

Discriminations : anonymat, testing...vraies ou fausses solutions ?



Depuis de nombreuses années, une forte discrimination est présente au sein des entreprises. Cela se fait le plus souvent ressentir lors des entretiens d'embauche. Pour y faire face et changer les choses, des politiques pour la diversité ont été réclamées comme en 2004. Des lois ont donc été par la suite promulguées et sont entrées en vigueur afin de promouvoir de nouvelles manières de recruter. Mais cette bataille n'est malheureusement pas encore gagnée, car ces nouvelles façons de faire sont le plus souvent basées sur des éléments purement physiques.

Une vingtaine de motifs de discrimination sont aujourd'hui reconnus, et le baromètre de défense des droits ne prend toujours pas en compte le critère de l'appartenance sociale.

L'âge est le premier motif de discrimination, dans une grande entreprise une personne de plus de 50 ans est aux yeux de l'entrepreneur(se) comme quelqu'un qui aura le droit à plus de jours de congé, ce qui occasionnera une baisse de production dans l'entreprise, des clichés sont aussi mis en avant comme le fait que les personnes âgées seraient plus lentes, perdues plus facilement face à la technologie qui prend de plus en plus de place chaque jour au sein des entreprises ou encore le fait qu'elles puissent tomber malades plus facilement.

Les personnes âgées ont aussi moins de chance d'être rappelées à un entretien car leur salaire sera plus haut que celui d'un jeune de 28 ans, l'économie d'une entreprise est vue comme primordiale, le salaire d'une personne âgée peut être remplacé par le salaire de deux jeunes.

Le jeune lui coûtera moins cher, pourra travailler plus tard et se doit de faire ses preuves, ce qui est dû au fait que son CV est moins riche d'expériences. Ce qui nous amène à une nouvelle forme de discrimination, trop souvent durant l'entretien, une demande d'expérience trop élevée est demandée ce qui est compliqué quand le candidat, la candidate commence à entrer dans le monde du travail.

Le sexe, la couleur de peau, le lieu de résidence, les problèmes physiques/psychiques, la religion, l'apparence physique (poids, beauté, look, taille), l'accent... sont les deuxièmes motifs de discrimination connus.

Lors d'un entretien, l'une des premières questions qui sera posée à une femme sera « êtes-vous enceinte ? Si non comptez-vous l'être ? Êtes-vous déjà mère ? »... Le poids du réseau familial passera en premier et cela avant même de savoir le niveau d'études de cette jeune femme. Ces questions sont normalement interdites en France, mais tous les entrepreneurs(ses) ne suivent pas cette règle ce qui oblige certaines femmes à se mettre en recul, la plupart vont donc se sentir obligées par exemple de retirer leurs alliances durant les entretiens afin de ne pas minimiser leurs chances.

La couleur de peau est aussi un motif de discrimination, les personnes chargées du recrutement véhiculeraient, inconsciemment, des stéréotypes vécus durant l'histoire coloniale.

Le lieu de résidence, le fait d'être immigrant peuvent être discriminants dans certaines sociétés, ou encore juste le fait d'avoir un accent.

Pour le poids, une loi a été mis en place en France, interdisant le fait qu'une personne juste par la cause de son poids soit en interdiction de postuler à l'emploi qu'il/qu'elle souhaite.

Pour la tenue vestimentaire un(e) recruteur(se) peut si il le souhaite empêcher une personne portant le voile d'entrer dans son entreprise, mais pour ce faire, il lui faudra une raison valable. Certaines entreprises ont donc choisi de créer un dress code, si le candidat(e) n'entre pas dans la norme il pourra être refusé à l'entretien.

Dans notre nouvelle ère, celle du numérique, de nouvelles façons de recruter ont été inventées, mais elles sont pour la plupart très marginales et s'essayent le plus souvent dans des métiers où l'embauchement est déjà très compliqué.

Par exemple, l'utilisation de CV vidéo est mise en avant par certaines entreprises et institutions comme Pôle Emploi. Cela amène donc une nouvelle façon de discriminer les candidat(e)s, cela se fait la plupart du temps au premier coup d'œil (ex : un visage disgracieux), ces discriminations touchent en particulier les handicapés. Des enquêtes ont été par la suite menées comme celle du cabinet Mozaïk RH et l'université Paris-Dauphine.

Les employeurs vont jusqu'à essayer de trouver des informations personnelles sur le candidat(e) grâce aux réseaux sociaux, comme sa religion, son orientation sexuelle. Les réseaux sociaux sont devenus une nouvelle étape de recrutement en plus du tri des CV et de l'entretien de recrutement.

De nouvelles façons de faire passer un entretien sont aussi mises en avant, le candidat(e) peut s'il le souhaite passer son inscription sur certaines applications comme Skype et de là l'employeur(se) pourra si il le souhaite utiliser des logiciels capables d'analyser les expressions du visage. La plupart du temps grâce à de nombreux stéréotypes (savoir si vous êtes plutôt joyeux(se) ou triste, si vous êtes oui ou non intelligent(e) et que vous ne faites face à aucun problème mental). Les candidat(e)s, et cela pour la plupart du temps, ne sont pas mis au courant de l'exploitation de ce logiciel sur eux. Cette façon de faire se retrouve surtout aux États-Unis.

Certaines solutions de recrutement ont entre autres été pensées mais jamais achevées. Ainsi le fait de généraliser des tests de mise en situation pourrait atténuer la discrimination. Pour ce

faire, le gouvernement avait mis en place une idée de « testing » afin de constater quelles discriminations se retrouvent le plus souvent lors d'un entretien.

Ces tests avaient lieu dans des entreprises à des dates régulières à qui l'on envoyait de fausses offres d'emploi. L'idée étant de créer une candidature similaire aux candidatures habituelles mais, en faisant varier une caractéristique, ainsi dire que la candidate est une femme afin de conclure si cette caractéristique est défavorisante ou non, donner un nom de famille étranger, un lieu de naissance/de résidence dans un quartier sensible...

Afin qu'aucune des 120 entreprises testées ne se méfie de quoi que ce soit, les auteurs de l'expérimentation doivent envoyer de nombreux tests dans des entreprises différentes en laissant un temps entre chaque envoi pour que cela ne paraisse pas louche.

La plupart du temps les entreprises choisies sont celles qui diffusent souvent des annonces.

Les entreprises proposent des emplois plutôt divers ce qui empêche les testeurs(SES) d'avoir une réponse précise à leurs questions et malheureusement, les taux de réponses sont souvent très bas. Mais, les non-réponses ne veulent pas dire discrimination, peut être que la candidature n'était tout simplement pas celle recherchée...

En février 2020, les expérimentateurs(SES) ont accusé huit entreprises de discrimination au sein de leur entreprise, mais comme les expérimentateurs(SES) s'y attendaient une vague de protestations est arrivée. Les entreprises expliquèrent que les CV envoyés et les offres de travail convoitées n'étaient pas recherchées à cet instant, d'autres expliquèrent que c'était dû à un problème de logistique, les tests n'avaient pas été envoyés au bon endroit, aux bonnes personnes.

Les expérimentateurs(SES) répliquent à cela en expliquant que ces tests ont un manque de représentativité et que chaque CV envoyé avait une structure qui variait.

Le gouvernement a annoncé dans un communiqué que le 17 juin 2020 de nouveaux testings seraient envoyés et cette fois aux grandes entreprises.

Ces tests ont aussi dû faire face à de nombreuses plaintes car, les citoyen(e)s trouvent que « le testing » se focalise trop sur les origines et ne mettent pas en avant les autres critères de discrimination. Ce qui a pu causer chez certaines personnes un sentiment de peur de n'avoir décidément que peu de chance de trouver un emploi.

Pour la sociologue Emmanuelle Marchal (*Le Monde*, 8 juillet 2020), les annonces publiées par les entreprises sont à encourager. Pour elle tous les emplois disponibles devraient être mis en avant avec des informations précises (salaires, horaires, lieux de travail), pour que les travailleurs(SES) aient un large choix d'idées et puissent mieux comprendre le marché du travail.

Une des nouvelles idées de recrutement mis en place est le recrutement par le biais du stage voir de l'alternance afin de voir le candidat(e) en action. Pour ce faire le candidat(e) doit avoir dès le départ des contacts dans le monde du travail ce qui peut être une nouvelle fois discriminant.

Enfin la dernière idée mise en place est une des idées qui a le plus fait parler d'elle : « le CV anonyme », une solution qui aurait pu au départ être révolutionnaire mais qui s'est retrouvée finalement trop vite abandonnée en 2017 avec la promulgation de la loi égalité et citoyenneté où les pouvoirs publics décidèrent de mettre fin à ce projet.

Cette façon de faire n'aurait pas fait disparaître la discrimination, mais aurait aidé à ce que les candidat(e)s aient une chance équivalente. Cela aurait surtout pu aider les candidat(e)s immigrant(e)s qui auraient été moins défavorisés grâce à l'anonymisation des CV.

Catherine Quinet, maîtresse de conférence en sciences économiques à Sciences Po Lille, parle plus précisément (*Le Monde*, 8 juillet 2020) de cette idée dans une tribune : « L'anonymisation du CV est une mesure efficace de lutte contre les discriminations raciales à l'embauche ».

Pour la plupart des candidat(e)s issus de l'immigration, l'entrepreneur pourrait montrer de la bienveillance envers eux grâce aux informations comme le lieu de résidence, le patronyme... qui se trouve dans le CV. Ce qui n'est plus possible dans le CV anonyme car ces questions ne sont plus présentes et d'autres questions sont basées sur leur formation et leur expérience ce qui laisse voir de nombreux « trous ». Ces « trous » sont présents faute d'avoir pu faire de nombreuses formations différentes, le recruteur(se) n'ayant plus accès aux informations sur son patronyme ne pourra pas mettre en avant cette bienveillance. Mais, dans un autre sens un immigrant(e) aurait autant de chance d'être rappelé qu'un candidat(e) sans origine migratoire ayant le même CV, les mêmes formations, il n'y aurait donc pas cette partie discriminante.

Cette mesure aurait finalement aidé à stopper les discriminations raciales durant les entretiens, le CV anonyme aurait donc contribué à lutter contre les discriminations à l'embauche à raison de l'origine.

Après les entretiens vient le moment du recrutement durant lequel la candidate ou le candidat peut s'il le souhaite renégocier son statut, son contrat et sa condition d'emploi.

Pour le moment le monde du travail va mal, les candidat(e)s envoient des milliers de candidatures, de CV aux entrepreneurs et les recruteurs eux multiplient les critères de sélection en amenant en plus les réseaux sociaux, en amenant des difficultés avec les discriminations...

Peut-on penser que les choses évolueront dans un sens favorable, et que les discriminations s'atténueront grâce aux différents outils et méthodes employées ?

Héloïse COMBE (Terminale 8), le 27 octobre 2020