cette annonce, ceux-ci renforcent leur vigilance sur leurs pratiques (une des façons d'utiliser le *testing* comme un outil de management).

Quoi qu'il en soit, pour que l'opération soit crédible, il ne faut pas que les tests soient détectés, ce qui, d'autant plus si l'annonce du *testing* est diffusée au sein de l'entreprise, va exiger beaucoup de précautions et d'astuces. A cause, entre autres, de cette difficulté, il vaut mieux que le *testing* soit confié à un opérateur expert extérieur, que l'entreprise informera de tout élément à prendre en compte sur ses recrutements pour que le *testing* lui corresponde au mieux et passe inaperçu. Les résultats du *testing* sollicité pourront identifier des facteurs de risque discriminatoire dans l'organisation, repérer ses bonnes et mauvaises pratiques, servir à sensibiliser ses collaborateurs et à alimenter leurs formations... Un *testing* sollicité peut être renouvelé dans le temps, de façon à vérifier l'impact de mesures mises en œuvre pour prévenir les discriminations.

Au sein du Groupe CASINO, en 2008 et 2011, ISM CORUM a mis en œuvre deux exercices successifs de *testing* sollicité<sup>14</sup>. L'enjeu a été de construire une méthodologie permettant d'opérer le suivi dans le temps d'un certain nombre d'indicateurs.

En pratique, il s'est agi d'effectuer des tests reposant sur la présentation à un même poste de deux candidatures de qualité parfaitement comparable, l'une évoquant une origine supposée sans ascendance migratoire et l'autre une origine supposée extra-européenne. Pour assurer la comparabilité dans le temps, la distribution des tests a été rigoureusement identique en 2008 et 2011, que ce soit en termes de sociétés, de sites ou de métiers testés au sein du Groupe. Les tests ont été échelonnés sur près d'un an à chaque fois, pour prendre en compte de la même manière la saisonnalité des recrutements, et comme un des moyens d'éviter d'être détectés. Des permutations systématiques ont été appliquées pour contrôler divers risques de biais, que ce

12. Le probit est une méthode d'estimation d'une variable prenant uniquement les valeurs 0 et 1, comme le fait de recevoir une réponse ou pas.

13. Le probit hétéroscédastique permet de prendre en compte les variabilités des sous-populations de l'échantillon lors de l'estimation, c'est-à-dire par exemple le fait que la discrimination soit différente selon la catégorie professionnelle des individus.

14. Synthèse - Résultats du *testing* sollicité en 2011 par le Groupe CASINO (et évolution par rapport à 2008), ISM CORUM, disponible en ligne à l'adresse : <http://www.ismcorum-emploi.org/224-2/>



soit dans l'ordre d'envoi des deux candidatures ou dans l'affectation des contenus de curriculum vitae aux deux origines supposées (noms et prénoms des deux candidats).

1 500 tests ont été engagés sur des postes d'employés en 2008 comme en 2011, chaque test impliquant deux candidatures spontanées ; il y a alors beaucoup de tests qui ne donnent rien (deux non-réponses) et ne sont pas interprétables. Sur les postes d'encadrants, qui contrairement aux postes d'employés ne sont pas pourvus par des candidatures spontanées mais à travers des offres d'emploi publiées par le Groupe CASINO, 60 tests ont été réalisés à chaque opération (120 candidatures) qui ont reçu beaucoup plus souvent des réponses, positives ou négatives.

En 2008 comme en 2011, des écarts discriminatoires significatifs ont été enregistrés dans les tests sur chacun des types de postes d'employés, mais pas sur les postes d'encadrants. Nous faisons l'hypothèse que cette différence est principalement due à un facteur organisationnel : le traitement des candidatures sur les postes d'encadrants est pris en charge dans

un service dédié, par des professionnel-le-s du recrutement dûment formé-e-s et outillé-e-s ; tandis que les recrutements d'employés sont réalisés au niveau de chaque site par des managers de proximité faisant face à des contraintes locales et ne bénéficiant pas du même niveau de professionnalisation en matière de recrutements, auxquels ils ou elles procèdent souvent dans l'urgence.

En 2008, les résultats des tests sur les postes d'employés ont été jugés très insatisfaisants par le Groupe CASINO. Celui-ci a alors engagé un certain nombre de mesures : campagne de communication interne et de sensibilisation sur les résultats du *testing*, formations professionnelles à la prévention des discriminations dans le travail, développement de la Méthode de Recrutement par Simulation, création d'un réseau de référents professionnalisés sur les problèmes de discrimination et couvrant l'ensemble des sites. Lors de la réitération de l'opération à l'identique, le *testing* sollicité de 2011 a enregistré une diminution significative des écarts discriminatoires les plus importants qui avaient été enregistrés en 2008 (sans qu'ils ne disparaissent complètement),

plus particulièrement sur les tests concernant les postes d'employé-e-s en hypermarché et d'employé-e-s en cafétéria.

D'autres variables que celle du type d'établissements ont été explorées de façon identique lors des deux *testing* sollicités. Des variations sont apparues selon la saisonnalité des recrutements, l'écart discriminatoire selon l'origine des candidats apparaissant plus important en saison basse, lorsque les recrutements sont moins nombreux et la tension sur le marché moins forte. Le niveau d'expérience affiché par les paires de candidats semble également avoir eu un impact : la discrimination selon l'origine s'est manifestée plus violemment sur les paires de candidatures débutantes que sur les paires de candidatures confirmées. Enfin l'ancienneté moyenne de la population salariée déjà en place dans les différents sites testés semble avoir une nette influence : le risque de discrimination dans les recrutements est plus fort lorsque l'ancienneté moyenne des salarié-e-s déjà en place est plus forte. Sur ces différentes variables, les écarts discriminatoires les plus importants enregistrés en 2008 ont diminué en 2011. ■■■

## Encadré - Le programme de la Rencontre du Cnis du 22 juin 2017.

*La rencontre s'est tenue sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras, DRH de Solvay France.*

**Contexte et objectifs de la Rencontre** par *Françoise Maurel, Secrétaire générale du Cnis.*

**Définitions et terminologie** par *Michel Miné, professeur du Conservatoire national des arts et métiers.*

**Méthodes de mesure et sources de données** : *Un panorama des méthodes par Sébastien Roux de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Des exemples d'applications dans les enquêtes en population générale, par Emmanuel Valat de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Deux présentations de l'approche « testing » avec Clémence Berson de la Banque de France et Eric Cédiey d'ISM Corum.*

**Table ronde** avec des utilisateurs de données, présidée par *Sophie Pochic* chercheuse au Centre Maurice Halbwachs / CNRS. Y ont participé : *Nathalie Bajos* du Défenseur des droits, *Jean-Michel Denis* de l'Université Marne-la-Vallée, *Marc Rivault* de l'Association française des managers pour la diversité et *Inès Dauvergne* du réseau les Entreprises pour la Cité.

**Introduction aux échanges** par *Stéphane Carcillo* de l'OCDE.

Le compte-rendu détaillé ainsi que l'ensemble des documents préparatoires de la Rencontre sont disponibles sur le site du Cnis à l'adresse suivante: [www.cnis.fr/instances/colloque/](http://www.cnis.fr/instances/colloque/)