



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

SYNTHESE

RESULTATS DU TESTING SOLLICITE PAR LE GROUPE CASINO

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

Cette synthèse récapitule les principaux aspects d'une opération de « testing sollicité » dont l'objectif était d'évaluer les pratiques de recrutement au sein du Groupe CASINO. A cette fin, près de 1 600 tests de discrimination 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 différentes sociétés et filiales du Groupe CASINO : supermarchés, hypermarchés, cafétérias, entrepôts et sites de Service Après-Vente. Chaque test a 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.

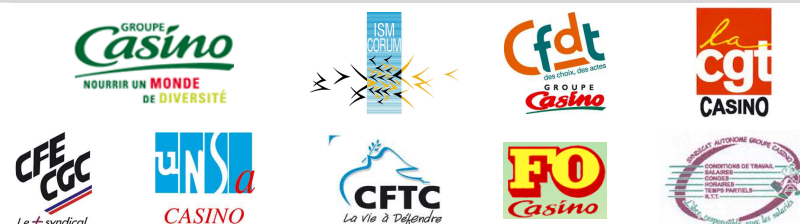
Une opération réalisée dans le cadre du dialogue social

L'expression de « testing sollicité » souligne que c'est la direction du Groupe CASINO, en accord avec les organisations syndicales, qui a elle-même souhaité une campagne de tests de discrimination au sein du Groupe, avec l'objectif d'évaluer les recrutements afférant à différentes filières professionnelles, sur des postes d'employé et d'encadrant. La direction et les organisations syndicales du Groupe CASINO ont donc 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. Cette démarche partenariale s'est construite dans le cadre d'un projet européen Equal nommé AVERROES.

En outre, les directions des ressources humaines ont été préalablement informées de la mise en œuvre de l'opération et de la possibilité que leurs services soient testés 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 avaient lieu.

En partenariat avec :



Financé par :



Une méthodologie conçue de manière à rendre les tests inaperçus et à éviter les risques de biais

Chaque test a conduit à **faire postuler, sur un même emploi, deux profils de candidats comparables** du point de vue de leur sexe (avec des paires de candidat.e.s tantôt masculines, tantôt féminines), de leurs compétences professionnelles et niveau d'expérience (en proposant des paires "débutantes" ou "confirmées"), de leur niveau de formation, de leur lieu de résidence, de leur âge, de leur situation familiale et de leur nationalité (tous les candidats étant 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).

Pour **ne pas attirer l'attention des services en charge du recrutement**, des différences mineures ont été introduites 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. **Des permutations systématiques** ont également été effectuées d'un test à l'autre, afin d'alterner entre les deux types de candidats le contenu des CV et l'ordre dans lesquels ils étaient envoyés, de manière à annuler statistiquement tout risque de biais au niveau des résultats.

En outre, le cadre de concertation dans lequel ce testing s'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, ainsi que **le caractère ponctuel des tests** – chaque recruteur ou service en charge du recrutement ayant été testé entre 2 et 5 fois sur une année – ont été déterminants pour **faire en sorte que les tests, bien qu'annoncés au sein du Groupe CASINO, se fondent parmi les candidatures "réelles" et passent inaperçus auprès des services testés.**

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 dit "majoritaire" car évoquant par la consonance de ses nom et prénom une origine « hexagonale » ; tandis que l'autre candidat, dit "minoritaire", évoquait une « origine extra-européenne ».

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. D'un test à l'autre, le candidat évoquant une origine « hexagonale » a ainsi postulé en même temps qu'un candidat qui pouvait évoquer :

- 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 ;
- 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.

Synthèse des principaux résultats

Près de 1 600 tests – ce qui représente donc 3 200 candidatures – ont été effectués sur une période d'une année auprès de l'ensemble des supermarchés, hypermarchés, cafétérias, entrepôts et sites de Service Après Vente du Groupe CASINO implantés dans l'hexagone, afin de tester les recrutements effectués par chacun de ces établissements sur les postes d'employé. **Des propositions ont été faites par les établissements testés en réponse à l'une et/ou l'autre candidatures dans 428 tests.**

La répartition de ces 428 tests dans le tableau 1 montre que seulement 31 % des établissements testés ont contacté les deux candidats fictifs qui leur étaient proposés ; tandis que 50 % ont appelé uniquement le candidat dit "majoritaire" – qui évoquait une origine « hexagonale », et que les 19 % restants n'ont contacté que le candidat dit "minoritaire" – qui évoquait une origine « extra-européenne ».

Cela signifie que les établissements qui n'ont appelé qu'un seul candidat ont choisi près de trois fois sur quatre le candidat évoquant une origine « hexagonale ». Au total, celui-ci a donc été contacté dans $31 + 50 = 81$ % des 428 tests – seul ou avec son binôme. Tandis que le candidat évoquant une origine « extra-européenne » n'a été appelé que dans $31 + 19 = 50$ % des tests, alors qu'il affichait pourtant des compétences et niveaux d'expérience comparables au candidat « hexagonal » postulant sur le même emploi.

Tableau 1 : Résultats d'ensemble des tests sur les recrutements d'employé

		(a)	(b)	(c)	(a + b)	(a + c)
Total tests exploitables		les deux contactés	"majoritaire" seul contacté	"minoritaire" seul contacté	"majoritaire" contacté	"minoritaire" contacté
(428)	100 %	31 %	50 %	19 %	81 %	50 %

Les tests effectués auprès des différents établissements du Groupe CASINO indiquent donc **d'importantes différences de traitement au détriment des candidats évoquant une origine « extra-européenne » sur les recrutements d'employé.** Dans le rapport complet, les résultats sont détaillés pour chacun des types d'emploi testés, permettant de constater que des écarts discriminatoires statistiquement significatifs s'observent aussi bien dans les recrutements d'employé commercial en supermarché ou en hypermarché, que sur les postes d'employé de restauration en cafétéria, de cariste ou de préparateur de commandes en entrepôt.

En revanche, **aucun écart de traitement statistiquement significatif en fonction de « l'origine » n'a été constaté pour les recrutements effectués par les hypermarchés sur les postes de vendeur spécialisé en électro-ménager, hi-fi et informatique.**

De même, les analyses détaillées dans le rapport montrent qu'**aucun écart statistiquement significatif n'a été constaté dans les recrutements sur des postes d'encadrement** – les tests ayant porté sur des offres d'emploi de manager commercial, chef de rayon, directeur adjoint de cafétéria, contrôleur de gestion...

Il est apparu par ailleurs que **les écarts discriminatoires les plus importants ont été observés pour les tests proposant deux candidatures fictives de niveau débutant.** Les résultats du tableau 2 (page suivante) montrent en effet que le candidat "minoritaire" a été contacté quasiment deux fois moins souvent que le candidat "majoritaire" lorsqu'ils affichaient tous deux un niveau débutant. Tandis que **les stéréotypes à l'encontre des candidats évoquant une origine « extra-européenne » ont perdu en vigueur lorsque les deux candidats affichaient un niveau confirmé** – les écarts se réduisant, tout en restant statistiquement significatifs.

Tableau 2 : Résultats suivant le niveau d'expérience affiché par les deux candidatures fictives

Niveau d'expérience	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)		(a + c)	
			les deux contactés	"majoritaire" seul contacté	"minoritaire" seul contacté	"majoritaire" contacté	"minoritaire" contacté		
Paires débutantes	(157)	100 %	24 %	58 %	18 %	82 %	42 %		
Paires confirmées	(271)	100 %	35 %	46 %	19 %	81 %	54 %		

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

Les autres variantes apportées dans le profil des paires testées ont permis de constater que **les écarts discriminatoires en fonction de l'origine évoquée étaient de même ampleur entre deux candidats qu'entre deux candidates.**

Des écarts importants ont également été constatés quelle que soit l'origine « extra-européenne » évoquée par le candidat "minoritaire", y compris pour des origines – telle qu' « asiatique » – qui ne sont pas a priori perçues dans les enquêtes d'opinion comme potentiellement victimes de discriminations.

Enfin, il est apparu que les résultats variaient également en fonction des caractéristiques des établissements testés, et notamment de l'ancienneté de leur population salariée. Les résultats du tableau 3 montrent en effet que **les écarts discriminatoires sont nettement plus importants pour les tests effectués auprès d'établissements ayant une population salariée avec une "forte" ancienneté moyenne ;** tandis que ces écarts ont tendance à se réduire – tout en restant statistiquement significatifs – lorsque l'ancienneté moyenne de l'établissement testé est plus "faible".

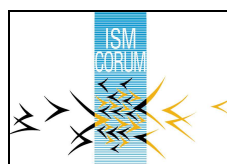
Tableau 3 : Résultats suivant l'ancienneté de la population salariée des établissements testés

Ancienneté de la population salariée	Total tests exploitables		(a)	(b)	(c)	(a + b)		(a + c)	
			les deux contactés	"majoritaire" seul contacté	"minoritaire" seul contacté	"majoritaire" contacté	"minoritaire" contacté		
"forte"	(156)	100 %	29 %	56 %	15 %	85 %	44 %		
"faible"	(239)	100 %	32 %	47 %	21 %	79 %	53 %		

N.B. : les supermarchés, hypermarchés, cafétérias, entrepôts ont été répartis en deux moitiés : l'une composée des établissements ayant l'ancienneté moyenne la plus faible ; l'autre étant composée des établissements ayant la plus forte ancienneté. 33 tests ne sont pas comptés ci-dessus car concernant des établissements affiliés ou franchisés, dont l'ancienneté moyenne est indéterminée.

D'autres comparaisons ont été effectuées en fonction de la commune d'implantation des établissements, ainsi que de leur localisation géographique sur le territoire hexagonal. Elles ont 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, et elles ne sont pas non plus l'apanage d'une région en particulier.** Aucune tendance ni clivage d'ordre socio-géographique n'a ainsi pu être mis au jour.

Le rapport complet est téléchargeable sur :
www.ismcorum.org



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

Contacts :
 Fabrice FORONI
 Eric CEDIEY