



Expertise et logistique : ISM-CORUM
32 cours Lafayette. 69421 LYON Cedex 3
Contact : fabrice.foroni@ismcorum.org
Tel. : 04 72 84 78 90

SYNTHESE

RESULTATS DU TESTING SOLLICITE EN 2011 PAR LE GROUPE CASINO

Un second diagnostic partagé sur les discriminations liées à « l'origine », après celui réalisé en 2008

Evaluer des pratiques de recrutement à trois ans de distance, en mesurant les progrès obtenus

Depuis le début des années 2000, l'usage du testing s'est répandu en France pour mesurer les risques discriminatoires dans l'accès à l'emploi. Il s'agit le plus souvent d'opérations réalisées à l'insu des employeurs concernés, en ciblant différentes entreprises, testées chacune de manière ponctuelle. Mais **un autre usage du testing consiste à ce qu'un employeur sollicite de lui-même une campagne de tests** afin d'évaluer ses pratiques de recrutement, l'opération permettant par la même occasion de sensibiliser les salarié.e.s à la prévention des risques discriminatoires.

Ce sont la direction et les organisations syndicales du Groupe CASINO qui ont initié ce type d'opération en 2008, en sollicitant un testing pour évaluer l'influence du critère de « l'origine » sur les pratiques de recrutement dans les différentes filiales du Groupe. Depuis, d'autres entreprises ont engagé des démarches similaires pour évaluer leurs recrutements, tels que les groupes ADECCO, LVMH, Michael PAGE ou VEOLIA.

Le testing réalisé en 2008 au sein du Groupe CASINO avait concerné les recrutements réalisés sur des postes :

- d'employé, en testant les 700 supermarchés, hypermarchés, cafétérias et entrepôts du Groupe ;
- d'encadrant, en testant les offres émises par les services centraux du siège et des filiales.

Chaque établissement ou service n'avait été testé que de manière très ponctuelle – entre 2 et 5 fois sur une période d'une année – pour **faire en sorte que les tests, bien que l'opération ait été préalablement annoncée, passent inaperçus en se fondant parmi les candidatures « réelles » habituellement reçues**. Au total, près de 1 600 tests avaient ainsi été effectués. Chaque test consistait à proposer deux candidatures comparables du point de vue du sexe (avec des paires tantôt masculines et tantôt féminines), des compétences professionnelles et niveau d'expérience (en proposant des paires tantôt « débutantes » ou « confirmées »), du lieu de résidence, de l'âge ou encore de la nationalité¹. Finalement, les deux candidatures-tests ne différaient que du point de vue de « l'origine » évoquée – avec des nom et prénom à consonance « hexagonale » pour l'une, et à consonance « extra-européenne » pour l'autre candidature – afin de mesurer l'influence éventuelle de ce critère sur les choix des recruteurs.

Ce testing réalisé en 2008 avait permis de constater **l'existence de risques discriminatoires statistiquement significatifs à l'encontre des candidatures évoquant une origine « extra-européenne » sur les postes d'employé**. Les différences de traitement les plus importantes avaient été constatées avec des paires affichant un niveau débutant, sur les tests effectués en « basse saison » et auprès d'établissements avec une forte ancienneté moyenne. Prenant acte de ces résultats, la direction et les organisations syndicales du Groupe CASINO s'étaient engagées à **renouveler l'opération après trois ans, afin de mesurer l'efficacité des actions correctives mises en œuvre et les progrès obtenus dans la prévention des discriminations**.

Une méthodologie et un périmètre similaires à l'une et l'autre date

La même méthodologie a donc été appliquée pour effectuer un second testing en 2011, et les volumes de tests ont été quasiment similaires, avec 1 488 tests « employé » et 60 tests « encadrant ». Comme en 2008, **l'analyse n'a porté que sur les tests pour lesquels des réponses positives ont été obtenues pour l'une et/ou pour l'autre candidatures**. En effet, lorsque celles-ci ont été refusées ou sont restées sans réponse, il n'est pas possible de déterminer si le recruteur est effectivement entré dans le dispositif du test en examinant les deux candidatures qui lui étaient proposées.

Par rapport à 2008, les candidatures proposées ont un peu moins souvent retenu l'attention des recruteurs, avec des propositions obtenues dans 24 % des tests « employé » et dans 48 % des tests « encadrant » – contre respectivement 28 et 72 % en 2008. Ces propositions ont été reçues en moyenne 27 jours ouvrables après l'envoi des candidatures sur les tests « employé », et après 16 jours ouvrables sur les tests « encadrant ». Quant aux candidatures non retenues, elles sont le plus souvent restées sans réponse. En effet, des courriers de refus n'ont été que rarement reçus, en particulier dans les tests effectués auprès des différents établissements du Groupe sur des postes « employé ».

Comme en 2008, l'objectif de l'opération était de vérifier s'il existait des risques discriminatoires dans les choix effectués par les recruteurs ; non pas de manière ponctuelle, mais en effectuant plusieurs centaines de tests, de manière à alterner d'un tests au suivant les ordres d'envoi et les CV entre les deux types de candidatures afin de contrôler les risques de biais. **Ce n'est donc qu'en constatant un écart statistiquement significatif qu'il sera possible de conclure à l'existence de risques discriminatoires**.

¹ Les deux candidatures étaient systématiquement 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.

Principaux résultats du testing réalisé en 2011 et évolution par rapport à 2008

Le tableau 1 présente la répartition des 360 tests « employé » pour lesquels des réponses positives ont été faites à l'une ou aux deux candidatures. **En 2011, l'égalité de traitement a été appliquée dans 29 % des tests**, avec des propositions similaires faites aux deux candidatures-tests, quelle que soit « l'origine » évoquée. En revanche, **des choix ont été effectués dans les 71 % restants, en se portant préférentiellement sur la candidature « hexagonale »**, puisque celle-ci a été privilégiée deux fois plus souvent (48 %) que la candidature « extra-européenne » (23 %).

Tableau 1 : résultats d'ensemble des tests « employé » en 2008 et 2011

Date du testing	Total tests exploitables	(a) (b) (c)			Ecart discriminatoire (b - c)
		Egalité de traitement	Choix favorable à la candidature... « hexagonale »	« extra-européenne »	
2008	(428) 100 %	31 %	50 %	19 %	31 points
2011	(360) 100 %	29 %	48 %	23 %	25 points

Cet écart discriminatoire de 48 – 23 = 25 points est statistiquement significatif, indiquant **d'importantes différences de traitement au détriment des candidatures « extra-européennes » sur les tests « employé » effectués en 2011**. Mais les résultats du tableau montrent que l'écart discriminatoire était encore plus important en 2008, puisqu'il atteignait alors 31 points. Il apparaît donc que **l'écart discriminatoire s'est réduit d'une date à l'autre**.

Le tableau 2 présente de manière synthétique les écarts discriminatoires observés en 2008 et 2011 suivant le type de poste et le métier concernés, la période d'envoi des candidatures, le niveau d'expérience affiché par les deux candidatures, ainsi que les caractéristiques des établissements testés à l'une et l'autre date.

Tableau 2 : évolution entre 2008 et 2011 des écarts discriminatoires obtenus en fonction des variables testées

Variables testées	Ecart en 2008	Ecart en 2011	Evolution
TYPE DE POSTE : - « employé » - « encadrant »	31 pts 9 pts	25 pts 11 pts	↘ =
METIER : - employé.e en supermarché - employé.e en hypermarché - vendeur.se en hypermarché - employé.e en cafétéria - cariste / préparateur en entrepôt	30 pts 39 pts 6 pts 38 pts 30 pts	24 pts 24 pts 46 pts 24 pts 26 pts	= ↘ ↗ ↘ =
SAISON : - « haute » (printemps / été) - « basse » (automne / hiver)	27 pts 38 pts	23 pts 26 pts	= ↘
EXPERIENCE : - paire débutante - paire confirmée	40 pts 27 pts	29 pts 22 pts	↘ =
TAILLE DE L'ETABLISSEMENT : - « petit » - « gros »	29 pts 34 pts	33 pts 18 pts	= ↘
ANCIENNETE DES SALARIE.E.S : - « faible » - « forte »	26 pts 41 pts	23 pts 26 pts	= ↘

en gras : écarts statistiquement significatifs

↘ : en progrès par rapport à 2008

↗ : aggravation de l'écart

= : stabilité entre 2008 et 2011

Tant en 2008 qu'en 2011, **aucun écart statistiquement significatif n'a été constaté dans les recrutements sur des postes « encadrant »**, qui ont donné lieu dans la majorité des cas à une égalité de traitement.

En revanche, des écarts discriminatoires importants se maintiennent à l'une et l'autre date sur les différents métiers « employé » testés. Mais ils se sont réduits en 2011 dans la plupart des cas, avec **des progrès significatifs sur les métiers qui avaient donné lieu aux écarts les plus importants en 2008** (employé.e commercial.e en hypermarché et employé.e de restauration en cafétéria) et des résultats désormais plus homogènes d'un métier à l'autre.

Le même constat peut être fait pour les autres variables testées, puisque les discriminations ont nettement diminué :
- sur les tests effectués en « basse saison », avec un écart désormais similaire à celui observé en « haute » saison ;
- sur les paires « débutantes », avec un écart qui là aussi se rapproche de celui obtenu sur les paires « confirmées » ;
- auprès des « gros » établissements – qui avaient donné lieu aux discriminations les plus importantes en 2008 – tandis que l'écart observé auprès des « petits » établissements s'est en revanche légèrement accru d'une date à l'autre ;
- auprès des établissements où la population salariée a une « forte » ancienneté moyenne, avec des résultats désormais similaires à ceux des établissements où l'ancienneté est plus « faible ».

Des progrès significatifs ont donc été obtenus entre 2008 et 2011, mais les efforts doivent être poursuivis pour réduire encore les risques discriminatoires dans les recrutements du Groupe CASINO.