



# OBSERVER LES DISCRIMINATIONS... OUI MAIS COMMENT ?

## Etat des savoirs et des pratiques



Fabrice FORONI

Responsable d'études et de formations

**ISM CORUM** – Etudes, Formations, Accompagnements, Lyon

# DEROULEMENT DE LA PRESENTATION

## 1. TESTINGS TERRITORIAUX

Mesurer pour rendre visible des discriminations

## 2. DIAGNOSTICS INTERNES AUX ORGANISATIONS

Mesurer pour comprendre et agir sur les pratiques

## 3. AUTRES DÉMARCHES

Associer approche territoriale et diagnostics internes

Ressources : Défenseur Des Droits, *Avis n° 23-06 sur la proposition de loi n° 1494 visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques*, 13 novembre 2023, 20 p.

## TESTINGS TERRITORIAUX | Une vertu démonstrative

**Méthode** = proposer des candidatures équivalentes sur un même emploi / logement / service... – sauf un critère prohibé – et voir le résultat, en veillant à :

- cibler quelques métiers donnant lieu à des recrutements fréquents.
- utiliser les modalités habituelles de candidature sur ces métiers.
- neutraliser les risques de biais en permutant CVs et rangs d'envoi d'un test à l'autre.

### Exemple du « testing BIT » de 2006 :

- Des écarts discriminatoires très élevés à l'examen des CVs
- ...alors même que les métiers testés étaient peu qualifiés.

*Lecture : dans les tests par envoi de CV, la candidature à consonance hexagonale a obtenu une réponse positive (= proposition d'entretien) dans 24% des cas ; alors que cette proportion est trois fois plus faible (8%) pour la candidature à consonance maghrébine.*

Métiers ciblés et modalités de candidatures		PROPORTION DE CANDIDATURES CONVIEES EN ENTRETIEN	
		Candidature « hexagonale »	Candidature « maghrébine »
Emplois peu qualifiés uniquement :	- envoi de CV	24 %	8 %
	- appel téléphonique	35 %	19 %

Source : testing BIT – DARES - ISM CORUM (2007), réalisé auprès de 2 000 employeurs, sur des métiers d'assistant.e administratif.e, employé.e commercial.e et commis.

### Exemple du « testing DARES » de 2021 :

- Des écarts persistants sur les mêmes types de postes...
- ...même s'ils semblent plus réduits par rapport à 2006.
- Moins de risques discriminatoires sur les postes plus qualifiés.

Type de métier testé		PROPORTION DE CANDIDATURES CONVIEES EN ENTRETIEN	
		Consonance « hexagonale »	Consonance « maghrébine »
Envoi de CV uniquement :	- emplois peu qualifiés <sup>a</sup>	33 %	18 %
	- postes de cadre non encadrant <sup>b</sup>	38 %	29 %
	- postes de cadre encadrant <sup>c</sup>	24 %	20 %

Source : testing DARES – IPP - ISM CORUM (2021), sur des métiers de :

(a) assistant.e administratif.ve, employé.e commercial.e, commis, monteur.e électricité, préparateur.trice de commandes

(b) chargé.e recrutement, développeur.e, commercial.e IT et contrôleur.e de gestion

(c) ingénieur.e production, responsable de magasin et responsable de restaurant

Ressources : DARES et alii, *Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ?*, Dares Analyses n° 67, 2021

## TESTINGS TERRITORIAUX | Applicables à différents domaines

<b>Des testings également réalisés dans l'accès aux</b>	<b>- loisirs</b>	= boîtes de nuits, gîtes, campings...
	<b>- logements</b>	= agences et particuliers + parc social (demande au guichet)
	<b>- soins</b>	= cabinets médicaux, généralistes et spécialisés
	<b>- crédits</b>	= prêt immobilier, aide à la création d'entreprise

### Exemple d'un testing d'accès aux soins commandité par une collectivité en 2011 (source : ISM CORUM) :

= Tests téléphoniques auprès des 269 cabinets dentaires, gynécologiques, ophtalmologiques du territoire de la collectivité ; avec 2 patientes-testeuses exprimant la même demande de soin, l'une indiquant bénéficier de la CMU-C.

« - Vous êtes libre comment la semaine prochaine ?  
- Vous acceptez la CMU ?  
- Ah... d'accord, vous êtes une CMU...  
donc la semaine prochaine ça va être difficile... »

« - J'ai une dispo le 26/10.  
- Vous acceptez la CMU ?  
- Ah je ne sais pas, c'est fermé. Il faut rappeler demain.  
- Fermé ? Je ne comprends pas.  
- Oui, c'est fermé aujourd'hui, il faut téléphoner demain.  
Moi je ne peux pas vous répondre.

« Est-ce que vous êtes à la CMU ou quelque chose comme ça ? »  
(question posée d'emblée aux deux patientes-testeuses)

« - Vous acceptez la CMU ?  
- Euh oui... mais par contre là il y en a déjà donc on ne peut pas.  
Alors lui il en prend pas, je suis désolée Madame. »

## DEROULEMENT DE LA PRESENTATION

### 1. TESTINGS TERRITORIAUX

Mesurer pour rendre visible des discriminations

### 2. DIAGNOSTICS INTERNES AUX ORGANISATIONS

Mesurer pour comprendre et agir sur des pratiques

### 3. AUTRES DÉMARCHES

Associer approche territoriale et diagnostics internes

## DIAGNOSTICS INTERNES | Evaluer ses propres pratiques

Plus de 100 diagnostics internes réalisés par ISM CORUM depuis 2006 :

- Trois approches :
- **testing sollicité** / « auto-testing »
  - **analyse statistique** de fichiers de gestion 

RH
locative
autre...
  - **audit qualitatif** de ses process et pratiques internes

- = *testings emploi (42) ou logement (1)*
- = *candidatures / carrières / rémunérations (35)*
- = *attributions de logement (3)*
- = *orientation des apprenti.es par les C.A.D. (1)*
- = *activité RH, logement, éducation... (24)*

### Un contexte de plus en plus favorable à la réalisation de diagnostics internes... y compris sur l'origine

- Des injonctions gouvernementales et dispositifs (*Index F-H...*) incitant les employeurs à auditer leurs pratiques
- Un affaiblissement de la croyance selon laquelle « *on ne peut rien mesurer sur l'origine* »
- Un renforcement des outils de gestion interne (systèmes d'informations) et des conditions de leur exploitation (RGPD).



### Usages des diagnostics internes par les organisations

- Faire un premier « état des lieux ».
- Renouveler périodiquement un même diagnostic pour mesurer les progrès obtenus.
- Réaliser différents diagnostics pour examiner progressivement l'ensemble de ses pratiques internes.

Ressources : - Foroni F. et Larssonneau M. (2023), *Évaluer pour agir : les diagnostics statistiques au service des politiques d'égalité*, AFMD, août 2023, 96 p.  
- Défenseur Des Droits et CNIL, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances : guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*, 2012, 110 p.

## DIAGNOSTICS INTERNES | Exemples de demandes

### Renforcer ses *data* internes, en élargissant par exemple le *Rapport de Situation Comparée femmes-hommes*...

- ...à d'autres critères : handicap, origine... =>  une catégorisation de ce critère à externaliser + un traitement sécurisé des données.
- ...à d'autres analyses plus approfondies, notamment sur les écarts de rémunération (=> régressions logistiques, analyse de *Nopo*...).

### Exploiter des fichiers RH pour analyser la sélection des candidatures reçues (ou des évolutions de carrière)

	RECEPTION	CONSULTATION	PRESELECTION	ENTRETIEN	EMBAUCHE
<i>Effectifs à chaque étape</i>	154 597	92 435	23 583	6 374	1 522
Candidature masculine à consonance européenne	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Candidature féminine à consonance européenne	1.02	<b>0.87</b>	1.04	1.01	1.01
Candidature masculine à consonance extra-europ.	1.04	<b>0.85</b>	<b>0.74</b>	<b>0.80</b>	<b>0.80</b>
Candidature féminine à consonance extra-europ.	0.99	<b>0.80</b>	<b>0.81</b>	<b>0.76</b>	<b>0.76</b>
Candidature sans RQTH déclarée	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Candidature avec RQTH déclarée	<b>1.20</b>	<b>0.81</b>	<b>0.65</b>	<b>0.51</b>	<b>0.51</b>

Comparaison à caractéristiques équivalentes, en neutralisant les variables suivantes :

*Candidature* : niveau de diplôme et d'expérience, spécialisation, âge, distance du lieu de résidence à l'emploi postulé (+ taille, niveau de vie moyen, taux d'immigration, présence d'un QPV), rang de réception, nombre total d'emplois postulés.

*Offre* : entité, lieu du poste, contrat, niveau d'étude et d'expérience requis, nbre candidatures reçues.

### Evaluer des procédures d'attribution de logements (de la *Société Anonyme de Construction de la Ville de Lyon*)

- 2008 : audit qualitatif + analyse statistique de plus de 7 000 demandeur.es (profil / issue / type de logement attribué).
- 2009 : mise en place d'un outil de gestion *Equilog* favorisant la non-discrimination, avec l'accompagnement du DDD.
- 2010 et 2015 : renouvellement du diagnostic statistique, pour mesurer les progrès obtenus.



Ressources : - Ville de Villeurbanne, *RSC 2021 élargi aux critères de l'origine et du handicap*, 2023, 69 p.

- Duvivier C. et alii, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, CEE, 2016, 5 p.

- Défenseur Des Droits (ex-HALDE), *Analyse et recueil des bonnes pratiques. Accès au logement social : garantir l'égalité*, 2011, 161 p.

## DEROULEMENT DE LA PRESENTATION

### 1. TESTINGS TERRITORIAUX

Mesurer pour rendre visible des discriminations

### 2. DIAGNOSTICS INTERNES AUX ORGANISATIONS

Mesurer pour comprendre et agir sur les pratiques

### 3. AUTRES DÉMARCHES

Associer approche territoriale et diagnostics internes

## AUTRES DEMARCHES | Intérêt et limites des deux types d'approche précédents

### Testings territoriaux

- ✓ Cibler tous types d'organisations, y compris de petite taille.
- ✓ Produire des résultats solides et territorialement ancrés, avec la possibilité de comparaisons sectorielles / géographiques...
- ⚠ ...mais uniquement sur la 1<sup>ère</sup> étape d'un processus, sans pouvoir évaluer son issue (attribution du logement ? embauche ?).
- ⚠ ...sans toujours parvenir à impliquer les organisations testées :
  - « ce sont les autres qui discriminent, c'est pas moi »,
  - une mise en accusation qui génère fréquemment crispations et critiques sur la méthodologie, sur la légitimité de la démarche...

### Diagnostics internes sollicités par des organisations

- ⚠ Auditer surtout des organisations de grande taille (= avec des fichiers de gestion / des effectifs conséquents / des moyens).
- ⚠ Travailler au cas par cas, uniquement avec des organisations volontaires et sans pouvoir généraliser la démarche.
- ✓ Mesurer les risques discriminatoires sur l'ensemble d'un processus (exemple : du sourcing jusqu'à l'embauche et l'intégration).
- ✓ Impliquer directement les acteurs concernés, en s'appuyant sur l'analyse de leurs propres pratiques.
- ✓ Constater généralement la coexistence de « bonnes » et de « mauvaises » pratiques au sein d'une même organisation.

## AUTRES DEMARCHES | Associer l'approche territoriale à des diagnostics internes

TROYES  
CHAMPAGNE  
MÉTROPOLE



Exemple : la démarche engagée par Troyes Champagne Métropole avec les employeurs du territoire

2022-23 : - **40 entretiens** auprès de TPE et PME + d'autres acteurs du territoire (SPE, insertion, intermédiaires, écoles, associations).

- ...interrogés sur leurs **initiatives en matière de non-discrimination et d'inclusion**, ainsi que leurs **besoins**.

- Rédaction d'une **synthèse des actions, bonnes pratiques et ressources** repérées sur le territoire + atelier de restitution.

2023-24 : - **3 autres ateliers de travail** avec les employeurs pour

- **poursuivre** le recueil des bonnes pratiques et des besoins.

- inscrire des actions dans le **PLCD du Contrat de Ville**.

### Des leviers d'actions pour réduire les discriminations dans l'emploi sur le territoire

- **Confronter** les points de vue, actions et difficultés des différents acteurs du territoire pour **rapprocher** (et réduire d'éventuels *a priori*).

- Mieux **faire connaître** les ressources mobilisables : dispositifs, accompagnements, événements...

- **S'appuyer de manière positive** sur des actions concrètes et efficaces, déjà mises en œuvre par certains employeurs...

- ...pour **inciter d'autres employeurs** à faire évoluer leurs pratiques, par le partage d'expérience et « l'émulation entre pairs ».

Ressources : - synthèse du diagnostic de 2022-23 éventuellement diffusable ?

## AUTRES APPROCHES | De nombreuses initiatives déjà menées

Exemple : commanditaires et partenaires d'ISM CORUM dans l'emploi depuis 2004



Acteurs de l'emploi

Syndicats et associations professionnelles



Employeurs privés



Employeurs publics

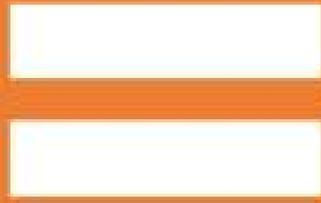


Autres organismes



...ainsi que les initiatives accompagnées par de nombreux autres acteurs (liste non exhaustive) :

- bureaux d'étude et de formation : AlterNego, Entre-Autre, Just Different, Mozaïk RH, Mixity, l'Observatoire des Discriminations, Perfégal...
- chercheur.es et équipes universitaires : cf. des références indiquées dans les Ressources.



## ANNEXES | Approcher l'origine ethn raciale par la consonance des prénoms

**Un moyen simple et efficace de déterminer l'origine (réelle ou supposée) des personnes telle qu'elle peut être perçue par autrui**

- des prénoms systématiquement mentionnés dans tous les fichiers de gestion des organisations...
  - ...y compris pour des personnes ayant quitté l'organisation, ou qui ne l'ont jamais intégré (telles que des candidatures refusées).
- => Plus simple à obtenir et plus exhaustif qu'en interrogeant directement des personnes.

**Une approche recommandée dès 2007 par la CNIL et qu'elle valide à certaines conditions**

- « porter sur un fichier anonyme ne permettant pas d'identifier les personnes » (= « ne relève pas de la loi du 06/01/1978 »),
- remplir les obligations de sécurisation et de traçabilité, récapitulées depuis 2018 dans le RGPD,
- s'appuyer sur un référentiel permettant une catégorisation automatisée des prénoms.
- confier la catégorisation des prénoms à un tiers extérieur, pour empêcher son intégration dans les fichiers de l'organisation auditée.

**Exemples (choisis aléatoirement) de prénoms caractérisés selon la zone géographique où ils sont le plus souvent attribués :**

PRÉNOMS ÉVOQUANT UNE ORIGINE "EUROPÉENNE"		
Zone géographique	féminins	masculins
Allemagne	Gertrud, Liese...	Theodor, Wieland...
Angleterre	Dorothy, Linda...	Benedict, Nigel...
Espagne	Edelmira, Tomasa...	Adan, Pepito...
France	Rosalie, Solange...	Gaspard, Laurent...
Irlande	Clodagh, Meave...	Donovan, Mahon...
Italie	Crocetta, Nunzia...	Edmondo, Gianpiero...
Portugal	Domingos, eugênio...	Inês, Judite...
Russie	Fedora, Valerya...	Anatoly, Leonid...
Scandinavie	Astrid, Stina...	Gunnar, Ulrik...
(...)		

### PRÉNOMS NON CATÉGORISÉS CAR ÉVOQUANT PLUSIEURS ORIGINES

Prénom	Zones géographiques
Fatima	Maghreb / Portugal
Kim	Angleterre (Fe.) / Scandinavie (Ho.) / Vietnam (Fe.)
Leila	Angleterre / Maghreb
Lina	Angleterre / Italie / Maghreb
Maya	Angleterre / Inde
Nadia	Angleterre / France / Maghreb / Russie
Sara	Espagne / Italie / Maghreb / Portugal / Scandinavie
Yasmin	Angleterre / Iran
Yuri	Japon (Fe.) / Russie (Ho.)
(...)	

PRÉNOMS ÉVOQUANT UNE ORIGINE "EXTRA-EUROPEENNE"		
Zone géographique	féminins	masculins
Afrique sub-sah.	Subira, Yewande...	Kobe, Odhiambo...
Chine	Wen, Ling...	Wu, Chang...
Inde	Shyama, Amrita...	Jabbar, Sudhir...
Iran	Gul, Laleh...	Rustam, Jahangir...
Japon	Hiroko, Yasu...	Shichiro, Katashi...
Maghreb	Latifa, Fayruz...	Fouad, Nasir...
Turquie	Nergis, Hande...	Alp, Mehmed...
Vietnam...	Chau, Hoa...	Dong, Tuan...
(...)		