

RECHERCHER :

[\[Recherche Avancée\]](#)

## L'Etude

Nos invités en lignes...

### Recrutement et préjugés sur CV Avez-vous la tête de l'emploi ?

Le délit de "facies" frapperait-il aussi en entreprise ? Un "testing" réalisé pour Adia - société de travail temporaire qui a fait de la lutte contre les préjugés à l'embauche son principal axe de communication - montre une inégalité des chances à l'embauche selon certaines variables mises au jour par l'Observatoire des discriminations (Université Paris I). Pour commenter et réagir à ce triste palmarès de ces différenciations : Olivier Girard, directeur marketing et communication de l'entreprise Adia, Jean-François Amadiou, directeur du Centre d'Etude et de Recherche sur les Organisations et le Gestion des Relations sociales (qui a réalisé le testing en question) et Saïd Elinkichari, Président-fondateur de Générale Europe Consultants et Président de l'Association Génération Décideurs.

#### Pourquoi ce testing ?

**Jean-François Amadiou** : Depuis leur dernière campagne de mai 2003, Adia a voulu faire pour la seconde fois une action basée sur le thème "apparence et compétence" avec une campagne d'affichage tout en développant parallèlement et en interne une politique de lutte contre les discriminations. C'est dans ce cadre-là qu'Adia soutient des études menées dans mon centre de recherche.



**Frédéric Girard** : Adia est en effet et depuis plusieurs années, engagé dans la lutte contre toutes les discriminations. J'ai été frappé de constater qu'il n'existait pas vraiment en France d'études sérieuses en la matière. Ce phénomène, si nous étions sûrs qu'il existait, nous étions incapables de lui donner une vraie mesure. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé à Jean-François Amadiou, professeur de sociologie et de ressources humaines à l'Université Paris I et auteur du "Poids des apparences" chez Odile Jacob, de conduire un vrai testing à grande échelle.



**Saïd Elinkichari** : Cette étude est très importante car elle représente un moyen efficace de faire savoir que des pratiques de discrimination sont utilisées à l'embauche. Aussi faut-il mettre en oeuvre à outrance ce genre de testing, le généraliser, pour que chacun sache qu'il est testé. Non seulement, il faut faire des études sur l'égalité des chances à l'embauche, mais il est aussi important d'en médiatiser les résultats afin de sensibiliser celles et ceux qui ne respectent pas les lois en vigueur.

#### Quelle utilisation pour Adia ?

**Frédéric Girard** : Ce testing s'inscrit pour Adia dans le cadre d'une stratégie globale qui repose au moins sur trois éléments forts : une formation interne concernant les 1 800 permanents de l'entreprise, la nomination du problème et une campagne de communication qui insiste sur la solution "fiez-vous aux compétences".

Il ne s'agissait pas de montrer du doigt telle ou telle entreprise qui utilise des

#### / UJJEF EMPLOI

- Vous avez un poste à pourvoir ?
- Vous voulez déposer votre CV ?

#### / ESPACE ADHERENTS

##### .Les services

L'ANNUAIRE EN LIGNE  
LES FICHES PRATIQUES  
LES FORMATIONS  
L'AGENDA  
ATELIERS/PETITS  
DEJEUNERS

- comptes rendus écrits
- podcasts (réalisés

par Tout'Ouie)

LA E.LETTER  
LES CAHIERS  
ENTREPRISE / COM'ENT  
UJJEF EMPLOI

Identifiant :

Mot de passe :

[.Ils viennent d'adhérer](#)

#### / L'AGENDA

**Formation Ujjef le 22 mai 2007**  
Maîtriser l'editing rédactionnel et visuel

**Société des rédacteurs Jam-Ujjef : le portage salarial à la portée de tous les adhérents**  
Jeudi 31 mai à 8h30

**Atelier Ujjef Sud Est le 31 mai**  
Au Sud, la communication en mouvement!

**Rencontre entre indépendants**  
Le mardi 12 juin à 9h30 à l'Ujjef

**Le contenu web, levier de la performance**  
Le 14 juin à 17 heures



#### ESPACE PRESSE

##### LE FIL

**Le Club Sénat appelle dans un rapport les journalistes de l'internet à se professionnaliser** face à la menace que fait peser l'internet sur le livre, la presse et la télévision (22/05/2007)

**Le Louvre lance en septembre "Grande Galerie, le journal du Louvre"**, un trimestriel disponible en kiosque et destiné au public du Louvre (21/05/2007)

**Philips a dévoilé fin avril des écouteurs et clés USB serties de cristaux Swarovski**, consacrant une nouvelle mode en matière de communication : les partenariats entre fabricants de téléphones et marques de luxe. (16/05/2007)

**Le britannique Reuters et son concurrent canadien Thomson, qui le rachète pour 8,7 milliards de livres (12,7 milliards d'euros)**, vont créer le numéro un mondial de l'information financière devant l'américain Bloomberg.

(15/05/2007)

### Le premier Festival européen des Quatre Ecrans va décrypter et juger les images

qui s'affrontent et convergent sur les 4 supports : cinéma, télévision, net et mobile

(10/05/2007)

### Second Life... à "taster" mais avec prudence

(04/05/2007)

### Presqu'un Européen sur 3 dispose d'une connexion internet haut débit

(02/05/2007)

### Sacré Challenges, élu "Magazine de l'année 2007" !

(30/04/2007)

pratiques discriminantes à l'embauche mais plutôt de faire avancer les choses en la matière.

De fait, la première utilisation que l'on a fait de ces résultats fut de les communiquer ! Car en terme de discrimination, la France est globalement en retard sur les pays anglo-saxons. Ces résultats doivent servir à faire prendre conscience à l'opinion publique, constituée aussi bien de directeurs de ressources humaines que de décideurs et de salariés, de l'ampleur du phénomène.

#### Quel postulat de départ ?

**Jean-François Amadiou** : L'idée était : comme il existe des formes de discrimination assez connues via des résultats de sondage, il faut chercher à en mesurer l'ampleur et à comparer entre elles des formes de discrimination pour avoir une évaluation de leurs importances respectives.

On est parti de l'hypothèse qu'il y avait effectivement plus de discriminations sur une origine maghrébine ou sur l'âge que sur le lieu de résidence, ce que l'on vérifiera par la suite. Mais on ne savait pas ce qu'il en était entre un handicapé, un maghrébin et un quinquagénaire.

Nous avons envoyé 1 800 CV pour 258 offres d'emploi avec à chaque fois 7 CV envoyés pour chaque offre. Adia nous a laissé totalement indépendants pour gérer ce testing. Nous lui avons ensuite fourni les résultats obtenus.

**Frédéric Girard** : Nous ne voulions rien vérifier au sens propre du terme, mais avoir une vision de l'ampleur du phénomène. Après avoir vu dans des émissions de télévision des personnes qui connaissaient une discrimination à l'embauche, nous avons voulu mesurer le phénomène dans sa globalité en menant une vraie étude scientifique sur le sujet.

#### Des résultats surprenants ?

**Jean-François Amadiou** : Notre testing s'est appuyé sur des emplois à pourvoir de type "chargé(e) de clientèle" pour lesquels nous avons envoyé des CV, entre autres de personnes handicapées. Dans tous les cas mis au jour, on peut parler de confirmation des résultats et non de surprise.

Il y a d'abord le fait que la discrimination liée au handicap est tout à fait spectaculaire par rapport à ce qu'on aurait pu imaginer ; cela témoigne des grandes difficultés que l'on a dans ce domaine et dans les politiques menées pour lutter contre le handicap.

D'autre part, la discrimination dont est victime l'homme de 50 ans est également très importante puisqu'elle n'est pas très éloignée de celle dont souffre la personne d'origine maghrébine.

On a aussi une forme de discrimination concernant le lieu de résidence, mais je pense qu'il nous faudra affiner cette donnée pour essayer de mieux mesurer l'impact de cette variable. Enfin, la discrimination au sujet du visage disgracieux n'est pas une surprise mais, là aussi, il faut des échantillons plus importants pour affiner la mesure.

**Frédéric Girard** : Si certains résultats ne nous ont pas surpris, ils nous ont permis de les "factualiser et de les mesurer plus clairement. Nous nous doutions en effet qu'une personne handicapée avait beaucoup moins de chances de trouver du travail... mais en l'occurrence "quinze fois moins" reste un résultat assez accablant, puisque dans l'enquête nous n'avions pas précisé la nature du handicap, mais seulement énoncé une "reconnaissance Cotorep" (Commission Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel qui apprécie pour le secrétariat d'Etat aux personnes handicapées le taux d'incapacité ) De même avec un nom d'origine maghrébine ou africaine, nous n'avons eu que 14 réponses au lieu de 75 par rapport au CV de référence, ce qui n'a rien eu d'étonnant.

On pensait également qu'il existait une discrimination envers les quinquagénaires et ce fut confirmé. En revanche, le poids de l'apparence disgracieuse m'a interloqué puisqu'il donne moitié moins de chances de trouver du travail ; tout comme l'influence du "quartier" qui a été un réel étonnement.

#### Choqué ou non ?

**Saïd Elinkichari** : Rien ne m'a choqué dans ces résultats car étant dans le

[Lire la suite](#)

Je veux



monde du recrutement depuis quatorze ans, je connais les pratiques de quelques entreprises (une minorité heureusement) que cette enquête révèle ou dénonce.

En revanche, je comprends le fait qu'une entreprise n'embauche pas forcément un handicapé ou quelqu'un au visage disgracieux en fonction du poste à pourvoir. Son refus est compréhensible, à partir du moment où le poste exige des critères physiques particuliers clairement définis. Dans le bâtiment par exemple, on ne doit pas regarder si un candidat présente bien ou pas sur le plan vestimentaire. Par contre, une activité commerciale en contact avec le public peut exiger que le candidat soit présentable. Cela fait partie des critères pour accepter ce genre de poste.

### Des réactions du monde de l'entreprise ?

**Jean-François Amadiou** : Les entreprises sont toutes très soucieuses aujourd'hui de ce problème d'inégalité des chances à l'embauche et s'en préoccupent de plus en plus. Elles cherchent à négocier avec des organisations syndicales des accords et à mettre en place au sein de leurs structures des politiques de lutte contre les discriminations car elles savent qu'il y a un enjeu de diversité, de communication et de recrutement. D'ailleurs, les publics d'entreprise et les responsables de ressources humaines comprennent parfaitement cet investissement.

Un fait est acquis : les campagnes d'Adia ont un fort succès, non seulement auprès du grand public, mais auprès des clients d'Adia. Il est à noter également qu'aucune réaction négative ne s'est manifestée sur le principe du testing.

### Quels conseils donner aux entreprises ?

**Frédéric Girard** : La première question fondamentale qu'il faut se poser est de savoir quelles sont les compétences nécessaires pour un poste. La seconde, et qui ne rentre pas dans des pratiques discriminantes, est que si, en effet, l'influence d'un critère physique a effectivement des conséquences sur le travail, en quoi cela devient-il un élément-clé du poste.

Pour appuyer ce point de vue, on peut citer certains univers tels que le nucléaire ou la maintenance qui nécessitent des gens de petite taille ; ou encore l'hôtesse d'accueil qui ne doit plus être d'abord jolie, mais avant tout aimable.

Il faut donc transformer des critères discriminants en critères objectifs liés à la compétence que nécessite le poste.

### Un phénomène nouveau ?...

**Saïd Elinkichari** : Il faut savoir que la discrimination à l'embauche s'aggrave pendant les crises économiques quand la loi de l'offre et de la demande agit. Dans les années 60, on a fait venir des immigrés en France car il y avait un manque de main-d'œuvre. En 1998-99, il manquait des informaticiens et Jean-Pierre Chevènement, alors ministre de l'Intérieur, demandait aux préfets d'établir des cartes de séjours aux étrangers informaticiens qui trouvaient un CDI, afin de ne pas pénaliser notre pays (circulaire Chevènement). Il y avait à l'époque un manque de profils et on allait même jusqu'à solliciter les étrangers dans leurs pays.

Deux ans après, l'inverse s'est produit avec la crise en septembre 2001. Ces entreprises qui embauchaient auparavant des étrangers n'ont même plus voulu recevoir des Français d'origine maghrébine nés en France car il y avait une abondance de CV où un "Stéphane" était en concurrence et choisi par rapport à un "Mohamed". Il ne faut pas donc sombrer dans le "victimisme" et tout mettre sur l'incompréhension, l'intolérance, le racisme ou autre.

### ...ou état de fait que l'on ne souhaitait pas dénoncer ?

**Jean-François Amadiou** : En réalité, on ne peut pas défendre un point de vue qui justifie une discrimination à l'embauche, quelle qu'elle soit, par rapport à un poste particulier. Cela mènerait très vite à une impasse, et les entreprises en profiteraient pour écarter les candidats qui auraient, à leurs yeux, des handicaps par rapport au poste.

Non seulement, on est en train de mettre au jour ce phénomène d'inégalité des chances à l'embauche en parlant de lui, mais on va aussi au-delà en passant au stade de mise en œuvre de politiques dans les entreprises et de mesure du phénomène.

Personne n'a certes envie de passer pour une entreprise qui discrimine mais il faut noter qu'en France les entreprises se lancent dans des mesures et des audits internes de la situation (pour la faire progresser) et le font même savoir à l'extérieur pour montrer qu'elles s'en préoccupent.

**Frédéric Girard** : On parle depuis très longtemps de cette discrimination mais sans l'avoir actualisée. Trop souvent, des jugements sont portés de manière empirique. Or, en toutes matières, il faut toujours pouvoir se référer à des éléments précis, rationnels et incontournables.

A partir du moment où un phénomène est "nommé", on peut le traiter. Maintenant que l'on a mis au jour, et donc reconnu concrètement cette inégalité des chances à l'embauche, on va pouvoir travailler à résoudre ce problème.

### Un phénomène généralisé ?

**Saïd Elinkichari** : Non car il y a des exceptions à cette pratique de discrimination à l'embauche. De fait, alors que dans certaines banques, un nom à consonance étrangère vous empêchera d'être recruté, la Société Générale œuvre dans le sens contraire. On ne peut que se réjouir du nombre élevé de Maghrébins, bien diplômés (polytechniciens, centraliens... certes), dans la salle des marchés appartenant à cette banque. D'ailleurs, cela explique peut-être qu'elle ait la meilleure performance de sa salle des marchés du point de vue de ses résultats au niveau français et bientôt en Europe.

Cela signifie qu'une entreprise qui choisit ses salariés en fonction de leurs compétences et indépendamment de leur origine est forcément plus compétitive. Un jeune homme brillant, dont le prénom est Ali ou Mohamed, gérant 200 personnes à la Société Générale est chose courante et ne choque aucun collaborateur de la banque. Ce n'est pas encore dans les mœurs de toutes les autres grandes banques.

Il est donc dommage pour une entreprise de passer à côté d'une compétence uniquement par ce que le nom du postulant ne convient pas. Les entreprises qui ne pratiquent pas la discrimination sont certainement plus performantes. On peut également citer Cap Gemini qui, ne pratiquant pas la discrimination raciale à l'embauche, est numéro Un en France et en Europe.

### Vers une discrimination positive ?

**Saïd Elinkichari** : Je ne crois pas qu'il faille pour autant engager un processus de discrimination positive. Cela mène à la nomination d'un collaborateur, compétent certes, mais qui sert d'alibi. Il faut donner la même chance à tout le monde en se basant seulement sur les compétences de la personne ; embaucher quelqu'un uniquement parce qu'il s'appelle "Mohamed", ce serait passer d'un excès à l'autre et créerait d'autres incompréhensions...

D'ailleurs, les étrangers n'acceptent pas d'être embauchés seulement sur leurs origines raciales, car dans ce cas, c'est nier leurs qualités professionnelles. Ce qu'il faut, c'est sensibiliser le recruteur qui s'arrête sur un prénom qui dérange, sans évaluer les compétences professionnelles du candidat, même si elles correspondent parfois au profil du poste à pourvoir.

### Quel avenir pour l'égalité des chances à l'embauche ?

**Saïd Elinkichari** : Les entreprises françaises qui continueront la discrimination à l'embauche se pénaliseront par rapport à celles qui ne la pratiquent pas. Des individus talentueux et extrêmement compétents iront chez les concurrents, notamment dans des entreprises anglo-saxonnes qui les embaucheront sans prendre en compte leurs origines étrangères. Cette fuite des cerveaux représente une perte inestimable pour notre pays.

**Frédéric Girard** : Adia travaille en interne à la fois sur le fait de ne pas utiliser de pratiques discriminantes et d'avoir ensuite cette capacité d'influence sur ses clients. Notre testing s'inscrit donc dans un mouvement générique, puisque d'ici la fin de l'année, une haute autorité contre les discriminations devrait être mise en place.

La prise de conscience de l'opinion publique est aussi de nature à faire que les gens se mettent en action pour adopter un changement de pratiques. Le sujet étant complexe, le phénomène étant ancré, le changement ne se fera pas sur du court terme. C'est un mouvement de fond.

## Un vent d'optimisme ?

**Frédéric Girard** : Ce qui me rend optimiste, c'est la pénurie de compétences qui va nous frapper à partir de 2006 à 2010. J'espère qu'en actionnant dès maintenant ces phénomènes-là, les responsables seront obligés de revisiter leurs façons de recruter dans ces périodes de disette. Il s'agit alors d'inscrire ce changement de mentalité dans la durée.

Aussi, l'ouverture des frontières et la mondialisation induisant une plus grande circulation des personnes, il faudra être sûr d'avoir des pratiques telles, que nous allons répondre à des besoins de compétences. Ainsi le seul objectif est-il de travailler sur des process de recrutement qui soient de nature à ne valoriser que les compétences.

Les entreprises doivent être conscientes de l'illégalité de certaines pratiques discriminantes qui constituent depuis 1997 un délit. Près de 20 % des annonces de recrutement présentent un caractère discriminant, interdit, illégal.

Tout cela nous amène à penser qu'il y a un gâchis de compétences. L'équation - deux millions et demi de chômeurs face à des entreprises qui peinent à recruter - doit nous faire conduire à une ouverture et à un début d'explication.

## Faut-il d'autres études de ce type ?

**Jean-François Amadiou** : Oui, bien entendu d'autres études devront être menées sur l'inégalité des chances à l'embauche, car ce testing, s'il constitue une première étude d'envergure scientifique, n'épuise pas du tout la mesure du phénomène. Il faudrait, par exemple, travailler sur des cadres et d'autres types de populations.

Pour l'instant, le paradoxe est qu'on a encore une très mauvaise mesure de ces phénomènes ; il faut déjà établir des diagnostics pour ensuite voir si l'on progresse au niveau de chaque entreprise ; entreprises qui doivent se doter d'outils pour mesurer leur progression. Car c'est à partir d'une situation concrète que l'on peut voir si l'on a progressé. Aujourd'hui, si l'on a une mesure de l'égalité professionnelle homme-femme et si l'on sait combien il y a de handicapés, on ne sait pas combien il y a de maghrébins ! Etc, etc.

Il s'agit de faire un état des lieux actualisé pour permettre aux entreprises de progresser dans leurs pratiques (dans le bon sens !) et faire à terme un bilan des politiques d'entreprises luttant contre la discrimination à l'embauche.

[Net & Digest](#)

[L'espace de recrutement de Generale Europe Consultants](#)

[Le site de l'association Génération Décideurs](#)

[L'entreprise est-elle raciste ? Sondage exclusif CSA/Enjeux Les Echos](#)

[Le site du Centre d'Etude et de Recherche sur les Organisations et la Gestion des Relations Sociales](#)

[Le site de l'entreprise Adia](#)

[L'enquête sur les discriminations dans sa totalité](#)

[La synthèse de l'enquête sur les discriminations](#)

[Version imprimable](#) - [Prévenir un ami](#) - [Retour](#)  
[S'abonner au fil RSS de cette rubrique](#)

[Accueil](#) | [Haut de page](#) | [Contact](#) | [Mentions légales](#) | [Crédits](#) | [RSS](#)

Ujjef - 420 rue St Honoré - 75008 Paris  
Tel : 01 47 03 68 00 - Fax : 01 47 03 68 01

Conception : [Ujjef](#) - Contenu éditorial : [Okarito](#) - Développement et design : [Okarito](#)