



# AVERROES

EQUAL

Actions Visant l'Égalité sans distinction de Race, de Religion ou d'Origine dans l'Emploi et les Services

## Résultats du testing sollicité par le Groupe CASINO

Un diagnostic partagé sur les  
discriminations liées à « l'origine »

En partenariat avec :

JUIN 2008



Financé par :

Expertise et logistique :

ISM-CORUM  
32 cours Lafayette  
69421 LYON Cedex 3  
Tel. : 04 72 84 78 90



Contacts : Fabrice FORONI  
Eric CEDIEY



# **RESULTATS DU TESTING SOLLICITE PAR LE GROUPE *CASINO***

Un diagnostic partagé  
sur les discriminations liées à « l'origine »

**Fabrice FORONI**

**avec les contributions de :**

**Eric CÉDIEY** (accompagnement scientifique)

**Amandine LUC** (analyse statistique)

**Sandrine ARGANT, Raphaël BOSCH** et

**Florence MARFAING** (réalisation des tests)

**Juin 2008**

**ISM-CORUM**



# TABLE DES MATIÈRES

<b><u>INTRODUCTION</u></b>	<b>3</b>
<b><u>1. OBJECTIFS ET PERIMETRE DU TESTING</u></b>	<b>5</b>
<b>1.1. CE QU'EST UN TEST DE DISCRIMINATION</b>	<b>5</b>
<b>1.2. UNE OPERATION CONCERNANT TOUS LES ETABLISSEMENTS DU GROUPE CASINO</b>	<b>7</b>
<b>1.3. TESTER TOUS LES TYPES D'EMPLOI</b>	<b>11</b>
1.3.1. Les recrutements d'employé.e	11
1.3.2. Les recrutements d'encadrant.e	13
<b>1.4. CONTROLLER LES RISQUES DE BIAIS EN PLANIFIANT L'ENSEMBLE DES TESTS</b>	<b>15</b>
<b><u>2. BILAN GLOBAL DE L'OPERATION</u></b>	<b>18</b>
<b>2.1. TAUX DE REPONSE OBTENUS</b>	<b>18</b>
2.1.1. Taux de réponse suivant la période d'envoi des candidatures	18
2.1.2. Taux de réponse des paires masculines et des paires féminines	20
<b>2.2. DECOMPTE DES RESULTATS</b>	<b>22</b>
2.2.1. Tests non exploitables, tests invalidés et tests exploitables	22
2.2.2. Constaté des écarts statistiquement significatifs	24
2.2.3. Calcul d'un indicateur synthétique	26
<b><u>3. RESULTATS DETAILLES</u></b>	<b>28</b>
<b>3.1. RESULTATS SUIVANT LE TYPE D'EMPLOI TESTE</b>	<b>28</b>
3.1.1. Recrutements d'employé.e et recrutements d'encadrant.e	28
3.1.2. Résultats sur les différents postes d'employé.e testés	29
3.1.3. Prise en compte de la période d'envoi des deux candidatures	30
<b>3.2. RESULTATS SUIVANT LE PROFIL AFFICHE PAR LES DEUX CANDIDAT.E.S</b>	<b>32</b>
3.2.1. Paires débutantes et paires confirmées	32
3.2.2. Paires masculines et paires féminines	34
3.2.3. Origine évoquée par la candidature "minoritaire"	35
<b>3.3. RESULTATS SUIVANT LES CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS TESTES</b>	<b>39</b>
3.3.1. Ancienneté et taille de la population salariée	39
3.3.2. Type de commune d'implantation	41
3.3.3. Localisation géographique	42
<b><u>CONCLUSION</u></b>	<b>44</b>
<b><u>ANNEXES</u></b>	<b>46</b>

*Nous exprimons nos remerciements à toutes les personnes qui ont fait en sorte, avec sérieux et ponctualité, que la majorité des quelques 3200 candidatures fictives soient postées à proximité des établissements testés :*

*Angélique et Christiane (Autun),  
Anne-Marie (Anglet),  
Bertrand (Toulouse),  
Daniel (Nancy),  
Djelila (Nogent-le-Rotrou),  
Emmanuelle (Marseille),  
Emmanuelle (Nantes),  
Fatmire (Bellegarde),  
Fedoua (Bourgoin),  
Florence et sa famille (Valence),  
Hayet (Lille),  
Hervé (Marolles en Brie),  
Karima (Rive-de-Gier),  
Max (Dijon),  
Philippe (Rennes),  
Sandrine (Béziers),  
Séverine (Annecy),  
Véronique (Arcachon),  
Yvette (Grenoble et Nice)*

*Nos remerciements vont également à Stéphane LALLICH, statisticien, enseignant à l'Université Lumière Lyon 2, pour ses conseils – l'auteur du rapport assumant l'entière responsabilité des résultats et commentaires présentés dans les pages suivantes*

## INTRODUCTION

Ce rapport présente les résultats d'une opération de « testing sollicité » dont l'objectif était d'évaluer les pratiques de recrutement au sein du Groupe CASINO. L'intérêt d'un testing est en effet d'évaluer de manière objective – indépendamment des intentions et des discours et en collant au plus proche des pratiques effectives réelles – des pratiques discriminatoires qui sont souvent non intentionnelles et qui résultent de stéréotypes orientant de manière inconsciente les choix en faveur d'un type de candidat plutôt qu'un autre. Chaque test a donc consisté à faire postuler sur un même emploi deux candidats fictifs qui ne différaient que du point de vue de « l'origine » qu'ils évoquaient, et dont il s'agissait de mesurer l'influence éventuelle sur les choix des recruteurs.

Au total, près de 1 600 tests – soit 3 200 candidatures – ont été effectués sur une période d'un an, entre 2007 et 2008, auprès d'environ 700 établissements et services en charge du recrutement dans les différentes sociétés et filiales du Groupe CASINO<sup>1</sup>.

L'expression de « testing sollicité » utilisée pour désigner cette opération nécessite d'être précisée, car elle marque une différence importante par rapport à l'usage habituel du testing, qui est le plus souvent réalisé à l'insu des entreprises concernées par les tests.

Dans le cas présent, c'est le Groupe CASINO qui a lui-même sollicité une campagne de tests de discrimination au sein du Groupe, avec l'objectif d'évaluer les recrutements effectués pour tous les niveaux hiérarchiques, qu'il s'agisse de recrutements sur des postes d'employé ou d'encadrant. La direction, mais aussi les organisations syndicales du Groupe ont ainsi été parties prenantes dans la définition des objectifs et du périmètre des tests, dans le cadre d'un comité de suivi qui se réunissait de manière régulière et auquel participaient également des représentants de l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (ACSE), l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et la Délégation Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DDDFE). Cette démarche partenariale s'est construite dans le cadre d'un projet européen Equal nommé AVERROES.<sup>2</sup>

En outre, les lignes managériales des ressources humaines de l'entreprise ont été préalablement informées de la mise en œuvre de l'opération et de la possibilité d'être testées à n'importe quel moment ; ceci afin d'inciter les responsables à contrôler le fonctionnement non-discriminatoire des services dont ils ont la charge, et de sensibiliser les professionnels au respect de l'égalité de traitement dans leurs pratiques de travail. Il s'agissait donc d'utiliser la technique du testing comme un outil de management.

Pour autant, la réalisation des tests de discrimination a été de la seule compétence d'un expert extérieur, I.S.M.-CORUM, qui a construit le protocole, mis en œuvre la procédure concrète des tests, et qui était seul à décider et à savoir où et quand les tests auraient lieu.

---

<sup>1</sup> Périmètre France, hors FRANPRIX, LEADER PRICE, CODIM, VINDEMIA, MONOPRIX et C.DISCOUNT.

<sup>2</sup> Actions Visant l'Egalité sans distinction de Race, de Religion ou d'Origine dans l'Emploi et les Services.

Le cadre de concertation dans lequel ce testing s'est inscrit a permis d'effectuer un important travail préparatoire avec les services en charge du recrutement afin de préciser les besoins en main-d'oeuvre et leur saisonnalité éventuelle, les types de candidatures habituellement reçues, les procédures de routage et de sélection des CV, ainsi que les critères de recrutement et les modalités de réponse. Ces informations ont été déterminantes pour faire en sorte que les tests, bien qu'annoncés au sein du Groupe, se fondent parmi les candidatures "réelles" et passent inaperçus auprès des services testés, suivant des modalités qui seront présentées dans la première partie du rapport.

Ce travail de préparation des tests a également permis de proposer des profils de candidats qui, sans être exceptionnels, correspondaient aux attentes des recruteurs, et d'obtenir ainsi des taux de réponse satisfaisants, de manière à disposer d'effectifs suffisants pour analyser des résultats statistiquement significatifs. Ces éléments seront précisés dans la seconde partie du rapport, en faisant un bilan global de l'opération.

Dans une troisième et dernière partie, l'analyse des résultats des tests conduira à dresser un état des lieux détaillé des procédures de recrutement au sein du Groupe CASINO et de repérer d'éventuels écarts de traitement en raison de « l'origine » des candidats, mais aussi le cas échéant de "bonnes pratiques" de recrutement. Ces résultats seront d'abord analysés par type d'emploi ; puis en fonction des profils affichés par les candidats ; et enfin en tenant compte des caractéristiques des établissements testés.



## 1. OBJECTIFS ET PERIMETRE DU TESTING

### 1.1. Ce qu'est un test de discrimination

Un test de discrimination consiste à proposer pour un même emploi deux candidatures fictives comparables en tous points, à l'exception du critère dont il s'agit de tester l'influence éventuelle sur les choix des recruteurs. La direction et les organisations syndicales du Groupe CASINO ont souhaité que ce soit le critère de « l'origine évoquée » qui soit testé.

Chaque test a donc conduit à faire postuler, sur un même emploi, deux profils de candidats comparables du point de vue :

- de leurs compétences professionnelles, qui dépendaient du type d'emploi à tester ;
- de leur niveau d'expérience, avec des paires de candidats affichant un niveau "débutant"<sup>3</sup> dans certains tests, et des paires de niveau "confirmé"<sup>4</sup> dans d'autres tests ;
- de leur niveau de formation, plus ou moins élevé en fonction du type d'emploi à tester ;
- de leur lieu de résidence, en choisissant des communes et quartiers socialement "neutres" et qui soient situés pour les deux candidats à égale distance de l'établissement testé ;
- du sexe, en proposant selon les tests des paires masculines ou des paires féminines ;
- de l'âge, plus ou moins élevé selon qu'il s'agissait de paires débutantes ou confirmées ;
- de la situation familiale, identique pour les deux candidats ;
- des loisirs, en veillant à ce que ceux-ci ne puissent influencer les choix des recruteurs, par exemple dans le cas de candidatures à un emploi de cariste ou de préparateur de commandes, pour lesquelles la pratique d'activités sportives peut constituer un élément favorable ;
- de la nationalité, en proposant systématiquement deux candidats de nationalité française, afin d'écartier toute différence liée au statut légal des candidats et d'invalider tout argument des recruteurs relatifs aux permis de séjour ou de travail ;
- de l'aspect et du contenu des CV et des lettres de motivation, avec des présentations relativement "classiques" pour les deux candidats et le même niveau de détail pour décrire leurs expériences professionnelles.

Pour ne pas attirer l'attention des services en charge du recrutement, des différences mineures ont été introduites sur chacun des points précédents entre les deux candidatures, tout en veillant à ce que ces différences ne puissent pas, sur le fond, faire pencher de façon légitime les choix des recruteurs. En outre, des permutations systématiques ont été effectuées d'un test à l'autre, afin d'annuler statistiquement tout risque de biais au niveau des résultats.<sup>5</sup>

Finalement, la seule différence entre les deux candidats concernait « l'origine » que l'un et l'autre évoquaient. Chaque test a consisté à faire postuler un candidat évoquant par la consonance de ses nom et prénom une origine que l'on qualifiera d'« hexagonale », tandis que l'autre candidat évoquait une « origine extra-européenne ». L'expression d'origine

---

<sup>3</sup> les deux candidats ayant de 1 à 3 années d'expérience sur un emploi similaire à celui postulé.

<sup>4</sup> les deux candidats ayant de 7 à 10 années d'expérience sur des emplois similaires à celui postulé, auprès de deux ou trois employeurs différents.

<sup>5</sup> l'organisation de ces permutations sera précisée dans le paragraphe 1.4.

« hexagonale » a été préférée à celle de « française » afin d'éviter toute confusion avec la nationalité, dans la mesure où il a été indiqué précédemment que tous les candidats étaient de nationalité française ; mais aussi pour pouvoir distinguer un profil « antillais » parmi les origines qui seront évoquées par certains candidats (voir ci-dessous).

Face au candidat évoquant une origine « hexagonale », cinq origines « extra-européennes » différentes ont été testées – dans les mêmes proportions – auprès des services en charge du recrutement au sein du Groupe Casino. Suivant les tests, le candidat évoquant une origine « hexagonale » a ainsi postulé en même temps qu'un candidat qui évoquait :

- soit une origine « noire africaine » par la consonance de ses nom et prénom ;
- soit une origine « asiatique » par la consonance de ses nom et prénom ;
- soit une origine « maghrébine » par la consonance de ses nom et prénom ;
- soit une origine « franco-maghrébine » par l'association d'un nom à consonance « maghrébine » et d'un prénom à consonance « hexagonale » ou d'usage mixte<sup>6</sup> ;
- soit une origine « antillaise » , en joignant au CV la photographie d'une personne noire de peau et portant un nom et un prénom à consonance « hexagonale » – tandis que les CV de tous les autres candidats étaient sans photographie.

Une vingtaine de noms et de prénoms différents ont été utilisés pour évoquer chacune des origines testées, en choisissant des noms d'usage courant et les prénoms les plus fréquents dans les générations auxquelles étaient censés appartenir les candidats.

Dans la suite du rapport, les candidats évoquant une origine « hexagonale » seront désignés par l'expression de *candidats majoritaires*, et les candidats évoquant une origine « extra-européenne » par l'expression de *candidats minoritaires*, qui correspondent aux dénominations habituellement utilisées dans les études par testing menées sous l'égide du Bureau International du Travail.

---

<sup>6</sup> Exemples de prénoms d'usage mixte : Louisa, Myriam, Nadia, Sami, Yanis...

## 1.2. Une opération concernant tous les établissements du Groupe CASINO

La direction et les organisations syndicales du Groupe CASINO ont souhaité que le périmètre du testing concerne la totalité des services en charge du recrutement, afin que ceux-ci se sentent tous concernés par la lutte contre les discriminations.

Comme une partie importante des recrutements – sur les postes d'employé – sont effectués au niveau de chaque hypermarché, supermarché, cafétéria, entrepôt et site de Service Après-Vente, les tests devaient donc porter sur l'ensemble de ces établissements, dont les principales caractéristiques sont présentées dans les tableaux suivants.

Le tableau 1 présente les 655 établissements CASINO implantés sur le territoire hexagonal, répartis en fonction de leur taille, qui a été déterminée à partir du nombre de salariés en CDI ou en CDD. Ce total inclut une cinquantaine de supermarchés et une quarantaine de cafétérias franchisés ou affiliés, qui ne feront pas l'objet d'une catégorie spécifique dans la suite du rapport car les résultats obtenus auprès d'eux ont été quasiment identiques à ceux des autres supermarchés et cafétérias.

Tableau 1 : Répartition des différents types d'établissement suivant le nombre de salarié.e.s (effectifs en CDI ou en CDD au 31/10/2006)

Type d'établissement	NOMBRE DE SALARIE.E.S						Total	Effectif	Taille médiane
	< 25	25-49	50-99	100-199	≥ 200	indéter. <sup>(a)</sup>			
Supermarché	16 %	48 %	20 %	1 %	---	15 %	<b>100 %</b>	315	37 sal.
Hypermarché	---	---	1 %	48 %	49 %	2 %	<b>100 %</b>	107	200 sal.
Cafétéria	34 %	40 %	4 %	---	---	22 %	<b>100 %</b>	192	27 sal.
Entrepôt	13 %	19 %	9 %	6 %	31 %	22 %	<b>100 %</b>	32	90 sal.
Site de S.A.V.	---	---	---	---	---	100 %	<b>100 %</b>	9	---
<b>Total</b>	<b>19 %</b>	<b>35 %</b>	<b>11 %</b>	<b>9 %</b>	<b>10 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>	655	38 sal.

Source : données communiquées par le SGAP (Groupe CASINO)

(a) information manquante pour les supermarchés et les cafétérias affiliés, franchisés ou en gérance ainsi que les sites S.A.V.

Les 315 supermarchés représentent à eux seuls près de la moitié des établissements du Groupe, avec des effectifs le plus souvent inférieurs à 50 salariés. Les 192 cafétérias, qui représentent 29 % des établissements, comptent encore plus fréquemment moins de 50 salariés, et un tiers d'entre elles ont moins de 25 salariés.

A l'inverse, les effectifs des hypermarchés sont quasiment toujours supérieurs à 100 personnes, et la moitié d'entre eux dépassent 200 personnes ; tandis que la répartition des 32 entrepôts est plus hétérogène, avec un tiers d'établissements avec moins de 50 salariés, et un autre tiers qui en comptent plus de 200.

La dernière colonne du tableau indique la taille médiane calculée pour chaque type d'établissement, qui correspond au seuil en dessous duquel se trouve une moitié des établissements – les plus "petits" – et au dessus duquel se trouve l'autre moitié – composée des plus "gros" établissements.<sup>7</sup>

Cette distinction entre "petits" et "gros" établissements sera utilisée par la suite, lorsqu'il s'agira d'analyser les résultats des tests en fonction des caractéristiques des établissements.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Plus exactement, les médianes indiquées dans le tableau 1 ont été déterminées à partir des seuls établissements pour lesquels la taille était connue, et donc sans tenir compte de ceux figurant dans la colonne "taille indéterminée".

<sup>8</sup> cf. paragraphe 3.3.1.

Les mêmes 655 établissements ont été répartis dans le tableau 2 en fonction de l'ancienneté moyenne de leur population salariée en CDI et CDD. Des différences apparaissent là encore suivant le type d'établissement, puisque par exemple plus des deux tiers des hypermarchés ont une population salariée dont l'ancienneté moyenne est supérieure à 10 années alors que c'est l'inverse pour les cafétérias.

Tableau 2 : Répartition des différents types d'établissement suivant l'ancienneté moyenne de leur population salariée (calculée sur les CDI et les CDD au 31/01/2008)

Type d'établissement	ANCIENNETE MOYENNE DES SALARIE.E.S (EN ANNEES)					Total	Effectif	Ancienneté médiane
	< 5	[ 5-10 [	[ 10-15 [	≥ 15	indéter. (a)			
Supermarché	9 %	32 %	34 %	11 %	14 %	100 %	315	10 années
Hypermarché	2 %	27 %	58 %	11 %	2 %	100 %	107	12 années
Cafétéria	9 %	53 %	14 %	2 %	22 %	100 %	192	8 années
Entrepôt	12 %	19 %	44 %	9 %	16 %	100 %	32	11 années
Site de S.A.V.	---	---	---	---	100 %	100 %	9	----
<b>Total</b>	<b>8 %</b>	<b>36 %</b>	<b>32 %</b>	<b>8 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>	<b>655</b>	10 années

Source : données communiquées par le SGAP (Groupe CASINO).

(a) information manquante pour les supermarchés et cafétérias affiliés, franchisés ou en gérance ainsi que les sites S.A.V.

Comme pour le critère de taille, une ancienneté médiane a été calculée pour chaque type d'établissement, qui permettra dans la suite du rapport de comparer les résultats des tests selon qu'ils concernent des établissements dont la population salariée a une "faible" ou une "forte" ancienneté.<sup>9</sup>

D'autres critères ont été mobilisés pour caractériser les établissements, liés non plus à la composition de leur population salariée, mais à leur localisation spatiale.

Le tableau 3 présente ainsi la répartition des 655 établissements du Groupe CASINO en fonction de la taille des communes sur lesquelles ils sont implantés, pour distinguer les établissements situés :

- dans une « petite ville » de moins de 20 000 habitants ;
- dans une « ville moyenne » comptant de 20 000 à 100 000 habitants ;
- dans une « grande ville » de plus de 100 000 habitants.

Tableau 3 : Répartition des différents types d'établissement suivant la taille de leur commune d'implantation

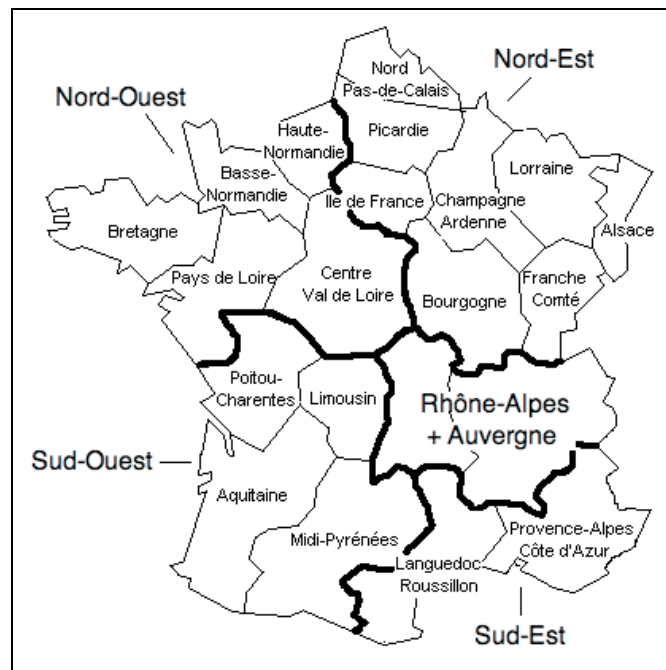
Type d'établissement	PETITE VILLE (< 20 000 hab.)	VILLE MOYENNE (20-100 000 hab.)	GRANDE VILLE (≥ 100 000 hab.)	Total	Effectif
Supermarché	54 %	20 %	26 %	100 %	315
Hypermarché	41 %	38 %	21 %	100 %	107
Cafétéria	35 %	40 %	25 %	100 %	192
Entrepôt	41 %	31 %	28 %	100 %	32
Site de S.A.V.	44 %	12 %	44 %	100 %	9
<b>Total</b>	<b>45 %</b>	<b>30 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>655</b>

<sup>9</sup> cf. paragraphe 3.3.1.

Il apparaît qu'un quart des établissements CASINO sont situés dans une grande ville, et que cette proportion varie peu suivant le type d'établissement. En revanche, des différences importantes d'un type d'établissement à l'autre s'observent dans la part respective des établissements implantés dans les villes moyennes et dans les petites villes : les supermarchés sont par exemple majoritairement implantés dans des communes de moins de 20 000 habitants, tandis que les cafétérias sont plus souvent situées dans des villes moyennes.

Un dernier critère a été utilisé pour caractériser les établissements du Groupe CASINO, concernant leur répartition géographique sur l'ensemble du territoire. La figure 1 présente le zonage qui a été défini pour analyser cette répartition.

Figure 1 : Délimitation des cinq zones distinguées pour analyser la répartition géographique des établissements Casino



Cinq zones ont été distinguées :

- l'une est constituée par les régions Rhône-Alpes et Auvergne, qui correspondent au berceau initial du Groupe CASINO ;
- un « quart sud-est » est constitué par les régions P.A.C.A. et Languedoc, qui concentrent actuellement un plus grand nombre d'établissements qu'en Rhône-Alpes et Auvergne ;
- un « quart sud-ouest », où s'est faite la première extension du Groupe hors de Rhône-Alpes, initiée dès les années 1920 avec l'acquisition du réseau de l'Epargne ;
- un « quart nord-est », au sein duquel les établissements du Groupe sont essentiellement concentrés en Bourgogne (depuis le rachat du parc de magasins de la CEDIS en 1985) et en Ile-de-France, tandis que les implantations se raréfient en allant vers les frontières du nord et de l'est de la France ;
- un « quart nord-ouest », où l'implantation du Groupe est plus récente et encore diffuse.

Ces phases successives d'expansion devront être prises en compte lorsqu'il s'agira d'analyser les résultats par zone géographique, et il sera par exemple nécessaire de distinguer dans chaque zone les établissements de "faible" et de "forte" ancienneté avant d'effectuer des comparaisons.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> cf. paragraphe 3.3.3.

Il faudra par ailleurs tenir compte des différences d'une zone à l'autre dans la part de chaque type d'établissement, comme l'illustrent les résultats du tableau 4. On constate en effet que la proportion de supermarchés est plus élevée dans le Sud-Est (56 %), le Sud-Ouest et Rhône-Alpes (49 %), que dans le Nord-Est (45 %) et surtout le Nord-Ouest (34 %). A l'inverse, la part des cafétérias est plus élevée dans ces deux dernières zones (avec respectivement 34 % et 40 %) que dans les trois autres zones (22 % et 28 %).

Tableau 4 Types d'établissement implantés dans chacune des cinq zones géographiques

Type d'établissement	SUD-OUEST	SUD-EST	RHONE-ALPES + AUVERGNE	NORD-EST	NORD-OUEST
Supermarché	49 %	56 %	49 %	45 %	34 %
Hypermarché	17 %	15 %	15 %	16 %	21 %
Cafétéria	28 %	22 %	28 %	34 %	41 %
Entrepôt	4 %	5 %	7 %	4 %	3 %
Site de S.A.V.	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<i>Effectifs</i>	<i>109</i>	<i>173</i>	<i>144</i>	<i>140</i>	<i>89</i>

### 1.3. Tester tous les types d'emploi

#### 1.3.1. Les recrutements d'employé.e

L'essentiel des recrutements sur les postes d'employé sont décentralisés au niveau de chacun des 655 établissements CASINO présentés précédemment, où ils constituent l'une des nombreuses tâches de la personne chargée des ressources humaines. Ces recrutements sont réalisés à partir des candidatures spontanées quotidiennement reçues par chaque établissement, et ne donnent lieu que de manière exceptionnelle à la diffusion d'offres d'emploi, et uniquement sur des métiers "pénuriques" tels que boucher ou boulanger, pour lesquels les établissements éprouvent souvent des difficultés à trouver des candidats. Les tests sur les postes d'employé ont donc consisté à envoyer par courrier postal des candidatures spontanées, systématiquement composées d'un CV et d'une lettre de motivation, auprès de chacun des 655 établissements du Groupe CASINO implantés sur le territoire hexagonal.

La mobilisation d'une vingtaine de "personnes-relais" a permis de poster la plupart des candidatures à proximité des établissements testés, dans l'hypothèse – très improbable – où les personnes réceptionnant les candidatures prêteraient une attention au tampon de la poste. Afin que les tests passent inaperçus, les deux candidatures ont été envoyées à 48 heures d'intervalle, en permutant d'un test à l'autre les ordres d'envoi pour annuler statistiquement les biais possibles.<sup>11</sup> Comme les établissements contactent uniquement par téléphone les personnes dont les CV ont retenu leur attention, de vrais numéros de téléphone et de fausses adresses postales ont été attribuées aux deux candidats-testeurs, en veillant seulement à ce que ces fausses adresses fassent référence à des rues existantes et que les communes soient situées à proximité des établissements testés, dans la mesure où les contraintes horaires liées aux postes d'employé impliquent généralement que les candidats habitent à proximité des établissements où ils postulent. Le tableau 5 présente la fréquence avec laquelle chacun des 655 établissements a été testé et les types d'emploi sur lesquels les candidatures ont porté.

Tableau 5 : Détail des tests effectués sur les recrutements à des postes d'employé.e

Type d'établissement	Fréquence des tests	Compétences affichées par les deux candidat.e.s		Nombre de tests
<u>315 supermarchés</u>	x 2 tests	- employé.e commercial.e	- profil diversifié (vente, caisse, rayon...) - profil centré caisse <sup>(a)</sup> ou mise en rayon <sup>(b)</sup>	<b>315</b> <b>315</b>
<u>107 hypermarchés</u>	x 2 tests	- employé.e commercial.e	- profil diversifié (vente, caisse, rayon...) - profil centré caisse <sup>(a)</sup> ou mise en rayon <sup>(b)</sup>	<b>107</b> <b>107</b>
		- vendeur.se spécialisé.e	- en informatique - en électro-ménager <sup>(a)</sup> - en hi-fi et hautes-technologies <sup>(b)</sup>	<b>71</b> <b>72</b> <b>71</b>
	x 2 tests			
<u>192 cafétérias</u>	x 2 tests	- employé.e de restauration / de service		<b>384</b>
<u>32 entrepôts</u>	x 2 tests	- cariste <sup>(b)</sup>		<b>32</b>
		- préparateur de commandes <sup>(b)</sup>		<b>32</b>
<u>9 sites de S.A.V.</u>	x 2 tests	- dépanneur	- en informatique <sup>(b)</sup>	<b>9</b>
			- en électro-ménager <sup>(b)</sup>	<b>9</b>
<b>Total des tests "employé.e"</b> (rappel : 1 test = 2 CV envoyés)				<b>1 524</b>

(a) profils testés qu'avec des paires féminines

(b) profils testés qu'avec des paires masculines

<sup>11</sup> cf. paragraphe 1.4.

Chaque supermarché, hypermarché, cafétéria, entrepôt et site de Service Après Vente. a été testé à deux reprises :

- une première fois entre mai et juillet 2007, période durant laquelle sont effectués de nombreux recrutements, en raison des congés d'été et dans certains cas à des surcroûts d'activité – comme par exemple pour les cafétérias situées dans des régions touristiques ;
- une seconde fois entre septembre et décembre 2007, période durant laquelle la rentrée des classes puis les fêtes de fin d'année occasionnent des surcroûts d'activité, mais qui reste relativement plus "calme" en terme de recrutements comparé à la période estivale.

Les candidatures-tests adressées à chaque type d'établissement correspondaient à des profils de compétences sur lesquels de nombreux recrutements sont habituellement effectués. Les tests effectués auprès des supermarchés proposaient par exemple deux candidats ayant un profil d'employé commercial. Suivant les tests, il s'agissait, soit de deux candidats affichant des compétences "diversifiées", en ayant déjà travaillé à la fois sur des postes en caisse et de mise en rayon ; soit de deux candidats affichant des expériences professionnelles davantage centrées sur l'une ou l'autre de ces deux activités.

Les cafétérias ont pour leur part été testées sur des profils d'employé de restauration ou de service, avec des candidats affichant des compétences pour préparer les buffets, servir les plats ou encore tenir une caisse.

Concernant les tests auprès des entrepôts et des sites de Service Après Vente, seuls des candidats de sexe masculin ont été proposés, de sorte que leurs CV se confondent avec les candidatures "réelles" habituellement reçues par chaque établissement, qui sont très majoritairement masculines sur des postes tels que cariste, préparateur de commandes en entrepôt, ou encore dépanneur sur site de Service Après Vente.

Quant aux hypermarchés, chacun a été testé à deux reprises sur des recrutements d'employé commercial, en utilisant les mêmes types de CV que ceux adressés aux supermarchés, et à deux autres reprises sur des profils de vendeur spécialisé – dont le recrutement a été confié aux hypermarchés depuis peu.

Au final, chaque établissement n'a donc été testé que 2 fois – soit 4 candidatures reçues – entre mai et décembre 2007, à l'exception des hypermarchés qui ont été testé à 4 reprises et ont reçu 8 CV sur la même période. Ce caractère très ponctuel des tests a permis que ceux-ci se fondent dans la masse des centaines de candidatures "réelles" habituellement reçues par les établissements afin de passer inaperçus auprès des services testés.

Tableau 6 : Récapitulatif par type d'établissement des tests effectués sur les recrutements à des postes d'employé.e, en distinguant les paires débutantes et confirmées

Type d'établissement	Compétences affichées par les deux candidat.es	Paires débutantes	Paires confirmées	Total
<u>Supermarchés</u>	- employé.e commercial.e	315	315	<b>630</b>
<u>Hypermarchés</u>	- employé.e commercial.e	107	107	<b>214</b>
	- vendeur.se spécialisé.e	---	214	<b>214</b>
<u>Cafétérias</u>	- employé.e de restauration	192	192	<b>384</b>
<u>Entrepôts</u>	- cariste + prépa. de commandes	32	32	<b>64</b>
<u>Sites de S.A.V.</u>	- dépanneur	---	18	<b>18</b>
<b>Total des tests "employé.e"</b>		<b>646</b>	<b>878</b>	<b>1 524</b>



Le fait que tous les établissements n'aient chacun été l'objet que de 2 ou 4 tests correspond par ailleurs à la volonté que l'opération de testing ne serve pas à évaluer les pratiques de chaque établissement ni à cibler un service en particulier. L'objectif était plutôt de dresser un état des lieux de nature statistique au niveau de l'ensemble du Groupe et dans ses différentes composantes. Le récapitulatif effectué dans le tableau 6 indique en effet que ce sont au total 1 524 tests – soit  $1\,524 \times 2 = 3\,048$  candidatures – qui ont finalement été adressées aux différents services en charge du recrutement des employés au sein du Groupe CASINO. Ce tableau montre par ailleurs que chaque type d'emploi a été testé, tantôt avec des paires débutantes, tantôt avec des paires confirmées, à l'exception des recrutements sur les postes de vendeur spécialisé et de dépanneur sur site de Service Après Vente, pour lesquels seules des paires confirmées ont été proposées.

### 1.3.2. Les recrutements d'encadrant.e

Les procédures de recrutement sur les postes d'encadrant présentent plusieurs différences par rapport à celles précédemment décrites pour les postes d'employé. Elles diffèrent tout d'abord par leur forte centralisation, avec suivant les sociétés de un à huit recruteurs spécifiquement en charge de sélectionner les candidatures reçues sur l'ensemble de la France ou sur un secteur donné (cf. tableau 7). D'où la contrainte, comme pour les tests sur les recrutements d'employé, de ne tester que ponctuellement chaque recruteur afin, non seulement de ne pas risquer d'attirer son attention, mais également pour éviter de parasiter son activité en le submergeant de fausses candidatures. Au final, une soixantaine de tests sur des postes d'encadrant ont été effectués entre juillet 2007 et février 2008, en veillant à ce que chaque recruteur ne soit destinataire que de 3 à 5 tests au total. Ces tests ont été réalisés de manière ponctuelle sur toute la période avec – comme pour les tests sur les postes d'employé – un délai de 48 heures entre l'envoi des deux candidatures, mais en permutant les ordres d'envoi de façon à contrôler statistiquement les biais.

Tableau 7 : Détail des tests effectués sur les recrutements à des postes d'encadrant

Services testés	Fréquence des tests	Compétences affichées par les deux candidat.e.s	Total
RH-Hypermarché (8 recruteurs)	chacun testé de 3 à 5 fois	- Manager Commercial.e <sup>(a)</sup>	<b>60 tests effectués :</b> - 30 paires "junior" - 30 paires "confirmées"  (rappel : 1 test = 2 CV)
RH-Supermarché (3 recruteurs)		- Chef de rayon <sup>(a)</sup>	
RH-Cafétéria (2 recruteurs)		- Adjoint.e de cafétéria	
RH-Proximité (2 recruteurs)		- Contrôleur.se de gestion	
RH-Entrepôts (1 recruteur)		- Chef de projet opérationnel <sup>(b)</sup>	
RH-Siège (1 recruteur)		- Chef de secteur en entrepôt <sup>(b)</sup> - Responsable développement <sup>(b)</sup>	

(a) secteurs Bazar Libre-Service, Boucherie, Boulangerie-Viennoiserie-Pâtisserie, Caisses, Fruits et Légumes, Marée, Textile et Produits Grande Consommation - Froid Industriel (épicerie, liquide, droguerie, hygiène, crèmerie, surgelés...).

(b) profils professionnels testés uniquement avec des paires masculines.

Une autre différence par rapport aux recrutements d'employé tient au fait que les candidatures habituellement reçues pour des postes d'encadrant sont le plus souvent faites en réponse à des offres d'emploi – bien qu'il soit également possible de postuler de manière spontanée.<sup>12</sup> En conséquence, la quasi totalité<sup>13</sup> des 60 tests effectués sur les recrutements d'encadrant ont consisté à répondre à des offres d'emploi publiées.

Celles-ci étant principalement diffusées par internet, via les plate-formes d'e-recrutement des différentes sociétés du Groupe CASINO et sur des sites spécialisés (Monster, Keljob...), la majorité des candidatures ont été faites en remplissant les formulaires en ligne et en adressant les CV et lettres de motivation en pièces jointes. Ces modalités de candidature ont donc nécessité d'attribuer aux candidats, en plus de vrais numéros de téléphone, de vraies adresses électroniques afin de réceptionner les réponses éventuelles des recruteurs.

Seulement 9 des 60 tests de recrutement sur des postes d'encadrant ont été réalisés en envoyant les deux candidatures par courrier postal, en veillant alors à attribuer aux deux candidats de vraies adresses postales, dans l'hypothèse où les réponses des recruteurs seraient également faites par courrier postal – ce qui n'est finalement arrivé qu'à deux reprises.

---

<sup>12</sup> Les candidatures spontanées sur des postes d'encadrant sont toutefois rarement retenues par les recruteurs : soit parce qu'elles ont été faites en l'absence d'offre d'emploi adaptée, et qu'elles ne correspondent donc probablement pas à un besoin immédiat ; soit, dans le cas où une offre d'emploi adaptée existerait, parce qu'elles risquent alors d'être mal perçues par les recruteurs, dans la mesure où le candidat aura postulé spontanément sans se donner la peine de consulter les offres déjà publiées.

<sup>13</sup> Seulement trois tests ont été effectués en proposant deux candidatures spontanées.

## 1.4. Contrôler les risques de biais en planifiant l'ensemble des tests

Dans les pages précédentes, il a été indiqué que deux précautions avaient été prises pour faire en sorte que les tests passent inaperçus auprès des services de recrutement testés :

- l'introduction de différences mineures entre les deux CV proposés pour un même emploi ;
- l'envoi des deux candidatures à 48 heures d'intervalle.

Afin que ces deux précautions ne viennent pas biaiser les résultats, des tableaux de bord ont été conçus de manière, d'un test à l'autre, à permuter systématiquement les CV entre les deux types de candidats, ainsi que l'ordre dans lequel leurs CV étaient envoyés, tout en réalisant au final un équilibre statistique entre ces diverses permutations.

Le tableau 8 montre que cette planification des tests a permis notamment d'obtenir un parfait équilibre dans les ordres d'envoi, non seulement sur l'ensemble des 1 524 tests effectués auprès de l'ensemble des établissements CASINO, mais aussi pour chacune des cinq origines "minoritaires" testées. Par exemple, la moitié des 304 tests dans lesquels un candidat "majoritaire" postulait avec un candidat "minoritaire" évoquant une origine « africaine » ont été effectués en envoyant le CV de celui-ci en premier, tandis qu'il a été adressé 48 heures après la candidature "majoritaire" dans l'autre moitié des tests.

Tableau 8 : Distribution de l'ensemble des tests effectués sur les recrutements d'employé.e suivant l'origine évoquée par la candidature "minoritaire" et son rang d'envoi

Origine évoquée par le candidat "minoritaire"	CV "minoritaire" envoyé en 1 <sup>er</sup>	CV "minoritaire" envoyé en 2 <sup>ème</sup>	Total
- africaine	152	152	<b>304</b>
- antillaise	153	153	<b>306</b>
- asiatique	154	154	<b>308</b>
- franco-maghrébine	152	152	<b>304</b>
- maghrébine	151	151	<b>302</b>
<b>Total</b>	<b>762</b>	<b>762</b>	<b>1 524</b>

Ces équilibres ont été respectés y compris parmi les tests réalisés auprès de chaque type d'établissement – supermarchés, hypermarchés, cafétérias... – comme l'illustrent le tableau 8bis, et ils ont aussi guidé la réalisation des 60 tests effectués sur des postes d'encadrant (tableau 8ter).

Les tableaux de bord utilisés pour réaliser les tests ont également permis de veiller à ce que chaque type de paire de candidats – masculine ou féminine, débutante ou confirmée – ainsi que chacune des cinq origines "minoritaires" soient testées de manière homogène entre les différents établissements d'une même société sur l'ensemble du territoire hexagonal, comme l'illustre par exemple la répartition des tests effectués sur les postes de vendeur spécialisé en hypermarché (cf. figure 2).

Cette répartition homogène des tests a pu notamment être obtenue en évitant de tester deux fois un établissement donné avec le même type de paire.

Par exemple, une cafétéria testée une première fois – avant l'été – avec deux candidats :

- de sexe masculin, de niveau débutant et dont l'un évoque une origine « asiatique »

a ensuite été testée une seconde fois – entre septembre et décembre – avec deux candidats :

- de sexe féminin, de niveau confirmé, et dont l'une évoque une origine autre qu'« asiatique ».

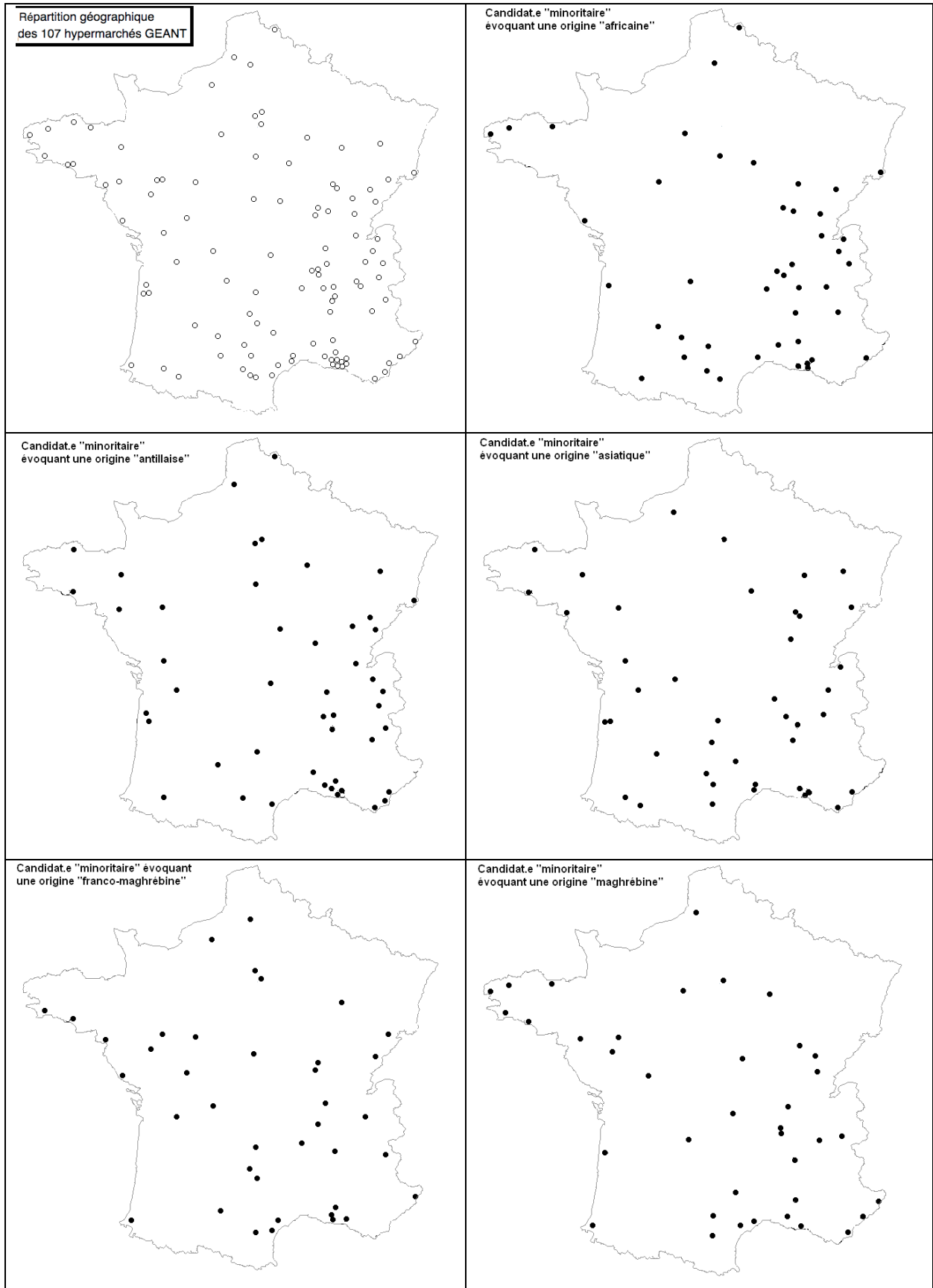
Tableau 8bis : Distribution détaillée par type d'établissement des tests "employé.e" suivant l'origine évoquée par la candidature "minoritaire" et son rang d'envoi

Type d'établissement	Origine évoquée par le candidat "minoritaire"	CV "minoritaire" envoyé en 1 <sup>er</sup>	CV "minoritaire" envoyé en 2 <sup>ème</sup>	Total
<u>Supermarchés</u>	- africaine	63	63	<b>126</b>
	- antillaise	63	63	<b>126</b>
	- asiatique	65	64	<b>129</b>
	- franco-maghrébine	62	61	<b>123</b>
	- maghrébine	62	64	<b>126</b>
<b>Total des supermarchés</b>		<b>315</b>	<b>315</b>	<b>630</b>
<u>Hypermarchés</u>	- africaine	42	43	<b>85</b>
	- antillaise	43	43	<b>86</b>
	- asiatique	45	45	<b>90</b>
	- franco-maghrébine	40	41	<b>81</b>
	- maghrébine	44	42	<b>86</b>
<b>Total des hypermarchés</b>		<b>214</b>	<b>214</b>	<b>428</b>
<u>Cafétérias</u>	- africaine	38	39	<b>77</b>
	- antillaise	39	38	<b>77</b>
	- asiatique	38	36	<b>74</b>
	- franco-maghrébine	41	41	<b>82</b>
	- maghrébine	36	38	<b>74</b>
<b>Total des cafétérias</b>		<b>192</b>	<b>192</b>	<b>384</b>
<u>Entrepôts</u>	- africaine	7	6	<b>13</b>
	- antillaise	6	7	<b>13</b>
	- asiatique	5	7	<b>12</b>
	- franco-maghrébine	7	7	<b>14</b>
	- maghrébine	7	5	<b>12</b>
<b>Total des entrepôts</b>		<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>
<u>Sites S.A.V.</u>	- africaine	2	1	<b>3</b>
	- antillaise	2	2	<b>4</b>
	- asiatique	1	2	<b>3</b>
	- franco-maghrébine	2	2	<b>4</b>
	- maghrébine	2	2	<b>4</b>
<b>Total des sites S.A.V.</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

Tableau 8ter : Distribution des 60 tests effectués sur les recrutements d'encadrant.e suivant l'origine évoquée par la candidature "minoritaire" et son ordre d'envoi

Origine évoquée par le candidat "minoritaire"	CV "minoritaire" envoyé en 1 <sup>er</sup>	CV "minoritaire" envoyé en 2 <sup>ème</sup>	Total
- africaine	7	5	<b>12</b>
- antillaise	5	7	<b>12</b>
- asiatique	6	6	<b>12</b>
- franco-maghrébine	6	6	<b>12</b>
- maghrébine	6	6	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

Figure 2 : Exemple de répartition homogène des tests entre les différents établissements : les tests effectués sur les profils de vendeur.se spécialisé.e en hypermarché



## 2. BILAN GLOBAL DE L'OPERATION

### 2.1. Taux de réponse obtenus

#### 2.1.1. Taux de réponse suivant la période d'envoi des candidatures

Les recruteurs, lorsqu'ils ont répondu à l'une et/ou à l'autre candidatures-tests qui leur étaient proposées, se sont quasiment toujours manifestés par téléphone<sup>14</sup>, en demandant au candidat de rappeler ou en lui proposant d'emblée un RDV. Seulement 5 réponses correspondent à des refus, qui n'ont pas été comptabilisés dans la suite de ce texte. Les « taux de réponse » présentés dans les pages suivantes mesurent donc la proportion de tests pour lesquels *une proposition favorable a été faite à l'un et/ou à l'autre candidat*.

On peut lire dans le tableau 9 que ce taux de réponse est de 30 % pour les 1 524 tests effectués sur les recrutements d'employé auprès des différents établissements du Groupe ; tandis qu'il atteint 72 % pour les 60 tests effectués sur les recrutements d'encadrant.

Tableau 9 : Taux de réponse obtenu pour les tests sur les postes d'employé.e et d'encadrant.e suivant la période de candidature et le niveau d'expérience affiché par les paires

Période de candidature et type de paire	Total tests effectués	dont tests avec réponse(s)	Taux de réponse	
Mai à juillet	– Paires débutantes	383	122	34 %
	– Paires confirmées	370	134	
Sept. à décembre	– Paires débutantes	263	47	26 %
	– Paires confirmées	508	155	
<b>Total des tests "employé.e"</b>	<b>1 524</b>	<b>458</b>	<b>30 %</b>	
<hr/>				
Juillet à octobre	– Paires junior	14	11	83 %
	– Paires confirmées	15	13	
Nov. à février	– Paires junior	15	10	61 %
	– Paires confirmées	16	9	
<b>Total des tests "encadrant.e"</b>	<b>60</b>	<b>43</b>	<b>72 %</b>	

Ces taux de réponse sont plutôt élevés pour une opération de testing, et s'expliquent pour l'essentiel par la phase préalable de préparation du testing. En effet, cette phase a consisté à se renseigner précisément sur les types d'emploi concernés et la saisonnalité des recrutements habituellement effectués au sein du Groupe CASINO. Elle a également permis d'identifier les principaux critères de sélection des recruteurs, à partir desquels il a ensuite été possible de

<sup>14</sup> Quelques courriers électroniques ont été reçus en réponse à des candidatures sur des postes d'encadrant – sans compter les réponses automatiques générées après chaque candidature en ligne par les sites d'e-recrutement. Mais ils étaient presque toujours immédiatement suivis d'un appel téléphonique du recruteur pour confirmer le RDV proposé.

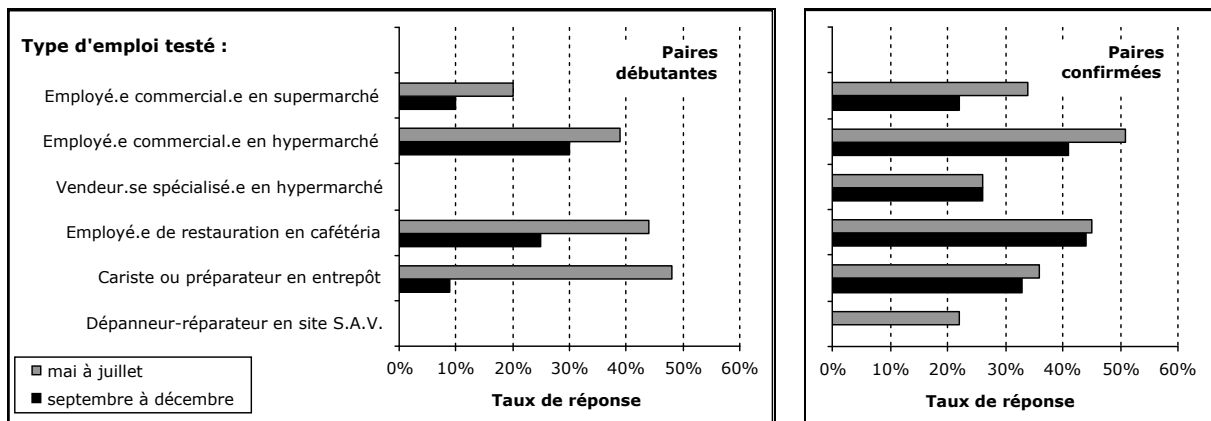
proposer des candidatures-tests adaptées aux postes testés et suffisamment "attractives" – sans pour autant être exceptionnelles – de manière à susciter des réponses de la part des recruteurs, dans le cas où ceux-ci auraient à effectuer un recrutement.

C'est probablement cette dernière condition qui explique que les tests sur les postes d'employé ont des taux de réponse nettement moins élevés que ceux effectués sur les postes d'encadrant, dans la mesure où ils ont été réalisés exclusivement par candidatures spontanées, et que celles-ci ne sont pas forcément parvenues à un moment où les établissements testés avaient besoin de recruter. Ce qui n'est pas le cas des tests sur les postes d'encadrant, puisque ceux-ci ont été faits en réponse à des offres d'emploi et correspondaient donc à des besoins.

Les résultats du tableau 9 permettent par ailleurs de comparer les taux de réponse obtenus suivant la période d'envoi des candidatures. Fort logiquement, les réponses ont été plus fréquentes (34 %) pour les tests effectués entre mai et juillet – période durant laquelle les établissements effectuent de très nombreux recrutements. Tandis que les tests lancés entre septembre et décembre ont occasionné une proportion plus faible (26 %) de propositions. La même tendance s'observe pour les tests sur les postes d'encadrant, bien que les deux périodes soient légèrement différentes et que les effectifs concernés soient nettement plus faibles.

Une distinction a également été faite dans le tableau 9 entre les paires débutantes et confirmées. Les taux de réponse obtenus par ces deux types de paires ont été respectivement de 32 % et 36 % pour les tests effectués entre mai et juillet, et du même ordre – 31 % – pour les paires confirmées testées entre septembre et décembre. En fait, la fréquence plus faible des propositions durant cette période a concerné essentiellement les paires débutantes, qui n'ont retenu l'attention des établissements que dans 18 % des cas.

Figure 3 : Taux de réponse par type d'emploi (postes d'employé.e uniquement) suivant la période de candidature et en distinguant les paires débutantes et confirmées



N.B. : les tests sur les emplois de dépanneur-réparateur en site S.A.V. ont été effectués en octobre et en décembre

Les résultats par type d'emploi représentés dans la figure 3 montrent que cette diminution très forte de "l'attractivité" des candidatures débutantes entre septembre et décembre s'observe pour les différents postes d'employé testés, et en particulier sur ceux d'employé de restauration en cafétéria, de cariste et de préparateur de commandes en entrepôt. Quant aux paires confirmées, elles ont eu un peu moins de succès en fin d'année que durant la période estivale pour les tests effectués sur les recrutements d'employé commercial en supermarché et en hypermarché ; tandis que les taux de réponse sont restés stables d'une période à l'autre sur les autres types d'emploi testés.

### 2.1.2. Taux de réponse des paires masculines et des paires féminines

Le tableau 10 permet de comparer les taux de réponse obtenus par les paires masculines et par les paires féminines, pour constater que les unes et les autres ont obtenu des résultats quasiment similaires – avec respectivement 30 % et 31 % de taux de réponse aux tests.

Tableau 10 : Taux de réponse obtenus pour les tests sur les postes d'employé.e et d'encadrant.e en distinguant les paires masculines et féminines, débutantes et confirmées

Type de paire	Total tests effectués	dont tests avec réponse(s)	Taux de réponse	
Paires masculines – paires débutantes	320	92	29 %	30 %
	455	137	30 %	
Paires féminines – paires débutantes	326	77	24 %	31 %
	423	152	36 %	
<b>Total des tests "employé.e"</b>	<b>1 524</b>	<b>458</b>	<b>30 %</b>	
Paires masculines – paires junior	17	13	76 %	68 %
	20	12	60 %	
Paires féminines – paires junior	12	8	67 %	78 %
	11	10	91 %	
<b>Total des tests "encadrant.e"</b>	<b>60</b>	<b>43</b>	<b>72 %</b>	

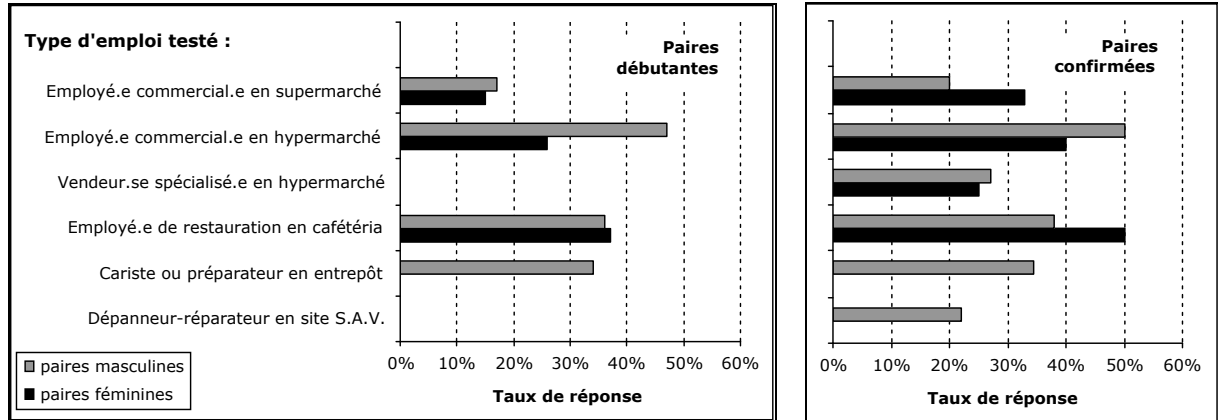
Cependant, des différences apparaissent entre les deux sexes lorsque l'on tient compte du niveau d'expérience affiché par les deux candidats. Les paires féminines débutantes ont ainsi obtenu un taux de réponse de 24 %, qui est inférieur à celui obtenu par les paires masculines débutantes (29 %). Inversement, le taux de réponse des paires féminines confirmées (36 %) est supérieur à celui des paires masculines confirmées (30 %). Ces écarts posent question, dans la mesure où les paires débutantes, quel que soit leur sexe, ont postulé dans la plupart des cas sur les mêmes types d'emploi en proposant les mêmes contenus de CV – qui étaient seulement conjugués au féminin ou au masculin selon les paires testées. Et il en est de même pour les paires masculines et féminines de niveau confirmé.

La figure 4, dans laquelle sont détaillés les taux de réponse suivant le type d'emploi testé, permet de préciser les cas où le sexe des candidats proposés semble avoir influencé les choix des recruteurs.

On remarque ainsi que les paires féminines débutantes qui ont postulé sur des postes d'employé commercial en hypermarché ont obtenu un taux de réponse presque deux fois moindre que celui des paires masculines débutantes ayant postulé sur le même type d'emploi avec les mêmes contenus de CV. Cet écart se réduit avec les paires confirmées, mais reste en faveur des hommes. A l'inverse, les candidatures féminines de niveau confirmé proposées sur des emplois en supermarché et en cafétéria ont obtenu davantage de réponses que leurs homologues de sexe masculin qui postulaient pourtant avec les mêmes contenus de CV.



Figure 4 : Détail par type d'emploi des taux de réponse obtenus pour les tests "employé.e" en distinguant les paires masculines et féminines, débutantes et confirmées



N.B.: seules des paires masculines ont été testées sur les emplois de cariste, de préparateur en entrepôt et de dépanneur S.A.V.  
 seules des paires confirmées ont été testées sur les emplois de vendeur.se spécialisé.e et de dépanneur S.A.V.

## 2.2. Décompte des résultats

### 2.2.1. Tests non exploitables, tests invalidés et tests exploitables

Les tests de discrimination effectués au sein du Groupe CASINO avaient pour objectif de proposer aux recruteurs deux candidatures comparables en tous points à l'exception du critère de « l'origine », puis de recueillir les réponses éventuelles faites à l'un et/ou l'autre candidat. Pour qu'un test puisse être considéré comme « valide », il est donc nécessaire que le recruteur testé ait effectivement été placé en situation d'examiner et de comparer les deux candidatures fictives qui lui étaient proposées.

Or, il n'est pas sûr que cette condition ait été remplie pour les tests restés sans réponse. En effet, les recruteurs concernés pouvaient n'avoir aucun poste à pourvoir lorsqu'ils ont reçu les deux candidatures fictives, qu'ils n'auront dans ce cas peut-être même pas examinées. A moins qu'un troisième candidat, réel celui-là, n'ait eu la préférence du recruteur – candidat dont les compétences et « l'origine » restent indéterminées. Quelle que soit la raison de l'absence de réponse, le dispositif du test ne permet pas de dire s'il s'est produit ou non une discrimination, ni de garantir que l'employeur ait été placé en situation de choisir entre les deux candidatures fictives. Il est donc apparu préférable de considérer comme « non exploitables » tous les tests où aucun des deux candidats n'avait reçu de réponse – ce qui est d'ailleurs préconisé dans les opérations de testing qui sont conduites sous l'égide du Bureau International du Travail.

Cette question de savoir si le recruteur a été placé en situation de choisir entre les deux candidatures fictives qui lui étaient envoyées se pose également pour les tests où des réponses ont été obtenues pour l'un et/ou l'autre candidat.

Le tableau 11 présente la répartition de ces tests en fonction du délai écoulé entre l'envoi du premier CV de la paire testée et la réception de la première réponse faite par le recruteur.

Tableau 11 : Répartition des tests avec réponse(s) pour l'un.e et/ou l'autre candidat.e suivant le délai écoulé entre l'envoi du premier CV et la première réponse obtenue

Délai de réponse	TESTS "EMPLOYE.E"		TESTS "ENCADRANT.E"	
< 5 jours	72	16 %	11	26 %
[ 5 – 10 jours [	84	18 %	5	12 %
[ 10 – 20 jours [	77	17 %	14	32 %
[ 20 – 30 jours [	46	10 %	9	21 %
[ 30 – 60 jours [	101	22 %	3	7 %
[ 60 – 120 jours [	54	12 %	1	2 %
[120 – 180 jours [	15	3 %	---	---
180 jours et plus	9	2 %	---	---
Total	458	100 %	43	100 %
<b>Délai moyen</b>	<b>34,0 jours</b>		<b>15,2 jours</b>	

Il apparaît que les réponses obtenues par les candidats à un poste encadrant ont été reçues dans plus de 90 % des cas moins d'un mois après l'envoi des CV.<sup>15</sup> En revanche, les délais de réponse ont été souvent plus longs pour les candidats à un poste d'employé, puisque 40 % d'entre eux ont été contactés plus d'un mois après l'envoi de leur CV.

<sup>15</sup> Ce résultat s'explique par la très grande réactivité des recruteurs chargés du recrutement sur les postes d'encadrant, qui doivent répondre très rapidement aux candidats présentant des profils intéressants pour éviter d'être devancés par d'autres employeurs auprès desquels ces candidats ont pu également postuler.

Mais les résultats du tableau 11 indiquent également que des réponses très rapides ont pu être obtenues pour certains tests, lorsque le premier candidat a reçu un appel moins de 5 jours après que son CV a été posté.<sup>16</sup> Dans ce cas, il est probable que le second CV de la paire – envoyé à 48 heures de distance afin d'éviter d'attirer l'attention – n'était pas encore arrivé à destination lorsque le recruteur a appelé, et que celui-ci n'était donc pas encore placé en situation d'avoir à choisir entre les deux candidatures fictives.

Ces tests avec réponses rapides ont donc nécessité d'être examinés au cas par cas :

- lorsque le recruteur, après avoir reçu quelques jours plus tard le CV du second candidat fictif, a également appelé celui-ci, le test a été considéré comme valide, puisque les deux CV auront finalement été examinés – et traités de manière égale ;

- en revanche, lorsque le second candidat n'a pas reçu de réponse alors que le premier avait été contacté dès réception de son CV, il n'a pas été possible d'en conclure pour autant qu'une différence de traitement avait été faite entre les deux candidatures. En effet, il est fort possible qu'après avoir appelé le premier candidat fictif, le recruteur ait contacté d'autres candidats "réels" et qu'il ait finalement recruté l'un d'entre eux avant que le CV du second candidat fictif ne lui parvienne. Il est donc apparu préférable d'invalider les tests de ce type.

30 tests ont ainsi été invalidés, sans constater de variation significative suivant le type d'emploi testé, si ce n'est qu'ils portaient exclusivement sur des recrutements d'employé, comme l'indiquent les résultats du tableau 12. Il est à noter que l'on retrouve parmi les 30 tests invalidés les mêmes proportions de tests en faveur, soit du candidat "majoritaire", soit du candidat "minoritaire", que celles qui seront constatées dans les pages suivantes à partir de l'analyse des seuls tests « exploitables ».<sup>17</sup>

Tableau 12 : Proportion de tests invalidés suivant le type d'emploi testé

Type d'emploi testé	Nb tests avec réponse(s)	dont tests invalidés	dont tests exploitables	% de tests invalidés
Employé.e commercial.e en supermarché	135	12	123	9 %
Employé.e commercial.e en hypermarché	86	4	82	5 %
Vendeur.se spécialisé.e en hypermarché	56	2	54	4 %
Employé.e de restauration en cafétéria	155	10	145	6 %
Cariste ou préparateur en entrepôt	22	2	20	9 %
Dépanneur-réparateur en site S.A.V.	4	---	4	0 %
<b>Total des tests "employé.e"</b>	<b>458</b>	<b>30</b>	<b>428</b>	<b>7 %</b>
<b>Total des tests "encadrant.e"</b>	<b>43</b>	<b>---</b>	<b>43</b>	<b>0 %</b>

Au total, 428 tests effectués sur des recrutements d'employé et 43 tests d'encadrant ont été considérés comme « exploitables » dans la mesure où les recruteurs ont répondu à l'un et/ou à l'autre candidat en ayant préalablement reçu leurs deux CV.

<sup>16</sup> Le plus souvent, les recruteurs précisent d'ailleurs dans leur message téléphonique qu'ils appellent « pour faire suite à votre CV que je viens juste de recevoir... ».

<sup>17</sup> cf. infra, tableau 14.

### 2.2.2. Constater des écarts statistiquement significatifs

L'analyse des réponses faites par les recruteurs a conduit à distinguer deux types de résultat :

- soit les deux candidats fictifs ont obtenu le même type de proposition, en étant conviés à rappeler le recruteur ou en ayant d'emblée un RDV. Ce traitement égal est a priori le résultat attendu, puisque les deux CV affichaient des qualifications et des expériences comparables, et le choix du recruteur n'a donc pas été influencé par le critère de « l'origine » ;
- soit un seul des deux candidats fictifs a été contacté par le recruteur. Un tel résultat pose question, même s'il n'est pas possible de conclure à l'existence d'une pratique discriminatoire à partir d'un seul test de cette forme. En effet, le fait qu'un seul des deux candidats soit contacté peut résulter de circonstances qui ne sont pas forcément liées à l'origine qu'ils évoquent. Par exemple, un recruteur peut contacter l'un d'eux, puis poursuivre ses recherches dans la pile des CV reçus pour appeler d'autres candidats – bien réels – jusqu'au moment où, en ayant convoqué un certain nombre, il décidera d'interrompre ses recherches avant d'avoir atteint le CV du second candidat fictif.

Il faut donc répéter l'opération avec d'autres tests – en permutant les CV et les ordres d'envoi d'un test à l'autre de façon à éviter les risques de biais tels que ces "effets de pile" – pour vérifier si les choix des recruteurs ont finalement tendance à s'équilibrer statistiquement, ou s'ils penchent en faveur d'un type de candidat plutôt que l'autre. Ce n'est qu'en constatant un écart statistiquement significatif que l'on conclura à l'existence de pratiques discriminatoires.

Le tableau 13 présente six exemples théoriques permettant d'illustrer le décompte des résultats des tests et la façon de les interpréter.

Tableau 13 : Résultats obtenus pour six séries de 100 tests chacune (exemples théoriques)

Exemple	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
A	(100)	100 %	100 %	0 %	0 %	100 %	100 %	1,000
B	(100)	100 %	60 %	20 %	20 %	80 %	80 %	1,000
C	(100)	100 %	35 %	35 %	30 %	70 %	65 %	0,620
D	(100)	100 %	35 %	40 %	25 %	75 %	60 %	0,082
E	(100)	100 %	20 %	60 %	20 %	80 %	40 %	0,000
F	(100)	100 %	20 %	20 %	60 %	40 %	80 %	0,000

Dans l'exemple A, les deux candidats fictifs ont été traités de manière égale dans chacun des tests effectués, en étant contactés systématiquement tous les deux. Ce résultat théorique indique donc l'absence totale de pratiques discriminatoires, mais aussi qu'aucun "effet de pile" ni d'autre circonstance aléatoire ne sont venus faire pencher le choix des recruteurs en faveur de l'un ou de l'autre candidat fictif.

C'est au contraire ce qui semble s'être produit dans l'exemple B, où les recruteurs n'ont contacté qu'un seul candidat dans 20 + 20 = 40 % des tests effectués, mais en appelant dans les mêmes proportions, tantôt l'un et tantôt l'autre. Cet équilibre peut résulter des permutations de CV effectuées d'un test à l'autre, qui auront permis d'éviter que les "effets de pile" ne concernent davantage l'un des deux types de candidats. Et ceux-ci ont finalement été contactés dans les mêmes proportions sur l'ensemble des tests, comme l'indiquent les colonnes "a+b" et "a+c".

Ce n'est pas tout à fait le cas dans les tests de l'exemple C, où les recruteurs n'ont appelé qu'un seul candidat dans  $35 + 30 = 65\%$  des cas, en choisissant un peu plus souvent le candidat "majoritaire".

Ces choix préférentiels s'accroissent dans l'exemple D, et plus encore dans l'exemple E, où les recruteurs n'ont appelé qu'un seul candidat dans  $60 + 20 = 80\%$  des cas, en choisissant préférentiellement – 3 fois sur 4 – le candidat "majoritaire". Si l'on tient compte également des tests où les deux candidats ont été contactés, le candidat "majoritaire" a finalement été appelé deux fois plus souvent (colonne "a+b") que le candidat "minoritaire" (colonne "a+c"). L'exemple F présente la situation inverse au E, avec des recruteurs qui ont choisi le plus souvent le candidat "minoritaire" et un écart discriminatoire important en faveur de celui-ci.

Une autre information figure également dans la dernière colonne de ce tableau, où sont indiqués les résultats de tests de significativité statistique. L'objectif de ces tests statistiques était de vérifier si la proportion de cas où le candidat "majoritaire" a été seul contacté (colonne "b") et celle où le candidat "minoritaire" a été seul contacté (colonne "c") sont significativement différentes l'une de l'autre. Le *test de Mac Nemar* a été retenu pour effectuer cette comparaison, car il est adapté pour comparer deux proportions sur échantillons « appariés ».<sup>18</sup>

Afin de faciliter la lecture de celles-ci, des couleurs ont été utilisées pour distinguer :

- en orange foncé, les cas où les résultats obtenus par le candidat "majoritaire" et par le candidat "minoritaire" diffèrent de manière significative<sup>19</sup>, et pour lesquels il est donc possible de conclure à l'existence d'un écart discriminatoire en raison de l'origine évoquée par les candidats ;
- en orange clair, les cas où les résultats obtenus par le candidat "majoritaire" et par le candidat "minoritaire" diffèrent de manière tendanciellement significative, avec un degré de certitude moins élevé<sup>20</sup>, et pour lesquels un écart discriminatoire en raison de l'origine pourrait être avéré avec des effectifs et/ou une différence plus importants ;
- en blanc, les cas où les résultats obtenus par le candidat "majoritaire" et par le candidat "minoritaire" ne présentent pas de différence statistiquement significative<sup>21</sup>, et pour lesquels on ne peut conclure à l'existence d'un écart discriminatoire en raison de l'origine.

Pour commenter chacun des exemples théoriques précédents, cinq pourcentages ont donc été pris en compte, correspondant aux proportions de tests où :

- les deux candidats ont été contactés (colonne "a") ;
- seul le candidat "majoritaire" a été contacté (colonne "b") ;
- seul le candidat "minoritaire" a été contacté (colonne "c") ;
- le candidat "majoritaire" a été contacté, seul ou avec son binôme (colonne "a+b") ;
- le candidat "minoritaire" a été contacté, seul ou avec son binôme (colonne "a+c").

En confrontant ces pourcentages, il a été possible de conclure à l'existence ou non d'écarts discriminatoires, et ce mode de présentation sera fréquemment utilisé dans les pages suivantes pour analyser les résultats des tests.

---

<sup>18</sup> On parle d'échantillons appariés dans la mesure où les deux types de candidatures ont été envoyés à un même échantillon de recruteurs. Les résultats auraient été considérés comme issus d'échantillons « non appariés » ou indépendants si les candidatures « majoritaires » et les candidatures « minoritaires » avaient été envoyées à deux échantillons distincts de recruteurs.

<sup>19</sup> lorsque la *p-value* est inférieure à 0,05.

<sup>20</sup> lorsque la *p-value* est comprise entre 0,05 et 0,10.

<sup>21</sup> lorsque la *p-value* est supérieure à 0,10.

### 2.2.3. Calcul d'un indicateur synthétique

Toutefois, lorsqu'il s'agira d'affiner les analyses – par type d'emploi, suivant la paire testée, en fonction des caractéristiques des établissements... – ces pourcentages seront peu pratiques pour effectuer des comparaisons. Il est donc apparu préférable de résumer chaque série de tests par un indicateur unique – ou « synthétique » – qu'il sera ensuite aisé de comparer aux indicateurs synthétiques obtenus pour d'autres séries de tests.

Pour calculer cet indicateur synthétique, il a été convenu d'attribuer une valeur à chaque test en fonction du résultat obtenu :

- "-1" lorsque seul le candidat "majoritaire" a été contacté ;
- "0" lorsque les deux candidats ont été contactés ;
- "+1" lorsque seul le candidat "minoritaire" a été contacté.

Les valeurs de tous les tests ont ensuite été additionnées afin de calculer le score moyen de la série de tests, qui correspond à l'indicateur synthétique recherché.

Par exemple, si l'on suppose que les quatre exemples théoriques présentés dans le tableau 13 correspondaient chacun à quatre séries de 100 tests, les calculs à effectuer pour résumer chacune d'elles par un indicateur synthétique seront les suivants :

$$\text{Exemple A : } = \frac{(0 \times 100)}{100} = 0.00$$

$$\text{Exemple B : } = \frac{(0 \times 60) + (-1 \times 20) + (1 \times 20)}{100} = 0.00$$

$$\text{Exemple C : } = \frac{(0 \times 35) + (-1 \times 35) + (1 \times 30)}{100} = -0.05$$

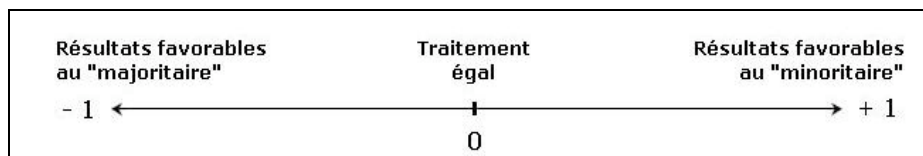
$$\text{Exemple D : } = \frac{(0 \times 35) + (-1 \times 40) + (1 \times 25)}{100} = -0.15$$

$$\text{Exemple E : } = \frac{(0 \times 20) + (-1 \times 60) + (1 \times 20)}{100} = -0.40$$

$$\text{Exemple F : } = \frac{(0 \times 20) + (-1 \times 20) + (1 \times 60)}{100} = +0.40$$

Ces indicateurs synthétiques présentent l'intérêt visuel de pouvoir être lus très simplement sur une échelle comprise entre "-1" et "+1", représentée dans la figure 5.

Figure 5 : Lecture de la valeur prise par l'indicateur synthétique



Lorsque la valeur de l'indicateur tend vers "-1", cela signifie que l'écart discriminatoire penche en faveur du candidat "majoritaire". Inversement, elle tend vers "+1" lorsque les résultats des tests sont plutôt favorables au candidat "minoritaire". Enfin, un indicateur synthétique proche de ou égal à "0" signifie que les tests ne montrent pas d'écart discriminatoire.

On peut remarquer par ailleurs que la valeur des indicateurs synthétiques obtenus dans les quatre exemples précédents correspond en fait à l'écart entre les deux pourcentages figurant dans les colonnes "a+b" et "a+c" du tableau 13 : par exemple, l'indicateur obtenu pour l'exemple C est égal à 0,05, qui correspond bien à l'écart de 5 points séparant les valeurs 70 % et 65 %. Le calcul de ces indicateurs synthétiques présente néanmoins un intérêt supplémentaire par rapport à des écarts entre deux pourcentages. Il s'agit en effet de moyennes, pouvant donc être testées statistiquement en appliquant le *test de conformité de moyenne*, afin de vérifier si elles s'écartent ou non de manière significative de la valeur "0" – qui correspond à l'égalité de traitement en principe attendue.

### 3. RESULTATS DETAILLES

#### 3.1. Résultats suivant le type d'emploi testé

##### 3.1.1. Recrutements d'employé.e et recrutements d'encadrant.e

Le tableau 14 présente – sous la même forme que celle utilisée dans le tableau 13 – les résultats obtenus pour les 428 tests exploitables effectués sur les recrutements d'employé et les 43 tests exploitables effectués sur les recrutements d'encadrant.

Tableau 14 : Résultats des tests sur les postes d'employé.e et d'encadrant.e

		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	<i>p-value</i>
<i>Total tests exploitables</i>		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
Total tests "employé.e"	(428) 100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	<b>0,000</b>
Total tests "encadrant.e"	(43) 100 %	67 %	21 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>79 %</b>	0,424

Concernant les tests sur les recrutements d'employé, seulement 31 % des établissements testés ont contacté les deux candidats fictifs qui leur étaient proposés. 50 % ont appelé uniquement le candidat "majoritaire" ; tandis que les 19 % restants n'ont contacté que le "minoritaire". Ce qui signifie que les établissements qui n'ont appelé qu'un seul candidat ont choisi près de trois fois sur quatre le candidat "majoritaire". Au total, celui-ci a donc été contacté dans 81 % des tests – seul ou avec son binôme. Tandis que le candidat "minoritaire" n'a été appelé que dans 50 % des tests, alors qu'il affichait pourtant des compétences et niveaux d'expérience comparables au candidat "majoritaire" postulant sur le même emploi.

Les tests effectués auprès des différents établissements du Groupe CASINO sur les recrutements d'employé indiquent donc d'importantes différences de traitement au détriment des candidats évoquant une origine extra-européenne.

En revanche, les résultats des tests effectués sur les recrutements d'encadrant n'ont pas donné lieu à de tels écarts discriminatoires. Les deux types de candidats proposés sur chacune des offres d'emploi testées ont en effet été contactés dans 67 % des cas. Quant aux tests où un seul des deux candidats a été contacté, les choix effectués par les recruteurs penchent légèrement en faveur du "majoritaire", mais sans que cet écart soit significatif<sup>22</sup>, d'autant que le nombre de tests concernés reste relativement faible.

Le fait que l'accès aux postes d'encadrant ne donne pas lieu à des différences de traitement comparables à celles constatées sur les postes d'employé peut être lié à l'organisation très différente de ces deux types de recrutement :

<sup>22</sup> cf. supra, tableau 13, dans lequel sont indiqués les résultats de tests de significativité statistique.



- les recrutements d'encadrant sont effectués de manière centralisée par des recruteurs dont c'est l'unique mission, et qui disposent d'une plate-forme d'e-recrutement pour les aider à gérer et sélectionner les candidatures reçues, ainsi qu'à anticiper d'éventuels besoins sur certains types de profil ;

- alors que les recrutements d'employé constituent l'une des nombreuses tâches assumées par les services en charge des ressources humaines au niveau de chaque établissement du Groupe, et qu'ils sont souvent effectués en fonction de besoins à pourvoir très rapidement. Or, ce contexte "d'urgence" peut être propice, lors de l'examen des CV reçus, à l'expression de stéréotypes orientant de manière inconsciente les choix en faveur d'un type de candidat plutôt qu'un autre, pour privilégier par exemple des profils perçus a priori comme plus "sûrs" par rapport à l'urgence du recrutement à effectuer.

La suite des analyses montrera également que les stéréotypes à l'encontre des candidats évoquant une origine extra-européenne perdent en vigueur lorsque les compétences et niveaux d'expérience sont plus élevés.<sup>23</sup> Il est donc possible que cela explique en partie l'absence d'écarts discriminatoires significatifs entre les paires de candidats postulant à un emploi d'encadrant, qui affichaient des profils plus qualifiés que les paires testées sur les recrutements d'employé.

### 3.1.2. Résultats sur les différents postes d'employé.e testés

Les résultats présentés dans le tableau 14 sont à nouveau rappelés dans les deux dernières lignes du tableau 15, qui détaille surtout les résultats obtenus pour les différents types de postes d'employé testés. Il n'a pas été possible de détailler également par type de poste les 43 tests sur les recrutements d'encadrant en raison de leur faible nombre.

Tableau 15 : Résultats suivant le type d'emploi testé

Type d'emploi	Total tests exploitables	(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
Empl. commercial.e en supermarché	(123) 100 %	22 %	54 %	24 %	<b>76 %</b>	<b>46 %</b>	0,000
Empl. commercial.e en hypermarché	(82) 100 %	19 %	60 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>40 %</b>	0,000
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	(54) 100 %	46 %	30 %	24 %	<b>76 %</b>	<b>70 %</b>	0,711
Empl. de restauration en cafétéria	(145) 100 %	36 %	51 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>49 %</b>	0,000
Cariste / préparateur en entrepôt	(20) 100 %	60 %	35 %	5 %	<b>95 %</b>	<b>65 %</b>	0,070
Dépanneur en site S.A.V.	(4) (100 %)	(0 %)	(75 %)	(25 %)	<b>(75 %)</b>	<b>(25 %)</b>	0,625
<b>Total des tests "employé.e"</b>	<b>(428) 100 %</b>	<b>31 %</b>	<b>50 %</b>	<b>19 %</b>	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	<b>0,000</b>
<b>Total des tests "encadrant.e"</b>	<b>(43) 100 %</b>	<b>67 %</b>	<b>21 %</b>	<b>12 %</b>	<b>88 %</b>	<b>79 %</b>	0,424

<sup>23</sup> cf. infra, paragraphe 3.2.1.

Ces résultats montrent l'existence d'écarts discriminatoires statistiquement significatifs<sup>24</sup> sur les recrutements d'employé commercial en supermarché et en hypermarché, d'employé de restauration en cafétéria, de cariste et de préparateur de commandes en entrepôt. Les différences de traitement observées sur tous ces postes sont très importantes : les candidats "minoritaires" postulant comme employé commercial en hypermarché ont par exemple été contactés deux fois moins souvent que leurs homologues "majoritaires".

En revanche, les tests effectués auprès de ces mêmes hypermarchés sur les recrutements de vendeur spécialisé – dans les rayons informatique, électro-ménager ou hi-fi / nouvelles technologies<sup>25</sup> – ne présentent pas d'écart statistiquement significatif, et les candidats "majoritaires" et "minoritaires" ont été traités quasiment de la même manière par les établissements testés, dont les choix ne semblent donc pas avoir été influencés par le critère de « l'origine ».

Quant aux résultats concernant les recrutements de dépanneur sur site de Service Après Vente, ils concernent un nombre trop faible de tests exploitables pour pouvoir être interprétés.

### 3.1.3. Prise en compte de la période d'envoi des deux candidatures

Le tableau 16 permet de comparer les résultats obtenus en fonction de la période de réalisation des tests, en distinguant :

- une première période allant de mai à juillet, durant laquelle les établissements du Groupe CASINO ont traditionnellement besoin d'effectuer de nombreux recrutements pour pallier les congés d'été et les surcroûts d'activité – comme l'a confirmé précédemment l'analyse des taux de réponse<sup>26</sup> ;

- une seconde période allant de la rentrée de septembre aux fêtes de fin d'année, durant laquelle les recrutements d'employé sont habituellement moins nombreux.

On constate que les écarts discriminatoires à l'encontre des candidats "minoritaires" sont très importants durant les deux périodes, mais qu'ils ont tendance à s'accroître entre septembre et décembre : en effet, l'écart entre les réponses faites au "majoritaire" et au "minoritaire" est de  $80 - 53 = 27$  % durant la période estivale ; alors qu'il atteint  $83 - 45 = 38$  % entre septembre et décembre.

Tableau 16 : Résultats suivant la période d'envoi des deux candidatures

Période d'envoi	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)		(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté		
Mai à juillet	(241)	100 %	33 %	47 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>53 %</b>		0,000
Sept. à décembre	(187)	100 %	28 %	55 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>45 %</b>		0,000
Total des tests "employé.e"	(428)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>		0,000
Juillet à octobre	(24)	100 %	58 %	25 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>75 %</b>		0,754
Nov. à février	(19)	100 %	79 %	16 %	5 %	<b>95 %</b>	<b>84 %</b>		0,625
Total des tests "encadrant.e"	(43)	100 %	67 %	21 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>79 %</b>		0,424

<sup>24</sup> cf. supra, paragraphe 2.2.2., pour une présentation des tests statistiques effectués.

<sup>25</sup> cf. supra, tableau 5, pour un détail du nombre de tests effectués sur les trois profils de vendeur spécialisé.

<sup>26</sup> cf. supra, paragraphe 2.1.1.

Il semble donc que les choix des établissements évoluent en fonction du volume de recrutements à effectuer. Lorsque ceux-ci sont nombreux, à l'approche de l'été, les réticences à l'encontre des candidats "minoritaires" semblent se réduire, et par là même les différences de traitement à leur encontre. En revanche, lorsque les besoins en recrutement sont moins intenses, comme durant la période de septembre à décembre, les établissements ont davantage tendance à privilégier les candidats "majoritaires".

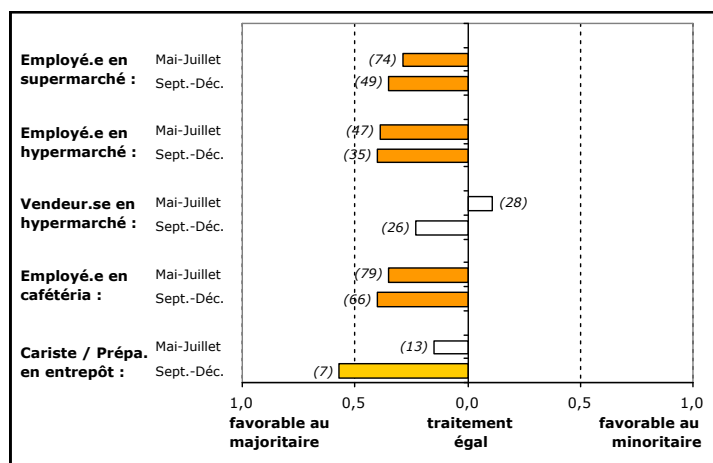
En revanche, le faible nombre de tests d'encadrant ne permet pas de vérifier si des différences de comportement se manifestent également d'une période à l'autre.<sup>27</sup>

La figure 6 permet de comparer les résultats obtenus à chaque période pour chacun des types d'emploi testés, en ayant recours aux indicateurs synthétiques dont le mode de calcul et la lecture ont été expliqués précédemment.<sup>28</sup> Afin de repérer aisément les cas où l'indicateur synthétique s'écarte de manière statistiquement significative de la valeur "0" – qui correspond à l'égalité de traitement en principe attendue entre les deux candidats – les histogrammes ont été affectés des mêmes codes de couleur que ceux utilisés dans les tableaux précédents, de manière à repérer facilement les cas où l'écart discriminatoire est :

- statistiquement significatif (orange foncé) ;
- tendanciellement significatif (orange clair) ;
- non significatif (blanc).

On constate que les écarts discriminatoires s'accroissent entre septembre et décembre par rapport à la période estivale pour tous les types d'emploi testés, même si cet accroissement reste le plus souvent modéré. La variation la plus importante concerne les entrepôts, mais les effectifs concernés sont relativement faibles – avec seulement 13 tests en été et 7 entre septembre et décembre.

Figure 6 : Résultats obtenus à chaque période suivant le type d'emploi testé (tests sur les recrutements d'employé.e uniquement)



<sup>27</sup> Le fait que l'on passe dans le tableau 16 d'un écart de  $83 - 75 = 8\%$  entre juillet et octobre à  $95 - 84 = 11\%$  entre novembre et février n'est absolument pas significatif, compte tenu du nombre de tests concernés.

<sup>28</sup> cf. paragraphe 2.2.3.

### 3.2. Résultats suivant le profil affiché par les deux candidat.e.s

Les tableaux et graphiques suivants permettront d'affiner l'analyse des résultats obtenus par type d'emploi, en distinguant les différentes paires de candidats proposées aux recruteurs.

En effet, il a été souligné en présentant le périmètre du testing<sup>29</sup> que des paires, soit débutantes, soit confirmées avaient été testées sur chaque type d'emploi – à l'exception des recrutements de vendeur spécialisé en hypermarché et de dépanneur en site de Service Après Vente, pour lesquels seules des paires confirmées ont été proposées.

De même, les paires testées pouvaient être tantôt masculines et tantôt féminines – à l'exception des emplois de cariste ou préparateur de commandes en entrepôt et de dépanneur, pour lesquels seules des paires masculines ont été proposées aux recruteurs.

Enfin, le candidat "minoritaire" évoquait suivant les tests une origine « africaine », « antillaise », « asiatique », « franco-maghrébine » ou « maghrébine ». Ces cinq origines "minoritaires" ont été testées dans les mêmes proportions, en respectant également l'équilibre entre paires débutantes et confirmées, masculines et féminines.

#### 3.2.1. Paires débutantes et paires confirmées

Comme le montre le tableau 17, les résultats des tests varient de manière importante selon que les paires testées affichaient un niveau débutant ou confirmé.

En effet, les écarts discriminatoires à l'encontre du candidat "minoritaire" sont nettement plus élevés lorsque les établissements se sont vu proposer une paire débutante, puisqu'ils ont contacté le candidat "minoritaire" quasiment deux fois moins souvent que son homologue évoquant une origine "hexagonale".

En revanche, il apparaît que les stéréotypes liés à « l'origine » se sont apparemment atténués lorsque les paires de candidats affichaient un niveau confirmé, même si les écarts discriminatoires à l'encontre du "minoritaire" restent importants.

Tableau 17 : Résultats des paires débutantes et des paires confirmées

Niveau d'expérience	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
Paires débutantes	(157)	100 %	24 %	58 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>42 %</b>	0,000
Paires confirmées	(271)	100 %	35 %	46 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>54 %</b>	0,000
Total des tests "employé.e"	(428)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	0,000
Paires junior	(21)	100 %	52 %	38 %	10 %	<b>90 %</b>	<b>62 %</b>	0,109
Paires confirmées	(22)	100 %	82 %	9 %	9 %	<b>91 %</b>	<b>91 %</b>	1,000
Total des tests "encadrant.e"	(43)	100 %	67 %	21 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>79 %</b>	0,424

Paires "débutantes" = les deux candidat.e.s affichent une expérience de 1 à 3 années sur un poste similaire

Paires "confirmées" = les deux candidat.e.s affichent une expérience de 5 à 10 années sur un poste similaire, pour le compte de deux ou trois employeurs différents

<sup>29</sup> cf. supra, paragraphes 1.3 et 1.4.

Concernant les tests d'encadrant, les différences de traitement entre les deux types de candidat ne sont pas significatives... mais de peu. En effet, les résultats des tests proposant des paires "junior" aux recruteurs ont une *p-value* très légèrement supérieure au seuil (0,100) en dessous duquel l'existence d'un écart discriminatoire peut être considérée comme probable.

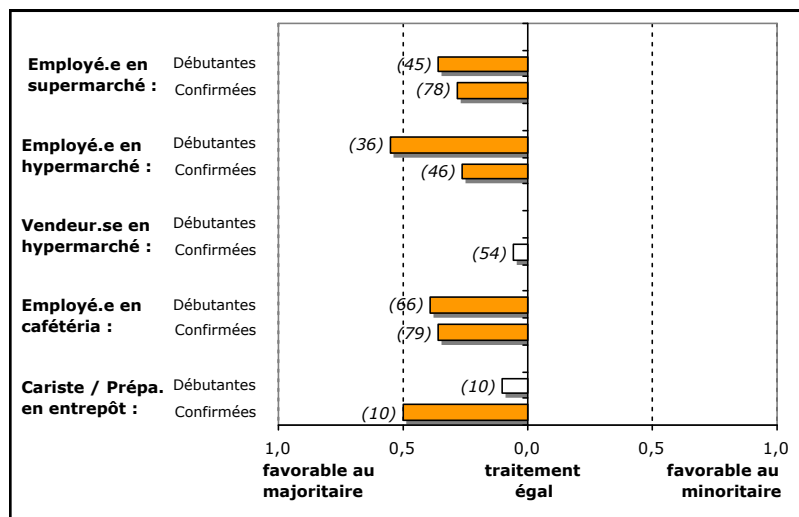
Ce résultat mérite d'être souligné, dans la mesure où aucun écart de cette importance n'avait été constaté dans les tableaux précédents sur les recrutements d'encadrant. Comme pour les recrutements d'employé, il semble donc que des différences de traitement à l'encontre des candidats évoquant une origine extra-européenne tendent à s'exprimer lorsque les paires proposées aux recruteurs affichent une faible expérience professionnelle.

La figure 7 permet de comparer pour chaque type d'emploi les résultats obtenus par les paires débutantes et confirmées – excepté pour le poste de vendeur spécialisé en hypermarché, qui n'a été testé qu'avec des paires confirmées.

Ce sont pour les recrutements d'employé commercial en supermarché et plus encore en hypermarché que les différences de traitement entre candidats "minoritaires" et "majoritaires" sont les plus fortes sur les paires débutantes ; tandis que ces différences se réduisent fortement avec des paires confirmées, tout en restant statistiquement significatives.

En revanche, l'influence du niveau d'expérience sur les choix des recruteurs semble moindre pour les postes d'employé de restauration en cafétéria ; et le phénomène s'inverse complètement en entrepôt, où ce sont les paires confirmées qui donnent lieu aux écarts discriminatoires les plus importants.

Figure 7 : Résultats des paires débutantes et confirmées suivant le type d'emploi testé (tests sur les recrutements d'employé.e uniquement)



### 3.2.2. Paires masculines et paires féminines

Le tableau 18 montre que les écarts discriminatoires observés sur les recrutements d'employé ont quasiment la même ampleur selon que les paires testées étaient masculines ou féminines. Il ne faut pas en conclure que les hommes et les femmes ont été contactés dans les mêmes proportions par les établissements, dans la mesure où ce n'est pas le critère du genre qui était testé mais celui de « l'origine ». En fait, les résultats similaires obtenus par les paires masculines et par les paires féminines signifient que les discriminations à l'encontre du candidat "minoritaire" ont été aussi importantes lorsque c'était deux hommes qui postulaient que lorsque c'était deux femmes.

Quant aux recrutements d'encadrant, un écart de traitement a été observé sur les paires masculines mais n'est statistiquement pas significatif, avant tout en raison du faible nombre de tests concernés. Il faudrait donc d'autres tests pour vérifier si des écarts discriminatoires à l'encontre des hommes évoquant une origine « extra-européenne » existent sur les recrutements d'encadrant. Il semble que ce ne soit pas le cas pour les paires féminines, qui ont bénéficié d'une parfaite égalité de traitement.

Tableau 18 : Résultats des paires masculines et des paires féminines

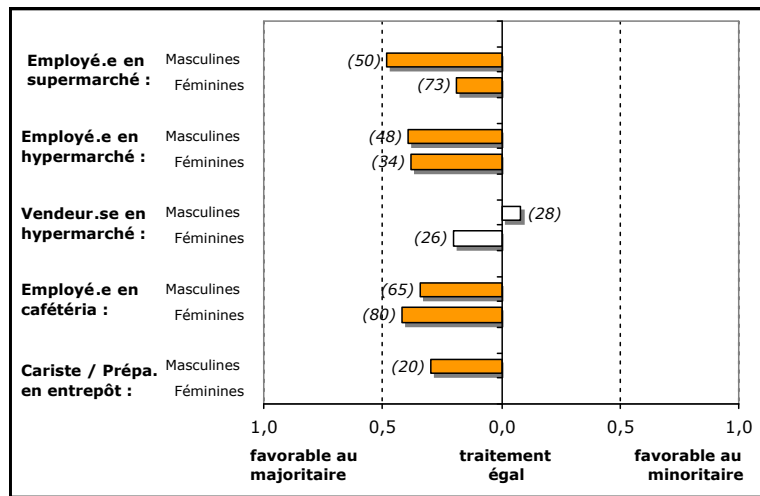
Sexe des candidats	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
Paires masculines	(215)	100 %	29 %	52 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>48 %</b>	0,000
Paires féminines	(213)	100 %	33 %	49 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>51 %</b>	0,000
Total des tests "employé.e"	(428)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	0,000
Paires masculines	(25)	100 %	68 %	24 %	8 %	<b>92 %</b>	<b>76 %</b>	0,289
Paires féminines	(18)	100 %	66 %	17 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>83 %</b>	1,000
Total des tests "encadrant.e"	(43)	100 %	67 %	21 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>79 %</b>	0,424

Cette comparaison des résultats obtenus suivant le sexe des paires testées a été poursuivie dans la figure 8 en distinguant les différents postes d'employé testés.

Comme pour l'ensemble des tests, on constate sur les recrutements d'employé commercial en hypermarché et d'employé de restauration en cafétéria que les écarts discriminatoires ne varient pas ou peu selon que les paires testées étaient masculines ou féminines.

En revanche, des différences apparaissent sur les postes d'employé commercial en supermarché, avec des écarts discriminatoires plus de deux fois plus élevés quand les paires testées étaient masculines. Ce qui signifie que les différences de traitement ont été plus importantes envers les candidats "minoritaires" de sexe masculin que de sexe féminin.

Figure 8 : Résultats des paires masculines et féminines suivant le type d'emploi testé (tests sur les recrutements d'employé.e uniquement)



### 3.2.3. Origine évoquée par la candidature "minoritaire"<sup>30</sup>

Un dernier élément caractérisant les différentes paires testées est l'origine évoquée par le candidat "minoritaire". En effet, celui-ci évoquait suivant les tests une origine « noire africaine », « antillaise », « asiatique », « franco-maghrébine » ou « maghrébine ».<sup>31</sup>

Le tableau 19 montre que des écarts discriminatoires statistiquement significatifs ont été constatés à l'encontre de chacune de ces cinq origines "minoritaires" testées.

Tableau 19 : Résultats suivant l'origine évoquée par la candidature "minoritaire"

Origine évoquée	Total tests exploitables	(a) les deux contactés	(b) majoritaire seul contacté	(c) minoritaire seul contacté	(a + b) majoritaire contacté	(a + c) minoritaire contacté	p-value
africaine	(87) 100 %	27 %	52 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>48 %</b>	0,001
antillaise	(87) 100 %	24 %	55 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>45 %</b>	0,000
asiatique	(94) 100 %	41 %	40 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>60 %</b>	0,010
franco-maghrébine	(90) 100 %	34 %	47 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>53 %</b>	0,002
maghrébine	(70) 100 %	26 %	61 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>39 %</b>	0,000
Total des tests "employé.e"	(428) 100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	0,000

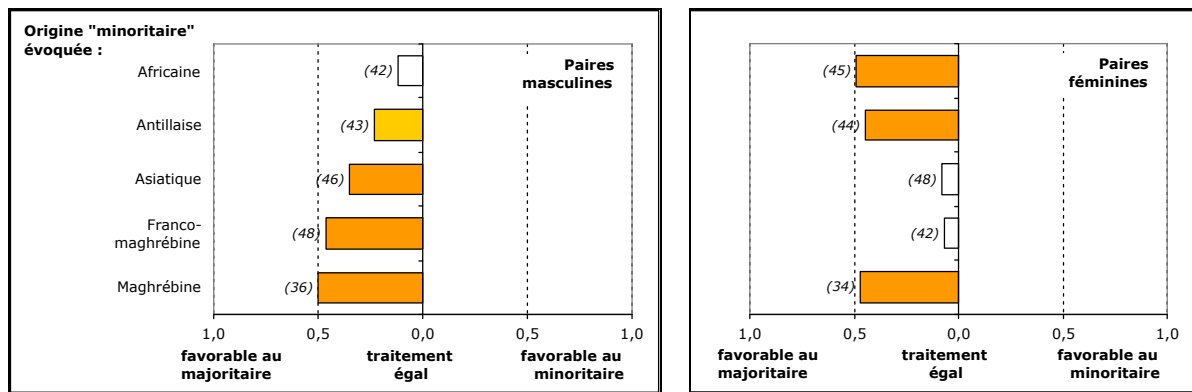
<sup>30</sup> Les analyses présentées dans les pages suivantes ne porteront que sur les seuls tests effectués auprès des établissements sur les recrutements d'employé. En effet, le faible nombre de tests effectués sur les postes d'encadrant n'a pas permis de détailler les résultats par origine.

<sup>31</sup> cf. supra, paragraphe 1.1 pour une présentation plus détaillée de ces cinq origines évoquées.

Les différences de traitement les plus importantes ont été faites à l'encontre des candidats évoquant une origine « maghrébine », qui ont été contactés par les établissements 2,2 fois moins souvent que les candidats "majoritaires" postulant sur le même emploi. Tandis que les candidats évoquant une origine « asiatique » ont enregistré l'écart discriminatoire le moins important, qui reste toutefois statistiquement significatif.

Mais ces premiers constats, effectués sur l'ensemble des paires, masquent en fait des différences importantes suivant le sexe des deux candidats, comme l'illustrent les résultats représentés dans la figure 9.

Figure 9 : Résultats des paires masculines et des paires féminines suivant l'origine évoquée par la candidature "minoritaire"



On constate que l'origine « africaine » n'a pas donné lieu à des écarts discriminatoires significatifs pour les paires masculines ; alors que les différences de traitement ont au contraire été très importantes avec les paires féminines. De la même façon, les écarts à l'encontre des candidats évoquant une origine « antillaise » ont été bien plus importants pour les femmes que pour les hommes.

En ce qui concerne les origines « asiatique » et « franco-maghrébine », ce sont au contraire les hommes qui ont subi les différences de traitement les plus importantes, alors que les femmes bénéficiaient d'une égalité de traitement.

Finalement, seule l'origine « maghrébine » a donné lieu au même type de résultat pour les paires masculines et féminines, avec des écarts discriminatoires très importants dans les deux cas.

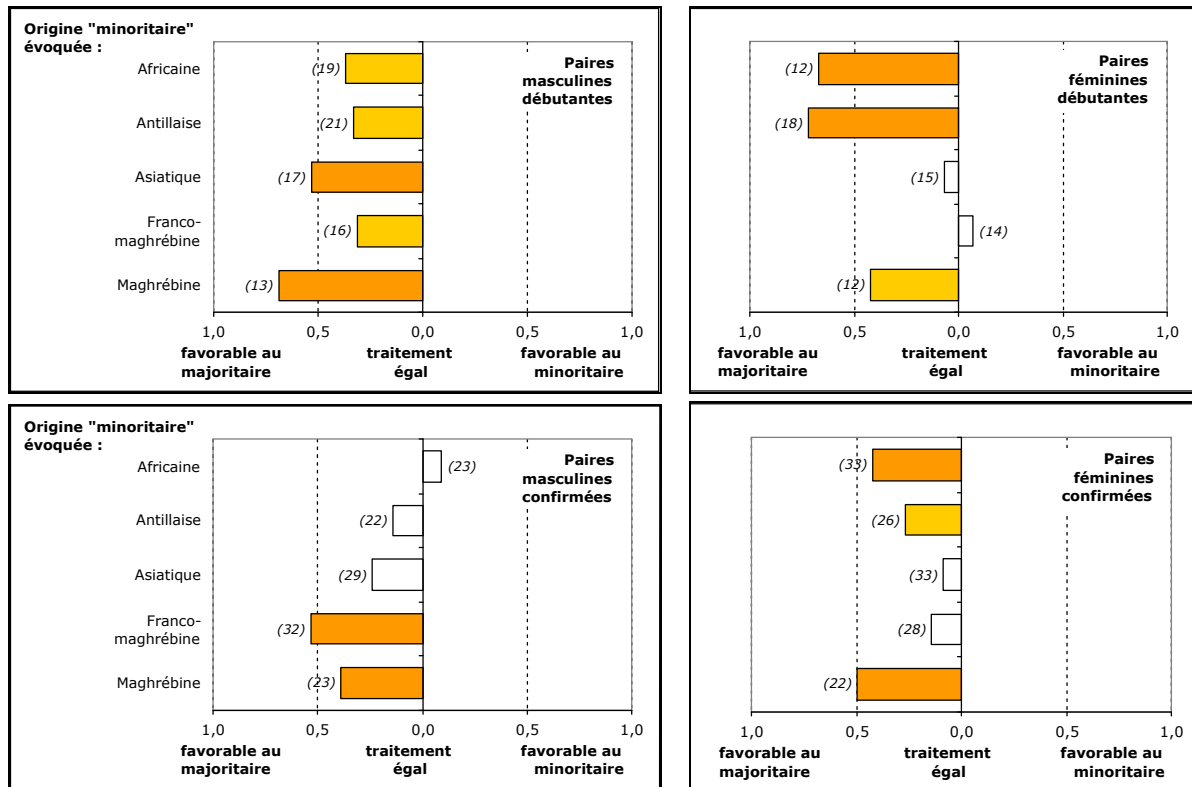
La figure 10 apporte un élément supplémentaire à cette comparaison entre paires masculines et féminines, en prenant également en compte le niveau d'expérience – débutant ou confirmé – que ces deux types de paires affichaient.

On constate à nouveau<sup>32</sup> que les écarts discriminatoires sont nettement plus importants lorsque les paires testées affichaient un niveau débutant que pour les paires confirmées. Il apparaît notamment que les hommes évoquant une origine « africaine », pour lesquels aucun écart discriminatoire significatif n'avait été constaté dans les précédents tableaux, ont subi des différences de traitement lorsque les paires testées étaient de niveau débutant.

<sup>32</sup> cf. supra, paragraphe 3.2.1.



Figure 10 : Résultats des paires masculines et féminines suivant l'origine "minoritaire" évoquée, en distinguant les paires débutantes et les paires confirmées



Les écarts discriminatoires sont moins élevés avec les paires de niveau confirmé, et cette évolution s'observe pour chacune des cinq origines "minoritaires" testées, excepté pour les hommes évoquant une origine « franco-maghrébine », qui ont été davantage discriminés avec un niveau d'expérience confirmé.

Il est à remarquer également que les paires féminines où la candidate "minoritaire" évoquait une origine « asiatique » ou « franco-maghrébine » sont les seules à n'avoir subi aucun écart discriminatoire, que ce soit avec des paires débutantes ou confirmées.

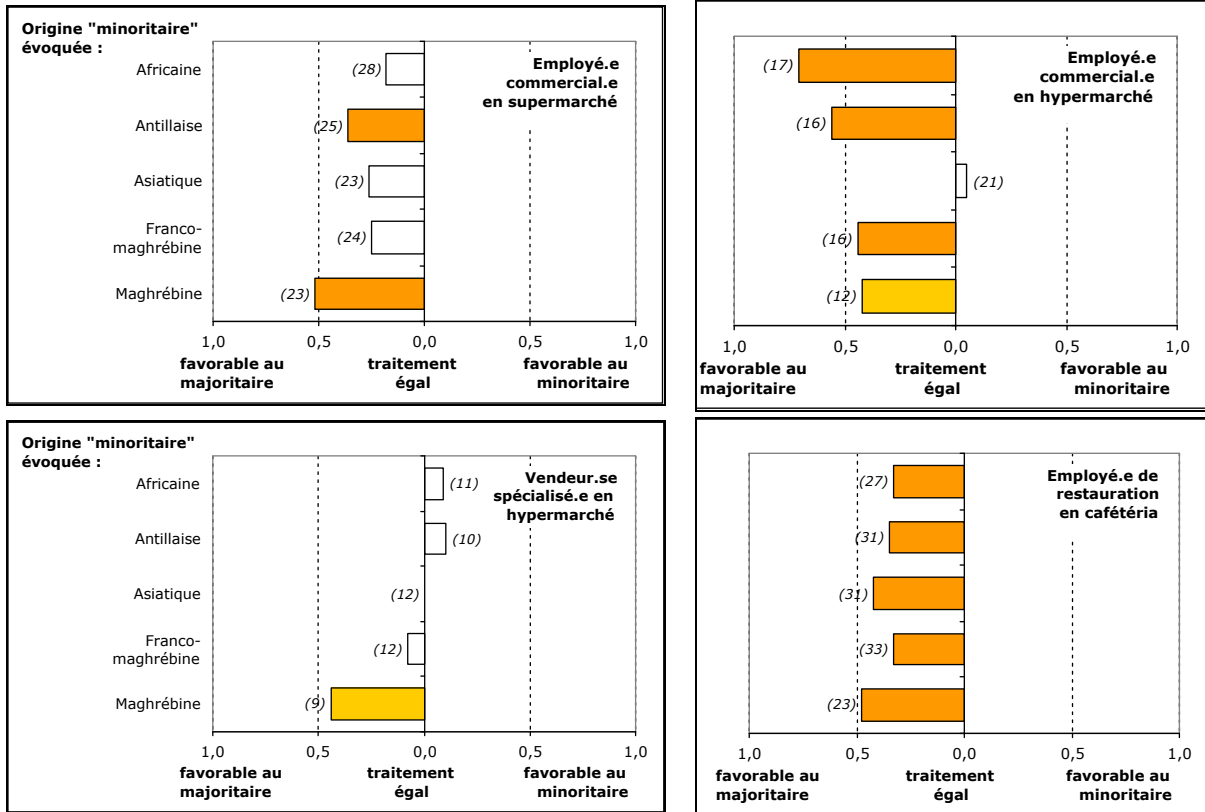
La figure 11 permet de repérer comment les cinq origines "minoritaires" testées ont été perçues suivant le type d'emploi postulé.

Sur le poste d'employé commercial en supermarché, ce sont les candidats évoquant une origine « antillaise » et plus encore « maghrébine » qui ont enregistré les écarts discriminatoires les plus importants, tandis que les écarts sont non significatifs pour les trois autres origines "minoritaires" testées.

Sur les postes d'employé commercial en hypermarché et d'employé de restauration en cafétéria, des différences de traitement importantes ont été constatées à l'encontre de chacune des cinq origines "minoritaires" testées – excepté pour les candidats évoquant une origine « asiatique » qui postulaient comme employé commercial en hypermarché.

En revanche, les recrutements de vendeur spécialisé en hypermarché n'ont donné lieu à un écart discriminatoire que pour les candidats évoquant une origine « maghrébine », qui ont donc systématiquement subi d'importantes différences de traitement sur tous les types d'emploi testés.

Figure 11 : Résultats suivant le type d'emploi testé et l'origine "minoritaire" évoquée (paires masculines et féminines confondues)



### 3.3. Résultats suivant les caractéristiques des établissements testés

Les analyses présentées dans ce chapitre conduiront à détailler les résultats des tests en fonction des caractéristiques des établissements testés. Pour rappel, ceux-ci ont été caractérisés lors de la présentation du Groupe CASINO<sup>33</sup> en fonction :

- de l'ancienneté et de la taille de leur population salariée
- du type de commune dans laquelle ils sont implantés (ville "petite", "moyenne" ou "grande")
- de leur localisation géographique à l'intérieur du territoire hexagonal.

#### 3.3.1. Ancienneté et taille de la population salariée

Le tableau 20 permet de comparer les résultats obtenus auprès des établissements suivant l'ancienneté moyenne de leur population salariée.

On constate que les écarts discriminatoires sont nettement plus importants lorsque les établissements testés ont une population salariée avec une "forte" ancienneté moyenne. En effet, ces établissements ont appelé quasiment deux fois moins souvent le candidat "minoritaire" que le "majoritaire" qui postulait sur le même emploi. Les différences de traitement entre les deux candidats représentent ainsi  $85 - 44 = 41$  % des tests ; alors qu'elles ne représentent "que"  $79 - 53 = 26$  % des tests effectués auprès d'établissements où la population salariée a une "faible" ancienneté.

Tableau 20 : Résultats suivant l'ancienneté de la population salariée des établissements testés

Ancienneté <sup>a</sup>	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
"faible"	(239)	100 %	32 %	47 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>53 %</b>	0,000
"forte"	(156)	100 %	29 %	56 %	15 %	<b>85 %</b>	<b>44 %</b>	0,000
Total des tests "employé" <sup>b</sup>	(395)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	0,000

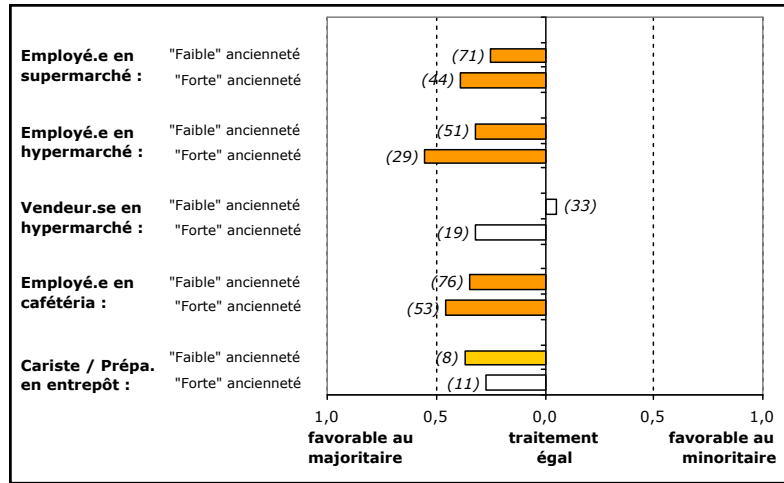
(a) les seuils retenus pour distinguer les établissements de "faible" et de "forte" ancienneté ont été définis à partir de l'ancienneté médiane calculée pour chaque type d'établissement (cf. supra, tableau 1)

(b) non compris 33 tests auprès d'établissements dont l'ancienneté moyenne est indéterminée (affiliés, franchisés...)

Comme l'indique la figure 12, cet accroissement des écarts discriminatoires en fonction de l'ancienneté de la population salariée s'observe pour tous les types d'établissement – excepté les entrepôts – et sur les différents types d'emploi testés. L'évolution est particulièrement nette pour les tests effectués auprès des hypermarchés, avec des écarts discriminatoires quasiment deux fois plus élevés lorsque l'établissement testé a une "forte" ancienneté, tant sur les postes d'employé commercial que de vendeur spécialisé.

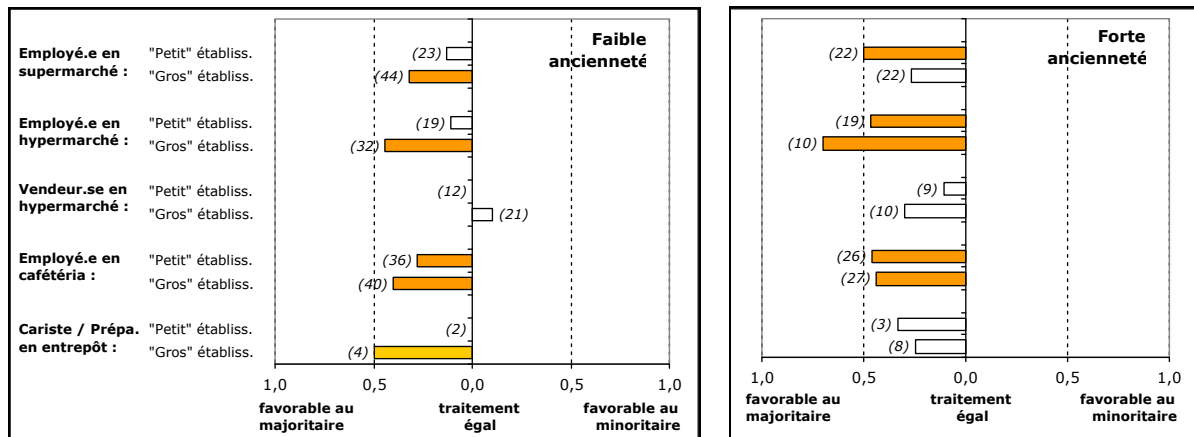
<sup>33</sup> cf. supra, tableau 2.

Figure 12 : Résultats par type d'emploi suivant l'ancienneté de la population salariée des établissements testés



En plus du critère d'ancienneté, les résultats présentés dans la figure 13 prennent également en compte la taille de la population salariée des établissements testés.<sup>34</sup>

Figure 13 : Résultats par type d'emploi suivant la taille et l'ancienneté des établissements



On constate que les écarts discriminatoires varient en fonction de la taille des établissements testés lorsque ceux-ci ont une "faible" ancienneté. Cela s'observe en particulier pour les tests effectués auprès des supermarchés et des hypermarchés de "petite" taille, qui ont traité quasiment de manière égale les paires de candidats qui leur étaient proposées ; tandis que les écarts discriminatoires significatifs ont au contraire été constatés avec les supermarchés et hypermarchés de "grosse" taille.

En revanche, cet effet de la taille sur les différences de traitement est bien moins évident pour les établissements avec une "forte" ancienneté, puisqu'il ne se retrouve qu'avec les tests réalisés auprès des hypermarchés, tant sur les postes d'employé commercial que de vendeur spécialisé. Tandis que les écarts discriminatoires ont été importants et sensiblement de même ampleur pour les cafétérias et les entrepôts, quelle que soit leur taille. Et qu'ils ont même été nettement plus importants dans les supermarchés de "petite" taille que dans les "gros" supermarchés.

<sup>34</sup> cf. supra, tableau 1.

### 3.3.2. Type de commune d'implantation

Après avoir détaillé les résultats des tests en fonction de caractéristiques "internes" aux établissements testés – ancienneté et taille de leur population salariée –, les tableaux suivants conduiront à changer d'échelle, en considérant le lieu d'implantation des établissements et en distinguant ceux qui sont établis dans une « grande ville », une « ville moyenne » ou une « petite ville ».

Les résultats du tableau 21 montrent que les différences de traitement à l'égard des candidats "minoritaires" sont un peu plus importantes dans les établissements implantés dans une ville moyenne que dans les deux autres types d'implantation. En effet, l'écart observé pour ce type d'implantation entre les réponses faites au "majoritaire" et au "minoritaire" atteint  $85 - 48 = 37\%$  ; tandis qu'il est de  $74 - 44 = 30\%$  pour les établissements situés dans une grande ville, et qu'il est égal à  $82 - 54 = 28\%$  pour ceux implantés dans une petite ville.

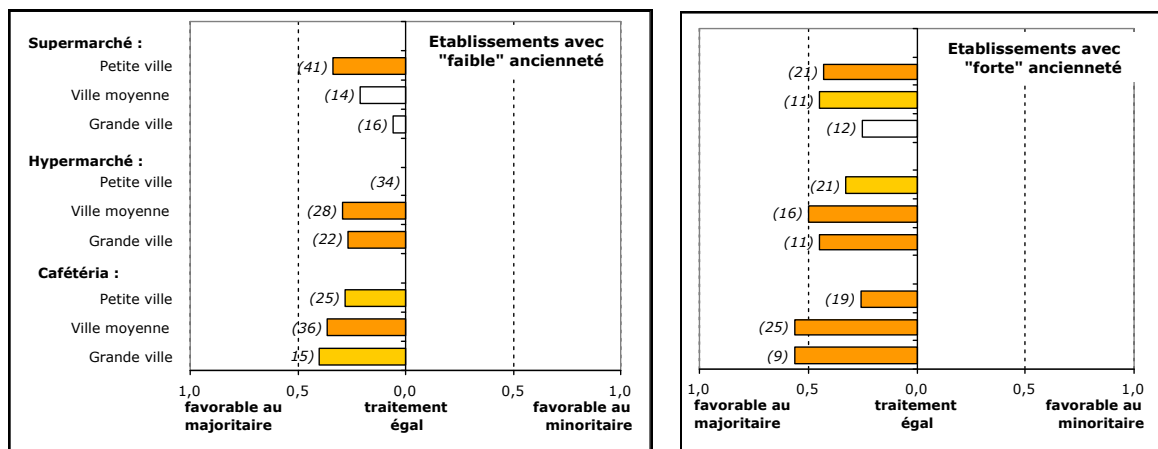
Tableau 21 : Résultats suivant la commune d'implantation des établissements testés (tous types d'établissements confondus)

Commune d'implantation	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
Petite ville <sup>a</sup>	(180)	100 %	36 %	46 %	18 %	82 %	54 %	0,000
Ville moyenne <sup>b</sup>	(148)	100 %	33 %	52 %	15 %	85 %	48 %	0,000
Grande ville <sup>c</sup>	(100)	100 %	18 %	56 %	26 %	74 %	44 %	0,000
Total des tests "employé.e"	(428)	100 %	31 %	50 %	19 %	81 %	50 %	0,000

(a) moins de 20 000 habitants (b) de 20 000 à 100 000 habitants (c) plus de 100 000 habitants

La figure 14 détaille les résultats obtenus pour chaque type d'établissement<sup>35</sup> en fonction de leur lieu d'implantation et en tenant compte de l'ancienneté – "faible" ou "forte" – de leur population salariée.

Figure 14 : Résultats suivant la commune d'implantation, le type d'établissement et l'ancienneté de la population salariée



<sup>35</sup> excepté les tests auprès des entrepôts et sites S.A.V., trop peu nombreux pour effectuer des comparaisons.

Concernant les supermarchés, ce sont ceux qui étaient situés dans une petite ville pour lesquels les différences de traitement les plus importantes ont été constatées ; tandis que les écarts discriminatoires ont été plus réduits – jusqu'à être non significatifs – pour les supermarchés implantés dans une ville moyenne et plus encore dans une grande ville, et ce quelle que soit l'ancienneté – "faible" ou "forte" – de leur population salariée.

Les résultats des hypermarchés et des cafétérias suivent plutôt l'évolution inverse, puisque les écarts discriminatoires ont été moins importants pour les établissements implantés dans une petite ville que pour ceux situés dans une ville moyenne ou dans une grande ville.

### 3.3.3. Localisation géographique

Après les caractéristiques "internes" des établissements, puis leur commune d'implantation, un dernier changement d'échelle conduira à les situer dans leur espace régional, en reprenant le découpage utilisé au début de ce rapport pour présenter l'implantation du Groupe CASINO sur le territoire hexagonal.<sup>36</sup>

Afin de disposer d'un nombre suffisant de tests, les quarts sud-ouest et sud-est ont été regroupés, de même que les quarts nord-est et nord-ouest, pour constituer une "moitié nord" et une "moitié sud" en plus de la zone formée par les régions Rhône-Alpes et Auvergne.

Tableau 22 : Résultats par zone géographique (tous types d'établissement confondus)

Zone géographique*	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)	p-value
			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté	
Sud-Ouest Sud-Est	(161)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	0,000
Rhône-Alpes et Auvergne	(120)	100 %	30 %	54 %	16 %	<b>84 %</b>	<b>46 %</b>	0,000
Nord-Est Nord-Ouest	(147)	100 %	31 %	48 %	20 %	<b>79 %</b>	<b>51 %</b>	0,000
Total des tests "employé.e"	(428)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>	0,000

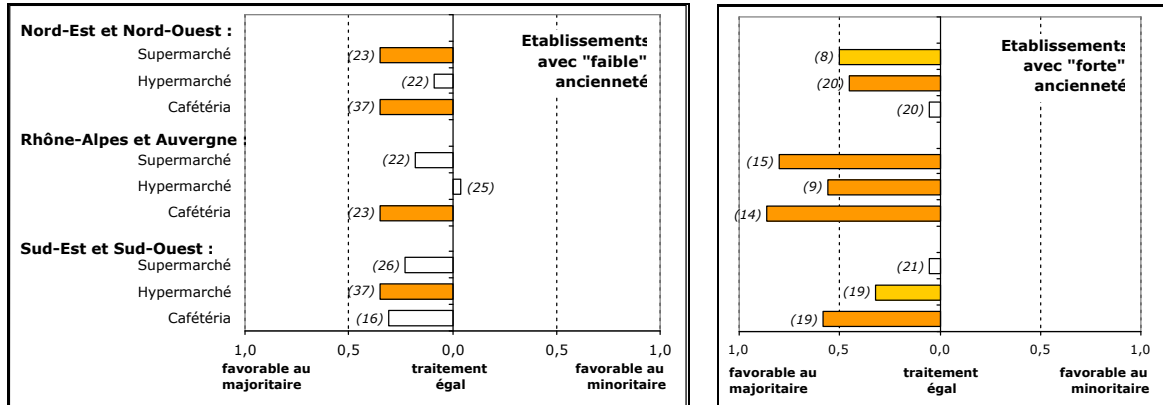
\* cf. supra, figure 1 pour une représentation cartographique de ces cinq zones

Les résultats des tests sont quasiment identiques pour les établissements situés dans la moitié sud et dans la moitié nord de la France, avec des écarts discriminatoires significatifs dans les deux cas. La seule variante régionale concerne en fait les établissements situés en Rhône-Alpes et en Auvergne, où les différences de traitement à l'encontre des candidats "minoritaires" ont été encore plus importantes que dans le reste de la France.

Comme il s'agit du berceau historique du Groupe CASINO, il est possible que ce résultat soit dû à une concentration plus importante d'établissements avec une "forte" ancienneté. Ce critère a donc été pris en compte dans la figure 15 pour comparer les résultats des trois zones géographiques distinguées.

<sup>36</sup> cf. supra, figure 1.

Figure 15 : Résultats dans chaque zone géographique suivant le type d'établissement et l'ancienneté de leur population salariée



On constate que les établissements avec une "faible" ancienneté présentent des écarts discriminatoires ayant sensiblement la même ampleur dans les trois zones, même si ceux-ci ne concernent pas les mêmes types d'établissement d'une zone à l'autre, puisque des différences de traitement statistiquement significatives ont été constatées :

- dans les supermarchés et les cafétérias de la moitié nord de la France ;
- dans les cafétérias de la région Rhône-Alpes ;
- dans les hypermarchés de la moitié sud de la France.

Mais comme l'ont déjà montré les analyses précédentes, ce sont dans les établissements avec une "forte" ancienneté que les écarts discriminatoires les plus importants ont été constatés. Or, il apparaît que ces écarts sont encore nettement plus élevés dans les établissements de la région Rhône-Alpes que dans ceux des autres régions, et les résultats des supermarchés et cafétérias rhônalpins présentent même les écarts discriminatoires les plus élevés qui ont pu être constatés dans ce rapport. Pour illustrer par exemple ce que représente l'indicateur synthétique de 0,86 obtenu pour les cafétérias de la région Rhône-Alpes, il suffit d'indiquer les résultats détaillés à partir desquels cet indicateur a été calculé : sur les 14 tests concernés, les deux candidats n'ont été contactés ensemble que dans 2 cas, tandis que le candidat "majoritaire" a été le seul contacté dans les 12 autres tests.

## CONCLUSION

Il serait intéressant de comparer les résultats des tests réalisés au sein du Groupe CASINO avec les résultats des testings effectués auprès d'autres entreprises. Mais ceux-ci ont généralement suivi des méthodologies différentes de celle qui a été appliquée dans le cas présent<sup>37</sup> ; d'où un décompte différent des résultats, qui limite les possibilités de comparaison. La seule comparaison qui sera proposée dans le tableau 23 fait référence aux résultats d'un testing réalisé en 2006 dans six grandes villes de France à la demande du Bureau International du Travail, et dont la méthodologie présente de nombreux points communs avec celle qui a été mise en oeuvre dans le présent travail.

En effet, ce testing avait conduit à tester le critère de « l'origine » en proposant deux candidats comparables en réponse à des annonces d'offres d'emploi. Ces deux candidats ont postulé dans certains tests en envoyant leur CV mais aussi, pour d'autres tests, en téléphonant à quelques minutes d'intervalle ou en se présentant directement – suivant la modalité de contact qui était spécifiée dans l'annonce. Les résultats cités dans le tableau 23 ne concerneront que les tests effectués par envoi de CV, car c'est la modalité de contact qui a également été utilisée pour tester les recrutements au sein du Groupe CASINO.

Les emplois concernés dans le cadre du testing B.I.T. étaient faiblement qualifiés, et relevaient des secteurs du commerce de détail, de la restauration et des services aux entreprises ou aux personnes. Plusieurs d'entre eux – vendeur, serveur, commis de cuisine, cariste – sont ainsi très proches des types d'emploi sur lesquels ont porté les tests au sein du Groupe CASINO – à l'exception des tests sur les postes d'encadrant, dont les résultats n'ont donc pas été indiqués dans le tableau 23.

Tableau 23 : Comparaison entre les résultats du testing CASINO sur les recrutements d'employé et ceux obtenus en France en 2006 dans le cadre du testing B.I.T.<sup>38</sup>

		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
<i>Total tests exploitables</i>		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Testing CASINO (tests "employé.e")	(428) 100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>
Testing B.I.T.	(227) 100 %	12 %	70 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>30 %</b>

Il apparaît à la lecture de ce tableau que les écarts discriminatoires constatés dans le cadre du testing B.I.T. ont été encore plus importants que ceux mis au jour au sein du Groupe CASINO, puisque les deux candidats n'ont été contactés que dans 12 % des tests.<sup>39</sup> Quant aux 88 % restants, ils correspondent à des employeurs ayant privilégié d'emblée l'un des deux

<sup>37</sup> avec par exemple des tests qui consistaient à envoyer non pas deux, mais plusieurs – de trois jusqu'à huit – candidats fictifs sur un même emploi.

<sup>38</sup> E.CEDIEY et F.FORONI, *Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail*, Cahiers des Migrations Internationales, n°85, p. 87, tableau 6 (résultats de la colonne "envoi de CV par courrier").

<sup>39</sup> Ce résultat est d'autant plus surprenant qu'il s'agissait uniquement de réponses à des offres d'emploi, qui pour cette raison avaient pu être envoyées toutes les deux le même jour. Alors que la proportion de tests où les deux candidats ont été contactés est près de trois fois plus élevée (31 %) pour les tests effectués au sein du Groupe CASINO, qui ont pourtant été réalisés par candidature spontanée, en envoyant pour cette raison les deux CV à 48 heures d'intervalle afin de ne pas attirer l'attention des établissements testés.



candidats, en choisissant quatre fois sur cinq le candidat "majoritaire". Les écarts discriminatoires liés à « l'origine » évoquée par les candidats ne sont donc probablement pas plus importants au sein du Groupe CASINO qu'ils ne le sont dans le reste de la France, et le tableau 23 pourrait même laisser penser que les résultats sont peut-être "moins mauvais" qu'ailleurs.

La direction et les organisations syndicales du Groupe CASINO ont cependant tenu à affirmer ne pas pouvoir se satisfaire de ce constat, au vu de l'ampleur des différences de traitement que l'opération de testing sollicité a mises au jour. Ils ont souhaité que les résultats du testing soient communiqués à l'ensemble des lignes managériales des ressources humaines des différentes sociétés et filiales du Groupe CASINO, et que des actions soient mises en place afin de sensibiliser les professionnels au respect de l'égalité de traitement dans leurs pratiques de travail et afin d'améliorer la qualité des recrutements.

La définition des actions à mettre en place pourra s'appuyer sur « l'état des lieux » que le testing sollicité réalisé au sein du Groupe a permis de dresser, et dont nous rappellerons pour conclure les principaux résultats.

Les tests effectués auprès de l'ensemble des établissements du Groupe CASINO implantés sur le territoire hexagonal ont montré d'importantes différences de traitement à l'encontre des candidats évoquant une origine « extra-européenne », et ce sur les différents postes d'employé qui ont été testés, à l'exception de celui de vendeur spécialisé en hypermarché, pour lequel aucun écart discriminatoire statistiquement significatif n'a été constaté (cf. tableau 15).

Les tests effectués sur les recrutements d'encadrant n'ont également pas donné lieu à des différences de traitement en raison de « l'origine » évoquée par les candidats (cf. tableau 14), excepté peut-être lorsque des paires de candidats affichant un niveau "junior" étaient proposées aux recruteurs (cf. tableau 17).

L'un des principaux enseignements des tests est en effet que les stéréotypes à l'encontre des candidats évoquant une origine « extra-européenne » ont perdu en vigueur lorsque les compétences et niveaux d'expérience des candidats étaient plus élevés. Ainsi, ce sont avec les paires de candidats affichant un niveau débutant que les écarts discriminatoires constatés ont été les plus importants ; tandis qu'ils se sont réduits – tout en restant statistiquement significatifs – lorsque les deux candidats fictifs avaient un niveau confirmé (cf. tableau 17).

Les autres variantes apportées dans le profil des paires testées ont permis de constater que les écarts discriminatoires étaient de même ampleur entre deux candidats qu'entre deux candidates (cf. tableau 18). Ces écarts sont également importants quelle que soit l'origine « extra-européenne » évoquée par le candidat "minoritaire"<sup>40</sup>, y compris pour des origines – telle qu'« asiatique » – qui ne sont pas perçues dans les enquêtes d'opinion comme potentiellement victimes de discriminations (cf. tableau 19).

Enfin, des différences sont apparues en fonction des caractéristiques des établissements testés, avec des écarts discriminatoires qui sont nettement plus importants lorsque la population salariée a une "forte" ancienneté moyenne (cf. tableau 20). Quant aux analyses effectuées à partir de la prise en compte de la commune puis de la région d'implantation des établissements, elles ont surtout permis de constater que, contrairement à certaines idées reçues, les pratiques discriminatoires ne sont ni plus ni moins fréquentes en milieu rural qu'en milieu urbain (cf. tableau 21), et qu'elles ne sont pas non plus l'apanage d'une région en particulier (cf. tableau 22). Aucune tendance ni clivage d'ordre socio-géographique n'a ainsi pu être mis à jour, et cela constitue en soi un résultat important, puisqu'il implique de sensibiliser l'ensemble des services en charge des ressources humaines au respect de la non discrimination et de l'égalité de traitement.

---

<sup>40</sup> Suivant les tests, le candidat "minoritaire" évoquait une origine « africaine », « antillaise », « asiatique », « franco-maghrébine » ou « maghrébine ».

## ANNEXES

*N.B. : les tableaux suivants indiquent les résultats détaillés obtenus pour chacun des postes d'employé.e testés, qui ont été présentés sous forme graphique dans le rapport – en rappelant pour chaque tableau la figure correspondante dans le rapport.*

Tableau 24 : Taux de réponse par type d'emploi suivant la période d'envoi des CV, en distinguant les paires débutantes et les paires confirmées (résultats représentés graphiquement dans la figure 3)

### PAIRES DEBUTANTES

Type d'emploi testé et période		Nb de tests effectués	dont tests exploitables	Taux de réponse
Empl. commercial.e en supermarché	Mai-Juillet	181	36	20 %
	Sept.-Déc.	134	14	10 %
Empl. commercial.e en hypermarché	Mai-Juillet	64	25	39 %
	Sept.-Déc.	43	13	30 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	Mai-Juillet	---	---	---
	Sept.-Déc.	---	---	---
Empl. restauration en cafétéria	Mai-Juillet	117	51	44 %
	Sept.-Déc.	75	19	25 %
Cariste / prépar. en entrepôt	Mai-Juillet	21	10	48 %
	Sept.-Déc.	11	1	9 %
Dépanneur sur site S.A.V.	Mai-Juillet	---	---	---
	Sept.-Déc.	---	---	---

### PAIRES CONFIRMÉES

Type d'emploi testé et période		Nb de tests effectués	dont tests exploitables	Taux de réponse
Empl. commercial.e en supermarché	Mai-Juillet	134	46	34 %
	Sept.-Déc.	181	39	22 %
Empl. commercial.e en hypermarché	Mai-Juillet	43	22	51 %
	Sept.-Déc.	64	26	41 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	Mai-Juillet	107	28	26 %
	Sept.-Déc.	107	28	26 %
Empl. restauration en cafétéria	Mai-Juillet	75	34	45 %
	Sept.-Déc.	117	51	44 %
Cariste / prépar. en entrepôt	Mai-Juillet	11	4	36 %
	Sept.-Déc.	21	7	33 %
Dépanneur sur site S.A.V.	Mai-Juillet	---	---	---
	Sept.-Déc.	18	4	22 %

Tableau 25 : Taux de réponse suivant le type d'emploi testé, en distinguant les paires débutantes et confirmées, masculines et féminines (résultats représentés graphiquement dans la figure 4)

PAIRES DEBUTANTES

Type d'emploi testé et sexe des paires		Nb de tests effectués	dont tests exploitables	Taux de réponse
Empl. commercial.e en supermarché	Paires masc.	148	25	17 %
	Paires fém.	167	25	15 %
Empl. commercial.e en hypermarché	Paires masc.	49	23	47 %
	Paires fém.	58	15	26 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	Paires masc.	---	---	---
	Paires fém.	---	---	---
Empl. restauration en cafétéria	Paires masc.	91	33	36 %
	Paires fém.	101	37	37 %
Cariste / prépar. en entrepôt	Paires masc.	32	11	34 %
	Paires fém.	---	---	---
Dépanneur sur site S.A.V.	Paires masc.	---	---	---
	Paires fém.	---	---	---

PAIRES CONFIRMÉES

Type d'emploi testé et sexe des paires		Nb de tests effectués	dont tests exploitables	Taux de réponse
Empl. commercial.e en supermarché	Paires masc.	148	30	20 %
	Paires fém.	167	55	33 %
Empl. commercial.e en hypermarché	Paires masc.	54	27	50 %
	Paires fém.	53	21	40 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	Paires masc.	111	30	27 %
	Paires fém.	103	26	25 %
Empl. restauration en cafétéria	Paires masc.	92	35	38 %
	Paires fém.	100	50	50 %
Cariste / prépar. en entrepôt	Paires masc.	32	11	34 %
	Paires fém.	---	---	---
Dépanneur sur site S.A.V.	Paires masc.	18	4	22 %
	Paires fém.	---	---	---

Tableau 26 : Résultats par type d'emploi testé suivant la période d'envoi des CV  
(résultats représentés graphiquement dans la figure 6)

Type d'emploi testé et période d'envoi		Tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
				les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
empl. comm. en supermarché	Mai-Juillet	(74)	100 %	20 %	54 %	26 %	<b>74 %</b>	<b>46 %</b>
	Sept.-Déc.	(49)	100 %	25 %	55 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>45 %</b>
empl. comm. en hypermarché	Mai-Juillet	(47)	100 %	15 %	62 %	23 %	<b>77 %</b>	<b>38 %</b>
	Sept.-Déc.	(35)	100 %	26 %	57 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>43 %</b>
vendeur spécia. en hypermarché	Mai-Juillet	(28)	100 %	61 %	14 %	25 %	<b>75 %</b>	<b>86 %</b>
	Sept.-Déc.	(26)	100 %	31 %	46 %	23 %	<b>77 %</b>	<b>54 %</b>
empl. restaur. en cafétéria	Mai-Juillet	(79)	100 %	39 %	48 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>52 %</b>
	Sept.-Déc.	(66)	100 %	32 %	54 %	14 %	<b>86 %</b>	<b>46 %</b>
cariste / prépar. en entrepôt	Mai-Juillet	(13)	100 %	69 %	23 %	8 %	<b>92 %</b>	<b>77 %</b>
	Sept.-Déc.	(7)	100 %	43 %	57 %	---	<b>100 %</b>	<b>43 %</b>
dépanneur en site de S.A.V.	Mai-Juillet							
	Sept.-Déc.	(4)	100 %	---	75 %	25 %	<b>75 %</b>	<b>25 %</b>

Tableau 27 : Résultats par type d'emploi en distinguant les paires débutantes et confirmées  
(résultats représentés graphiquement dans la figure 7)

Type d'emploi testé et niveau d'expérience		Tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
				les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
empl. comm. en supermarché	débutant	(45)	100 %	11 %	62 %	27 %	<b>73 %</b>	<b>38 %</b>
	confirmé	(78)	100 %	28 %	50 %	22 %	<b>78 %</b>	<b>50 %</b>
empl. comm. en hypermarché	débutant	(36)	100 %	11 %	72 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>28 %</b>
	confirmé	(46)	100 %	26 %	50 %	24 %	<b>76 %</b>	<b>50 %</b>
vendeur spécia. en hypermarché	débutant	---	---	---	---	---	---	---
	confirmé	(54)	100 %	46 %	30 %	24 %	<b>76 %</b>	<b>70 %</b>
empl. restaur. en cafétéria	débutant	(66)	100 %	33 %	53 %	14 %	<b>86 %</b>	<b>47 %</b>
	confirmé	(79)	100 %	38 %	49 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>51 %</b>
cariste / prépar. en entrepôt	débutant	(10)	100 %	60 %	35 %	5 %	<b>95 %</b>	<b>65 %</b>
	confirmé	(10)	100 %	50 %	50 %	0 %	<b>100 %</b>	<b>50 %</b>
dépanneur en site de S.A.V.	débutant							
	confirmé	(4)	100 %	---	75 %	25 %	<b>75 %</b>	<b>25 %</b>

Paire "débutant" = les deux candidat.e.s affichent une expérience de 1 à 3 années sur un poste similaire  
 Paire "confirmé" = les deux candidat.e.s affichent une expérience de 5 à 10 années sur un poste similaire

Tableau 28 : Résultats par type d'emploi en distinguant les paires masculines et féminines  
(résultats représentés graphiquement dans la figure 8)

Type d'emploi testé et sexe des paires		Tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
				les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Empl. comm. en supermarché	masculin	(50)	100 %	12 %	68 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>32 %</b>
	féminin	(73)	100 %	29 %	45 %	26 %	<b>74 %</b>	<b>55 %</b>
Empl. comm. en hypermarché	masculin	(48)	100 %	15 %	62 %	23 %	<b>77 %</b>	<b>38 %</b>
	féminin	(34)	100 %	26 %	56 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>44 %</b>
Vendeur spéc. en hypermarché	masculin	(28)	100 %	50 %	21 %	29 %	<b>71 %</b>	<b>79 %</b>
	féminin	(26)	100 %	42 %	39 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>61 %</b>
Empl. restaurat. en cafétéria	masculin	(65)	100 %	36 %	49 %	15 %	<b>85 %</b>	<b>51 %</b>
	féminin	(80)	100 %	36 %	53 %	11 %	<b>89 %</b>	<b>47 %</b>
Cariste + prépar. en entrepôt	masculin	(20)	100 %	60 %	35 %	5 %	<b>95 %</b>	<b>65 %</b>
	féminin	---	---	---	---	---	---	---
Dépanneur en site de S.A.V.	masculin	(4)	100 %	---	75 %	25 %	<b>75 %</b>	<b>25 %</b>
	féminin	---	---	---	---	---	---	---

Tableau 29 : Résultats suivant l'origine "minoritaire" testée, en distinguant les paires masculines et féminines (résultats représentés graphiquement dans la figure 9)

Origine "minoritaire" et sexe des paires		Tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
				les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Africaine	masculin	(42)	100 %	26 %	43 %	31 %	<b>69 %</b>	<b>57 %</b>
	féminin	(45)	100 %	29 %	60 %	11 %	<b>89 %</b>	<b>40 %</b>
Antillaise	masculin	(43)	100 %	25 %	49 %	26 %	<b>74 %</b>	<b>51 %</b>
	féminin	(44)	100 %	23 %	61 %	16 %	<b>84 %</b>	<b>39 %</b>
Asiatique	masculin	(46)	100 %	35 %	50 %	15 %	<b>85 %</b>	<b>50 %</b>
	féminin	(48)	100 %	46 %	31 %	23 %	<b>77 %</b>	<b>69 %</b>
Franco-maghrébine	masculin	(48)	100 %	29 %	58 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>42 %</b>
	féminin	(42)	100 %	41 %	33 %	26 %	<b>74 %</b>	<b>67 %</b>
Maghrébine	masculin	(36)	100 %	28 %	61 %	11 %	<b>89 %</b>	<b>39 %</b>
	féminin	(34)	100 %	23 %	62 %	15 %	<b>85 %</b>	<b>38 %</b>

Tableau 30 : Résultats suivant l'origine "minoritaire" testée, en distinguant les paires débutantes et confirmées, masculines et féminines (résultats représentés graphiquement dans la figure 10)

PAIRES DEBUTANTES				(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Origine "minoritaire" et sexe des paires		Tests exploitables		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Africaine	masculin	(19)	100 %	21 %	58 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>42 %</b>
	féminin	(12)	100 %	---	83 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>17 %</b>
Antillaise	masculin	(21)	100 %	19 %	57 %	24 %	<b>76 %</b>	<b>43 %</b>
	féminin	(18)	100 %	6 %	83 %	11 %	<b>89 %</b>	<b>17 %</b>
Asiatique	masculin	(17)	100 %	35 %	59 %	6 %	<b>94 %</b>	<b>41 %</b>
	féminin	(15)	100 %	27 %	40 %	33 %	<b>67 %</b>	<b>60 %</b>
Franco-maghrébine	masculin	(16)	100 %	44 %	44 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>56 %</b>
	féminin	(14)	100 %	50 %	21 %	29 %	<b>71 %</b>	<b>79 %</b>
Maghrébine	masculin	(13)	100 %	15 %	77 %	8 %	<b>92 %</b>	<b>23 %</b>
	féminin	(12)	100 %	25 %	58 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>42 %</b>
PAIRES CONFIRMÉES				(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Origine "minoritaire" et sexe des paires		Tests exploitables		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Africaine	masculin	(23)	100 %	31 %	30 %	39 %	<b>61 %</b>	<b>70 %</b>
	féminin	(33)	100 %	39 %	52 %	9 %	<b>91 %</b>	<b>48 %</b>
Antillaise	masculin	(22)	100 %	32 %	41 %	27 %	<b>73 %</b>	<b>59 %</b>
	féminin	(26)	100 %	35 %	46 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>54 %</b>
Asiatique	masculin	(29)	100 %	34 %	45 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>55 %</b>
	féminin	(33)	100 %	55 %	27 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>73 %</b>
Franco-maghrébine	masculin	(32)	100 %	22 %	66 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>34 %</b>
	féminin	(28)	100 %	36 %	39 %	25 %	<b>75 %</b>	<b>61 %</b>
Maghrébine	masculin	(23)	100 %	35 %	52 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>48 %</b>
	féminin	(22)	100 %	22 %	64 %	14 %	<b>86 %</b>	<b>36 %</b>

Tableau 31 : Résultats par type d'emploi suivant l'origine "minoritaire" testée  
(résultats représentés graphiquement dans la figure 11)

Type de poste et origine "minoritaire"		Tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
				les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Employé.e commercial.e en supermarché	Africaine	(28)	100 %	25 %	46 %	29 %	<b>71 %</b>	<b>54 %</b>
	Antillaise	(25)	100 %	24 %	56 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>44 %</b>
	Asiatique	(23)	100 %	30 %	48 %	22 %	<b>78 %</b>	<b>52 %</b>
	Fr-Maghr.	(24)	100 %	17 %	54 %	29 %	<b>71 %</b>	<b>46 %</b>
	Maghrébine	(23)	100 %	13 %	70 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>30 %</b>
Employé.e commercial.e en hypermarché	Africaine	(17)	100 %	6 %	82 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>18 %</b>
	Antillaise	(16)	100 %	18 %	69 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>31 %</b>
	Asiatique	(21)	100 %	29 %	33 %	38 %	<b>62 %</b>	<b>67 %</b>
	Fr-Maghr.	(16)	100 %	18 %	63 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>37 %</b>
	Maghrébine	(12)	100 %	25 %	58 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>42 %</b>
Vendeur.se spécialisé.e en hypermarché	Africaine	(11)	100 %	55 %	18 %	27 %	<b>73 %</b>	<b>82 %</b>
	Antillaise	(10)	100 %	30 %	30 %	40 %	<b>60 %</b>	<b>70 %</b>
	Asiatique	(12)	100 %	66 %	17 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>83 %</b>
	Fr-Maghr.	(12)	100 %	42 %	33 %	25 %	<b>75 %</b>	<b>67 %</b>
	Maghrébine	(9)	100 %	33 %	56 %	11 %	<b>89 %</b>	<b>44 %</b>
Employé.e de restauration en cafétéria	Africaine	(27)	100 %	30 %	52 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>48 %</b>
	Antillaise	(31)	100 %	26 %	55 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>45 %</b>
	Asiatique	(31)	100 %	45 %	48 %	7 %	<b>93 %</b>	<b>52 %</b>
	Fr-Maghr.	(33)	100 %	42 %	46 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>54 %</b>
	Maghrébine	(23)	100 %	35 %	57 %	8 %	<b>92 %</b>	<b>43 %</b>

Tableau 32 : Résultats par type d'emploi suivant l'ancienneté des établissements testés  
(résultats représentés graphiquement dans la figure 12)

Type d'emploi testé et ancienneté des établissements		Tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
				les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Empl. commercial.e en supermarché	"faible"	(71)	100 %	27 %	49 %	24 %	76 %	51 %
	"forte"	(44)	100 %	11 %	64 %	25 %	75 %	36 %
Empl. commercial.e en hypermarché	"faible"	(51)	100 %	21 %	55 %	24 %	76 %	45 %
	"forte"	(29)	100 %	17 %	69 %	14 %	86 %	31 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	"faible"	(33)	100 %	40 %	27 %	33 %	67 %	73 %
	"forte"	(19)	100 %	57 %	32 %	11 %	89 %	68 %
Empl. de restauration en cafétéria	"faible"	(76)	100 %	37 %	49 %	14 %	86 %	51 %
	"forte"	(53)	100 %	36 %	55 %	9 %	91 %	45 %
Cariste+préparateur en entrepôt	"faible"	(8)	100 %	63 %	37 %	---	100 %	63 %
	"forte"	(11)	100 %	55 %	36 %	9 %	91 %	64 %

Tableau 33 : Résultats par type d'emploi suivant la taille des établissements testés, en distinguant les établissements de "faible" et de "forte" ancienneté  
(résultats représentés graphiquement dans la figure 13)

ETABLISSEMENTS AVEC "FAIBLE" ANCIENNETE		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)		
Type d'emploi testé et taille des établissements		Tests exploitables		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Empl. commercial.e en supermarché	"petit"	(23)	100 %	17 %	48 %	35 %	65 %	52 %
	"gros"	(44)	100 %	32 %	50 %	18 %	82 %	50 %
Empl. commercial.e en hypermarché	"petit"	(19)	100 %	26 %	42 %	32 %	68 %	58 %
	"gros"	(32)	100 %	18 %	63 %	19 %	81 %	38 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	"petit"	(12)	100 %	50 %	25 %	25 %	75 %	75 %
	"gros"	(21)	100 %	33 %	29 %	38 %	62 %	71 %
Empl. restauration en cafétéria	"petit"	(36)	100 %	39 %	44 %	17 %	83 %	56 %
	"gros"	(40)	100 %	34 %	53 %	13 %	87 %	47 %
Cariste + préparat. en entrepôt	"petit"	(2)	100 %	100 %	---	---	100 %	100 %
	"gros"	(4)	100 %	50 %	50 %	---	100 %	50 %

ETABLISSEMENTS AVEC "FORTE" ANCIENNETE		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)		
Type d'emploi testé et taille des établissements		Tests exploitables		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Empl. commercial.e en supermarché	"petit"	(22)	100 %	4 %	73 %	23 %	77 %	27 %
	"gros"	(22)	100 %	18 %	55 %	27 %	73 %	45 %
Empl. commercial.e en hypermarché	"petit"	(19)	100 %	21 %	63 %	16 %	84 %	37 %
	"gros"	(10)	100 %	10 %	80 %	10 %	90 %	20 %
Vendeur spécialisé.e en hypermarché	"petit"	(9)	100 %	67 %	22 %	11 %	89 %	78 %
	"gros"	(10)	100 %	50 %	40 %	10 %	90 %	60 %
Empl. restauration en cafétéria	"petit"	(26)	100 %	46 %	50 %	4 %	96 %	50 %
	"gros"	(27)	100 %	26 %	59 %	15 %	85 %	41 %
Cariste + préparat. en entrepôt	"petit"	(3)	100 %	67 %	33 %	---	100 %	67 %
	"gros"	(8)	100 %	50 %	38 %	12 %	88 %	62 %



Tableau 34 : Résultats par type d'établissement suivant la taille de la commune d'implantation, en distinguant les établissements de "faible" et de "forte" ancienneté (résultats représentés graphiquement dans la figure 14)

ETABLISSEMENTS DE "FAIBLE" ANCIENNETE				(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Type d'établissement et commune d'implantation	Tests exploitables			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Supermarché	Petite ville	(41)	100 %	32 %	51 %	17 %	<b>83 %</b>	<b>49 %</b>
	Ville moyenne	(14)	100 %	21 %	50 %	29 %	<b>71 %</b>	<b>50 %</b>
	Grande ville	(16)	100 %	19 %	44 %	37 %	<b>63 %</b>	<b>56 %</b>
Hypermarché	Petite ville	(34)	100 %	42 %	29 %	29 %	<b>71 %</b>	<b>71 %</b>
	Ville moyenne	(28)	100 %	29 %	50 %	21 %	<b>79 %</b>	<b>50 %</b>
	Grande ville	(22)	100 %	9 %	59 %	32 %	<b>68 %</b>	<b>41 %</b>
Cafétéria	Petite ville	(25)	100 %	32 %	48 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>52 %</b>
	Ville moyenne	(36)	100 %	47 %	45 %	8 %	<b>92 %</b>	<b>55 %</b>
	Grande ville	(15)	100 %	20 %	60 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>40 %</b>
ETABLISSEMENTS DE "FORTE" ANCIENNETE				(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Type d'établissement et commune d'implantation	Tests exploitables			les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Supermarché	Petite ville	(21)	100 %	9 %	67 %	24 %	<b>76 %</b>	<b>33 %</b>
	Ville moyenne	(11)	100 %	18 %	64 %	18 %	<b>82 %</b>	<b>36 %</b>
	Grande ville	(12)	100 %	8 %	58 %	34 %	<b>66 %</b>	<b>42 %</b>
Hypermarché	Petite ville	(21)	100 %	29 %	52 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>48 %</b>
	Ville moyenne	(16)	100 %	38 %	56 %	6 %	<b>94 %</b>	<b>44 %</b>
	Grande ville	(11)	100 %	36 %	55 %	9 %	<b>91 %</b>	<b>45 %</b>
Cafétéria	Petite ville	(19)	100 %	63 %	32 %	5 %	<b>95 %</b>	<b>68 %</b>
	Ville moyenne	(25)	100 %	20 %	68 %	12 %	<b>88 %</b>	<b>32 %</b>
	Grande ville	(9)	100 %	22 %	67 %	11 %	<b>89 %</b>	<b>33 %</b>

Tableau 35 : Résultats par type d'établissement suivant la zone géographique, en distinguant les établissements de "faible" et de "forte" ancienneté (résultats représentés graphiquement dans la figure 15)

ETABLISSEMENTS DE "FAIBLE" ANCIENNETE				(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Zone géographique et commune d'implantation		Tests exploitables		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Nord-Est et Nord-Ouest	Supermarché	(23)	100 %	21 %	57 %	22 %	<b>78 %</b>	<b>43 %</b>
	Hypermarché	(22)	100 %	9 %	50 %	41 %	<b>59 %</b>	<b>50 %</b>
	Cafétéria	(37)	100 %	37 %	49 %	14 %	<b>86 %</b>	<b>51 %</b>
Rhône-Alpes et Auvergne	Supermarché	(22)	100 %	18 %	50 %	32 %	<b>68 %</b>	<b>50 %</b>
	Hypermarché	(25)	100 %	40 %	28 %	32 %	<b>68 %</b>	<b>72 %</b>
	Cafétéria	(23)	100 %	39 %	48 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>52 %</b>
Sud-Est et Sud-Ouest	Supermarché	(26)	100 %	39 %	42 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>58 %</b>
	Hypermarché	(37)	100 %	33 %	51 %	16 %	<b>84 %</b>	<b>49 %</b>
	Cafétéria	(16)	100 %	31 %	50 %	19 %	<b>81 %</b>	<b>50 %</b>
ETABLISSEMENTS DE "FORTE" ANCIENNETE				(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Zone géographique et commune d'implantation		Tests exploitables		les deux contactés	majoritaire seul contacté	minoritaire seul contacté	majoritaire contacté	minoritaire contacté
Nord-Est et Nord-Ouest	Supermarché	(8)	100 %	24 %	63 %	13 %	<b>87 %</b>	<b>37 %</b>
	Hypermarché	(20)	100 %	25 %	60 %	15 %	<b>85 %</b>	<b>40 %</b>
	Cafétéria	(20)	100 %	55 %	25 %	20 %	<b>80 %</b>	<b>75 %</b>
Rhône-Alpes et Auvergne	Supermarché	(15)	100 %	6 %	87 %	7 %	<b>93 %</b>	<b>13 %</b>
	Hypermarché	(9)	100 %	44 %	56 %	---	<b>100 %</b>	<b>44 %</b>
	Cafétéria	(14)	100 %	14 %	86 %	---	<b>100 %</b>	<b>14 %</b>
Sud-Est et Sud-Ouest	Supermarché	(21)	100 %	9 %	48 %	43 %	<b>57 %</b>	<b>52 %</b>
	Hypermarché	(19)	100 %	37 %	47 %	16 %	<b>84 %</b>	<b>53 %</b>
	Cafétéria	(19)	100 %	32 %	63 %	5 %	<b>95 %</b>	<b>37 %</b>