

Une campagne de tests anonymes avait été menée entre octobre 2018 et janvier 2019 auprès de 103 grandes entreprises parmi les 250 plus fortes capitalisations de la bourse de Paris.

L'étude, intitulée "Discriminations dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal" publiée par le laboratoire TEPP (Travail Emploi et Politiques Publiques) présente les résultats de tests de discriminations dans l'accès à l'emploi.

L'objet de cette étude est de vérifier l'imperméabilité des grandes entreprises au risque discriminatoire, alors que ces dernières disposent de puissantes directions de ressources humaines et des moyens d'organiser des processus de recrutement garantissant l'égalité formelle des candidats, elles sont également engagées dans une démarche de responsabilité sociétale. La démarche s'appuie sur 4 méthodes de tests en combinant d'une part les actes de candidatures et des demandes d'informations préalables à un dépôt de candidature et d'autre part, des réponses à des offres d'emploi publiées par les entreprises et des demandes spontanées adressées aux entreprises. Les 6 territoires d'expérimentation retenus correspondent aux 6 plus grandes aires urbaines c'est-à-dire Nanterre (Le parc), Lyon (Etats-unis, Langlet santy), Toulouse (Grand mirail), Nice (Centre), Bordeaux (Saint michel) et Nantes (Bellevue). A noter que Lille et Marseille en sont exclues au regard de leur implication dans l'expérimentation des emplois francs.

Ainsi, 17 163 demandes ont émané de candidats fictifs et ont été envoyées entre octobre 2018 et janvier 2019 à 103 très grandes entreprises françaises, selon deux critères, celui de l'origine et du lieu de résidence. L'exploitation de cette base met en évidence une discrimination "significative et robuste" selon le critère de l'origine, à l'encontre du candidat français présumé d'origine maghrébine, dans tous les territoires de test. Une discrimination selon le lieu de résidence s'avère moins significative, et s'exprime notamment en région parisienne pour le secteur de l'industrie.

L'étude montre que les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à la médiane discriminent nettement plus le demandeur nord-africain. L'attractivité semble conforter l'hypothèse selon laquelle celle-ci entraînerait davantage de sélectivité dans le recrutement et partant, une exposition au risque de discrimination plus élevée.

Pour conclure, cette étude montre que les grandes entreprises ne constituent donc pas un échantillon d'entreprises abrité du risque discriminatoire.

Ces tests sur les grandes entreprises avaient été promis en 2018 par Emmanuel Macron lors de l'annonce de ses mesures pour les banlieues. Début 2019, le ministre de la Ville et du Logement, Julien Denormandie, avait précisé que son «*objectif*» était de pointer du doigt publiquement (via le «*name and shame*») les entreprises qui pratiqueraient ces discriminations.

Le 6 février prochain, lors de la présentation de sa première stratégie de lutte contre les discriminations, le gouvernement compte dénoncer les entreprises qui discriminent à l'embauche.

Il y aura bien un "name and shame". Marlène Schiappa, la secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, a déclaré que des entreprises qui discriminent à l'embauche seraient dénoncées le 6 février, lors de la présentation d'une "stratégie gouvernementale" contre ce problème.

Retrouvez le rapport de recherche complet via le lien ci-dessous.

Fichiers joints:  [rapport_discrimination_dans_les_grandes_entreprises_2020.pdf](https://www.irev.fr/sites/default/files/rapport_discrimination_dans_les_grandes_entreprises_2020.pdf) [1]

Dates: Jeudi 1 juin 2023 - 14:30

URL de la source (modifié le 01/06/2023 - 14:43): <https://www.irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/prevention-des-discriminations/emploi-et-discriminations-2>

Liens

[1] https://www.irev.fr/sites/default/files/rapport_discrimination_dans_les_grandes_entreprises_2020_

0.pdf