

Première Synthèses

Informations

DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE FONDÉES SUR L'ORIGINE À L'ENCONTRE DE JEUNES FRANÇAIS(ES) PEU QUALIFIÉ(ES)

Une enquête nationale par tests de discrimination ou *testing*

Une opération de testing conduite en 2006 dans six grandes villes françaises sous la supervision du Bureau International du Travail montre que les jeunes Français peu qualifiés d'origine apparente maghrébine ou noire africaine sont victimes de discriminations à l'embauche par rapport aux jeunes Français d'origine apparente hexagonale ancienne.

Dans ce testing, lorsque les employeurs ont exprimé un choix, ils ont favorisé près de quatre fois sur cinq le candidat évoquant une origine hexagonale ancienne alors que le candidat évoquant une origine maghrébine ou noire africaine présentait rigoureusement les mêmes compétences.

La discrimination est élevée dans l'ensemble des principaux domaines professionnels testés. Elle semble encore plus forte à l'encontre des candidats d'origine apparente noire africaine qu'à l'encontre des candidats d'origine apparente maghrébine.

L'essentiel des différences de traitement pénalisant des jeunes d'origine maghrébine ou noire africaine se manifeste avant même qu'ils n'aient été reçus en entretien par l'employeur. Ils sont écartés beaucoup plus souvent que les autres dès la prise de contact, les différences de traitement pouvant prendre la forme de refus notifiés ou de mises en attente plus sournoises.

La méthode du test de discrimination ou testing à l'embauche est une expérience permettant d'étudier le comportement effectif des employeurs sur le marché du travail. Elle vise à repérer, en situation réelle de recrutement, une éventuelle discrimination à l'encontre de certains profils de candidats. Un test de discrimination se pratique dans le cadre d'une offre d'emploi réelle, mais avec des candidats fictifs répondant à cette offre. Chaque offre d'emploi est testée par deux « candidats testeurs » en tous points comparables concernant les caractéristiques susceptibles d'intéresser l'employeur, et qui ne diffèrent entre eux que par un critère de discrimination prohibé (leur sexe, un handicap, etc.).

Cette étude présente les principaux résultats d'une opération de testing menée en France en 2006 dans le cadre du programme international d'études

supervisées par le Bureau International du Travail [1] et financée par la Dares (encadré 1). Les candidats testeurs ne différaient que par leur origine apparente, évoquée par le prénom et le nom qu'ils portaient et par leur apparence physique (couleur de peau). Les tests de discrimination ont été conduits sur six bassins d'emploi français : Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg (encadré 2). 2 440 offres d'emploi, relevant majoritairement de l'hôtellerie-restauration et du commerce, ont été testées par deux candidats de nationalité française, l'un d'origine apparente « hexagonale ancienne », l'autre d'origine apparente « maghrébine » ou bien « noire africaine ». Les offres testées correspondaient à des emplois de basse et moyenne-basse qualification, sur lesquels la concurrence est la plus importante entre les candidats d'origine étrangère et les autres [2].

Source :
enquête par tests
de discrimination,
ISM-CORUM / BIT,
2006.

Tableau 1
Principaux résultats du testing

Résultat du test	%	(nombre de tests)
Choix en faveur du candidat d'origine apparente hexagonale ancienne.....	70	(770)
Choix en faveur du candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine	19	(209)
Traitement identique des deux candidats tout au long du recrutement	11	(121)
Total	100	(1 100)
Taux net de discrimination cumulé.....	51	(561)

Lecture : le « taux net de discrimination cumulé » est la différence entre les pourcentages de choix pour un candidat et pour l'autre cumulés sur toutes les étapes du processus de recrutement. Pour les tests conduits en France, il s'élève à 51 % (70 % - 19 %).

Sur ces 2 440 tests de discrimination, correspondant à 4 880 candidatures, 1 100 sont valides et utilisables (encadré 2). Ils ont permis le calcul d'un « taux net de discrimination », selon la méthode appliquée dans les études nationales supervisées par le Bureau International du Travail (encadré 1).

l'éventuelle embauche, les décisions prises par les employeurs favorisent très nettement le candidat évoquant une origine hexagonale ancienne par rapport au candidat évoquant une origine maghrébine ou noire africaine (tableau 1). Sur les 1 100 tests exploitables, à une étape ou à une autre du recrutement, 770 candidats d'origine apparente hexagonale ont été choisis, contre seulement 209 d'origine apparente maghrébine ou noire africaine, soit un rapport de presque un à quatre. Les deux candidats ont été traités de la même façon tout au long du processus de recrutement dans les 121 tests restants.

Une forte discrimination à l'embauche

Tout au long du processus de recrutement, de la première prise de contact (1) jusqu'à

Pour appréhender la discrimination à l'embauche, le Bureau International du Travail a défini un indicateur global, le « taux

(1) - Qui peut se faire par appel téléphonique, envoi ou dépôt de CV.

Tableau 2
Taux de discrimination aux différentes étapes du processus de recrutement

Étape 1 Prise de contact			
Nombre de tests :	1 100	100,0 %	
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente hexagonale.....	507	46,1 %	(a)
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine	143	13,0 %	(b)
- dont : propositions identiques pour les deux candidats.....	450	40,9 %	
Taux net de discrimination (a - b) = 33,1 %.			
Étape 2 Mise en attente			
Nombre de tests :	238	21,6 %	
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente hexagonale.....	167	15,2 %	(a)
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine	51	4,6 %	(b)
- dont : propositions identiques pour les deux candidats.....	20	1,8 %	
Taux net de discrimination (a - b) = 10,6 %.			
Étape 3 Entrevue (suite à la mise en attente)			
Nombre de tests :	20	1,8 %	
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente hexagonale.....	3	0,3 %	(a)
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine	2	0,2 %	(b)
- dont : essais ou embauches des deux.....	9	0,8 %	
- dont : refus des deux candidat(e)s.....	6	0,5 %	
Taux net de discrimination (a - b) = 0,1 %.			

Étape 3 Entrevue (suite à la prise de contact)			
Nombre de tests :	212	19,3 %	
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente hexagonale.....	93	8,4 %	(a)
- dont : plus favorables au candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine	13	1,2 %	(b)
- dont : essais ou embauches des deux.....	29	2,7 %	
- dont : refus des deux candidat(e)s.....	77	7,0 %	
Taux net de discrimination (a - b) = 7,2 %.			

Lecture : au moment de la prise de contact des deux candidats avec l'employeur, sur 1100 employeurs testés, 507 ont favorisé le candidat dont le patronyme évoquait une origine hexagonale ancienne. Dans 238 tests, les employeurs n'ont pas donné de réponse définitive aux candidats qui sont « mis en attente ».

Champ : tests de discrimination toutes modalités de prise de contact réunies (appels téléphoniques, envois de CV par courrier postal ou électronique, dépôts physiques de CV).

Source : enquête par tests de discrimination, ISM-CORUM / BIT, 2006.

net de discrimination cumulé », différence entre les pourcentages de choix pour les deux catégories de candidats. Pour les tests conduits en France, 70 % des choix ont été effectués en faveur du candidat d'origine apparente hexagonale ancienne et 19 % en faveur de celui d'origine apparente maghrébine ou noire africaine. Le taux net de discrimination s'élève donc à 51 %.

Dès le premier contact

Les discriminations se manifestent en fait, pour l'essentiel, dès la prise de contact, qui contribue à elle seule aux deux tiers du taux net de discrimination cumulé : 33 % sur 51 %. Si l'on prend également en compte le taux net de discrimination calculé à l'issue de la mise en attente (2), on constate que 85 % du « taux net de discrimination cumulé » est observé avant même que l'employeur n'ait reçu les deux candidats en entrevue.

Une discrimination qui peut être différée ou masquée par la mise en attente

À l'issue de la première prise de contact, dans 41 % des cas, l'employeur fait la même proposition aux deux candidats. Dans la moitié de ces cas, l'employeur propose directement aux deux candidats un rendez-vous, et poursuit ainsi le processus de recrutement par des entretiens au terme desquels il prendra sa décision. Dans l'autre moitié des cas, il suspend provisoirement le processus, en déclarant aux deux candidats « *on vous rappellera* » ou bien « *envoyez un CV* ». L'employeur ne reprend ensuite contact que si et quand il le souhaite. Il met en attente les candidats en même temps qu'il les maintient à distance, ce qui lui permet de différer sa sélection.

(2) - La mise en attente correspond aux cas où l'employeur ne donne pas une réponse claire dans un sens ou un autre et diffère son choix en demandant par exemple aux deux candidats qui le contactent par téléphone d'envoyer leur CV ou en leur disant qu'il les rappellera. Le test se poursuit jusqu'à obtenir un choix clair de l'employeur.

LES TESTS DE DISCRIMINATION

Il existe deux grandes modalités de tests de discrimination : le test comme mode de preuve en justice, d'une part, et le test comme outil d'étude scientifique ou de mesure statistique, de l'autre.

En France, les premières utilisations judiciaires remontent aux années 1970. Suite à la loi de 1972 instituant le délit de discrimination dans le code pénal, cette méthode d'investigation avait été notamment mise en œuvre en matière d'accès au logement et, plus généralement, de refus de service. À l'époque, elle avait donné lieu à des jugements de première instance. Définitivement validés comme mode de preuve depuis un arrêt de la Cour de Cassation de 2002, les tests de discrimination ont acquis force légale depuis la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Le Bureau International du Travail (BIT) préconise l'utilisation de la méthode des tests de discrimination depuis 1991, à travers la promotion d'un programme intitulé « Combattre la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants dans le monde du travail ». S'appuyant sur un manuel établi par F. Bovenkerk en 1992, la méthode consiste à mettre en place un dispositif de mesure des comportements réels des recruteurs au cours de leurs procédures d'embauche.

La méthode a depuis été utilisée, sous l'égide du BIT, dans plusieurs pays en Europe : les Pays-Bas (1994), l'Allemagne (1995), l'Espagne (1996), la Belgique (1999), l'Italie (2004), et en Suède et en France en 2006.

Si les mêmes principes de travail sont à chaque fois suivis, la méthodologie, pour rester pertinente, réclame cependant de faire des choix adaptés aux spécificités du pays dont il est nécessaire de prendre en compte les caractéristiques démographiques, économiques et politiques. Les enquêtes nationales par tests de discrimination ne peuvent dès lors permettre une comparaison terme à terme entre les pays testés. Elles autorisent néanmoins à placer, dans une perspective internationale, les ordres de grandeur des résultats obtenus.

Mais ces types de travaux sont encore aujourd'hui peu nombreux. La présente enquête, conduite sous l'égide et selon la méthode du BIT et financée par la Dares, propose pour la première fois à une telle échelle en France une mesure de l'ampleur des discriminations à l'embauche à l'encontre de jeunes Français présentant un patronyme et une apparence physique évoquant une origine « maghrébine » ou une origine « noire africaine ».

Sur chaque offre d'emploi testée a été présentée une paire de candidat(e)s de même sexe (soit deux femmes, soit deux hommes), de même nationalité (française pour les deux), de même âge (entre 20 et 25 ans) et de formation initiale et expérience professionnelle identiques. Leur seule caractéristique distinctive était « l'origine apparente » qui pouvait leur être prêtée à partir de leur nom et prénom, et lors des entrevues avec les employeurs, de leur apparence physique : origine « hexagonale ancienne » pour un des candidats de la paire, origine « maghrébine » ou bien « noire africaine » pour l'autre.

Bassins d'emploi	Origines apparentes de la paire	Genre de la paire
Strasbourg	« maghrébine / hexagonale ancienne »	femme / femme
Lille	« maghrébine / hexagonale ancienne »	homme / homme
Lyon	« maghrébine / hexagonale ancienne »	homme / homme
Marseille	« noire africaine / hexagonale ancienne »	femme / femme
Paris	« noire africaine / hexagonale ancienne »	femme / femme
Nantes	« noire africaine / hexagonale ancienne »	homme / homme

En pratique, cette phase de mise en attente se conclut près de trois fois sur quatre par le choix du candidat au patronyme d'origine hexagonale ancienne, et seulement une fois sur cinq en faveur du candidat au patronyme à consonance étrangère. Dans les cas restants, les deux candidats mis en attente sont traités identiquement et convoqués à un entretien.

Une mise en attente peut également refléter une discrimination dès la prise de contact si elle ne concerne qu'un des deux candidats de la même paire. Ainsi, lorsque le candidat d'origine apparente hexagonale ancienne est convoqué en entretien, l'autre candidat est mis en attente un peu plus d'une fois sur quatre (tableau 3). La discrimination peut paraître moins forte que si ce candidat était immédiatement évincé, mais au final le résultat est le même : la priorité d'embauche est accordée au candidat d'origine apparente hexagonale dès la prise de contact initiale. Les cas inverses – entrevue proposée au candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine tandis que le candidat d'origine apparente hexagonale est mis en attente – sont entre trois et quatre fois moins nombreux. Il s'agit donc d'une forme assez sournoise de discrimination, difficile à détecter dans les conditions réelles de recherche d'emploi, dans la mesure où le candidat écarté n'est pas formellement rejeté, et peut même penser que sa candidature a retenu l'attention.

Une discrimination diffuse dans tous les groupes de métiers peu ou non qualifiés testés

Que ce soit dans l'hôtellerie-restauration, dans le commerce, ou dans les « autres domaines testés » (services, transports, BTP...), les taux nets cumulés de discrimination sont élevés ; ils oscillent entre 46 % et 55 % (tableau 4).

Cependant, il existe des différences entre ces groupes de métiers

Tableau 3
Confrontation des réponses obtenues par les deux profils de candidats lors du contact initial, et typologie des écarts de traitement constatés

		Candidat(e) d'origine apparente maghrébine ou noire africaine			
		Refus	Mise en attente	Entrevue ou évaluation	Ensemble
Candidat(e) d'origine apparente hexagonale ancienne	Refus		52	43	95
	Mise en attente	112	238	48	398
	Entrevue ou évaluation	232	163	212	607
	Ensemble	344	453	303	1 100

Source :
enquête par tests
de discrimination,
ISM-CORUM / BIT,
2006.

Choix en faveur du candidat(e) d'origine apparente hexagonale :

= 507 tests (en gris clair), dont :

45,8 % de type "entrevue pour l'un / refus pour l'autre"

32,1 % de type "entrevue pour l'un / mise en attente pour l'autre"

22,1 % de type "mise en attente pour l'un / refus pour l'autre"

100,0 %

Choix en faveur du candidat(e) d'origine apparente maghrébine ou noire africaine :

= 143 tests (en gris foncé), dont :

30,0 % de type "entrevue pour l'un / refus pour l'autre"

33,6 % de type "entrevue pour l'un / mise en attente pour l'autre"

36,4 % de type "mise en attente pour l'un / refus pour l'autre"

100,0 %

Lecture : les marges du tableau 3 établissent les totaux, en ligne et en colonne, des réponses obtenues par chacun des deux types de candidat(e). Ainsi, les candidats d'origine apparente hexagonale ancienne ont obtenu, lors du contact initial, une proposition d'entrevue ou d'évaluation pratique dans 55,2 % des tests valides utilisables (607 sur 1 100), tandis qu'ils se sont vu opposer un refus immédiat dans 8,6 % des cas (95 tests). Le bilan des candidats d'origine apparente maghrébine ou noire africaine est très différent, avec seulement 27,5 % de propositions d'entrevue ou d'évaluation pratique (303 tests sur 1 100), soit deux fois moins, et en revanche 31,3 % de refus immédiats (344 tests), soit presque quatre fois plus.

Tableau 4
Taux net cumulé de discrimination pour les tests ayant débuté par un appel téléphonique

		Secteurs		
		Hôtellerie, restauration	Commerce	Autres domaines testés *
Étapes du processus de recrutement	CONTACT INITIAL	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	Taux net de discrimination	30,1 %	29,4 %	24,8 %
	MISE EN ATTENTE	15,3 %	32,8 %	31,4 %
	Taux net de discrimination	7,8 %	13,7 %	18,2 %
	ENTREVUE	35,1 %	13,8 %	19,0 %
	Taux net de discrimination	16,6 %	2,9 %	3,5 %
	Taux net cumulé de discrimination	54,5 %	46,0 %	46,5 %

Source :
enquête par tests
de discrimination,
ISM-CORUM / BIT,
2006.

* Il s'agit essentiellement des secteurs suivants : « Services aux particuliers et aux collectivités », « Tourisme et transports », « Gestion et administration », « Bâtiment et travaux publics », « Santé et action sociale culturelle et sportive ».

Lecture : dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, dès la première prise de contact, le taux net de discrimination s'élève à 30,1 %. Dans les métiers du commerce, la mise en attente concerne 32,8 % des cas ; à l'issue de ces mises en attente, le taux net de discrimination est de 13,7 %. A l'issue de l'entrevue, il s'élève à 2,9 %.

Champ : tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement.

en fonction des étapes du processus de recrutement. Dans le commerce et dans le groupe des services, des transports et du BTP, la sélection se fait pour l'essentiel avant même de rencontrer les candidats. Dans l'hôtellerie-restauration, l'entrevue apparaît par contre comme une étape plus importante pour les employeurs testés, 35 % des employeurs ne faisant leur choix qu'à ce stade, soit deux à trois

fois plus que dans le commerce et dans les autres domaines testés. Mais le poids de la discrimination apparaît d'autant plus élevé au stade de l'entrevue chez ces employeurs de l'hôtellerie-restauration : le taux net de discrimination atteint dans ce secteur 17 % à cette étape du processus de recrutement, soit cinq à six fois plus que dans les deux autres groupes de métiers testés.

Une discrimination plus forte entre les hommes, ainsi qu'à l'encontre des Français(e)s d'origine apparente noire africaine

Dans les tests effectués, la discrimination à l'encontre des hommes d'origine apparente maghrébine ou bien noire africaine par rapport aux hommes d'origine apparente hexagonale est plus élevée que celle mesurée entre les femmes de ces mêmes origines (3). Le taux net de discrimination contre les hommes d'origine apparente maghrébine est de 47 %, contre

27 % (4) à l'encontre des femmes de la même origine. De façon similaire, le taux net de discrimination à l'encontre des hommes d'origine apparente noire africaine est de 54 %, alors qu'il est de 50 % à l'encontre des femmes de la même origine (5).

Ces chiffres montrent par ailleurs que les taux nets cumulés de discrimination enregistrés dans cette enquête apparaissent encore plus élevés contre les candidats d'origine apparente noire africaine que contre les candidats d'origine apparente maghrébine.

Eric CÉDIEY et Fabrice FORONI (ISM-CORUM)
Hélène GARNER (DARES).

(3) - Les tests pour les hommes et les femmes ont été réalisés dans des villes différentes (encadré 1) ce qui peut affecter en théorie les chiffres pour les comparaisons.

(4) - Ce taux est néanmoins sous-estimé à cause d'un biais méthodologique. Voir le rapport complet de l'enquête, téléchargeable sur www.ismcorum.org ou sur www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/discrim_france.pdf.

(5) - L'enquête ne visait pas à mesurer les discriminations fondées sur le genre ; pour cela il faut utiliser des paires de testeurs composées d'un homme et d'une femme. Seules sont mesurées dans cette enquête les discriminations en raison de l'origine, qui sont enregistrées entre des femmes d'une part, et entre des hommes de l'autre, et qui tendent donc à être encore plus fortes dans le second cas.

Bibliographie

[1] Cédiey E., Feroni F. (2007), *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*, Genève, Bureau International du Travail.

Rapport téléchargeable sur www.ismcorum.org
ou sur www.ilo.org/public/french/bureau/inf/download/discrim_france.pdf.

[2] Okba M., Lainé F. (2005), « Jeunes de parents immigrés : de l'école au métier », *Travail et Emploi*, n° 103, p. 79.

Pour en savoir plus

Bovenkerk F. (1992), *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of Race and Ethnic Origin*, International Labour Office.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le
Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €, hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

Les tests de discrimination ont été réalisés à Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Ces six bassins d'emploi ont été retenus pour les raisons suivantes :

- l'importance et la composition de leur population active, et en particulier la présence dans cette population de personnes correspondant aux profils de candidats qui allaient être utilisés pour réaliser les tests de discrimination ;
- le nombre et la diversité des offres d'emploi sur ces bassins ;
- leur répartition sur le territoire.

Le choix des domaines professionnels et des types de métiers testés s'est appuyé sur les critères suivants :

- des postes peu ou pas qualifiés ;
- le volume des emplois offerts par les divers domaines de métiers représentés sur chacun des bassins d'emploi testés ;
- le souhait de ne pas surreprésenter ni sous-représenter les métiers ou les tâches dont on connaît la traditionnelle « ethnisation » ;
- afin de réduire le nombre de tests de discrimination ne pouvant être menés à bien, l'étude n'a pas cherché à tester les processus de recrutement quand ils amenaient à produire des certificats ou d'autres pièces officielles, ou à passer des tests techniques ou des essais pratiques ;
- l'objectif de concentrer les tests de discrimination sur trois domaines de métiers qui allaient être communs aux six bassins d'emploi, de façon à obtenir des résultats statistiquement significatifs sur certaines familles professionnelles.

Ces éléments ont conduit à tester en priorité les domaines suivants :

- pour les tests effectués par des hommes — sur Lille, Lyon et Nantes :
 - les emplois de la vente et du commerce,
 - les emplois des hôtels et restaurants,
 - les emplois des transports, des services aux entreprises ou aux collectivités, du BTP de second œuvre.
- pour les tests effectués par des femmes — sur Marseille, Paris et Strasbourg :
 - les emplois de la vente et du commerce,
 - les emplois des hôtels et restaurants,
 - les emplois de la santé, de l'action sociale, des services à la personne, de l'accueil et du secrétariat.

Pour les services à la personne auprès de particuliers (« assistante maternelle », aide à domicile, etc.), il a été décidé de ne tester que les offres d'emploi émises par des structures prestataires de services, et de ne pas tester directement des particuliers.

Décompte des tests de l'enquête

1. Tests non valides (et non utilisables)	= 117 tests
Erreur ou difficulté pouvant biaiser le résultat <i>(un candidat oublie de se nommer ; un candidat obtient un interlocuteur au téléphone, tandis que son binôme n'a qu'une messagerie ; écart de temps trop important entre les deux appels)</i>	= 84 tests
Employeur non contacté <i>(dans le cas d'un appel téléphonique initial, un candidat n'a pas réussi à joindre l'employeur ou même à laisser un message ; dans le cas d'un envoi de CV par email, échec de l'envoi)</i>	= 33 tests
2. Tests valides, mais non utilisables	= 1 223 tests
Refus immédiats des deux candidats, sans proposition <i>(l'emploi est déjà pourvu, ou les deux candidats n'ont pas le profil recherché, ou n'ont reçu aucune réponse après avoir envoyé leur CV ou laissé des messages téléphoniques (refus "passifs"))</i>	= 761 tests
Refus différés des deux candidats (après mises en attente) <i>(l'employeur dit qu'il rappellera ou demande qu'on lui envoie un CV, mais ne donne pas suite)</i>	= 249 tests
Tests non poursuivis, malgré des propositions aux deux candidats <i>(demande d'identifiants ou de documents officiels (n° de sécurité sociale, diplômes, etc) ; proposition d'un test technique ou d'une évaluation en situation ; rendez-vous annulés et problèmes d'emploi du temps...)</i>	= 213 tests
3. Tests valides et utilisables	= 1 100 tests
Proposition favorisant un des deux candidats à une étape du recrutement	= 979 tests
Proposition finale positive aux deux candidats à l'issue de l'entrevue	= 38 tests
Refus final des deux candidats à l'issue de l'entrevue	= 83 tests