



Trois associations de Limoges dénoncent le « nombre important » de discriminations à l'embauche



L'an passé, Pôle emploi avait organisé des « speed dating » dans des quartiers sensibles de Limoges. © Thomas JOUHANNAUD

Les résultats du plus grand testing jamais mené en France, publiés en février, révélaient qu'un candidat portant un nom à consonance maghrébine a 25 % moins de chance d'être engagé que s'il a un nom à consonance européenne. Une discrimination à l'embauche dénoncée aussi par trois associations limougeaudes.

Nom et prénom peuvent-ils handicaper une personne dans sa recherche d'emploi ? Une réponse a été apportée, au début du mois de février, par les chercheurs de l'Université de Paris-Est-Créteil .

Ces derniers ont conduit le plus grand testing jamais réalisé en France , en envoyant 10.000 candidatures dans 103 grandes entreprises françaises. Le résultat (*) est éloquent. Quand le candidat a un nom à consonance maghrébine, il a 25 % de chance en moins de recevoir une réponse que s'il porte un nom à consonance européenne.

Le port du foulard « peut porter préjudice »

[Visualiser l'article](#)

Une discrimination à l'embauche qui n'est **guère surprenante pour Jean-Pierre Robert** . Délégué départemental de l'association **Entente des générations pour l'emploi et l'entreprise** (EGEE 87), il aide des chômeurs dans leur insertion socioprofessionnelle.

« Ce testing enfonce des portes ouvertes, car la discrimination raciale est un phénomène important à l'embauche », estime-t-il. « Les candidats sont souvent sélectionnés sur leurs nom et prénom, mais aussi sur leur adresse. S'ils vivent dans un quartier réputé comme sensible, ils ont moins de chance d'être retenus. Lorsqu'une photo accompagne le CV, le port d'un foulard peut aussi porter préjudice. »

Les petites entreprises, « souvent réticentes »

Une analyse partagée par Jean-Paul Detroyat. Responsable de l'antenne limougeaude de l'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC), il accompagne des personnes dans leur recherche d'emploi. « Les TPE-PME (**) sont souvent réticentes pour embaucher des gens issus de la diversité. »

Une problématique qui, selon Jean-Paul Detroyat, se pose moins dans les grandes entreprises. « Les équipes y sont plus grandes. Il est donc plus simple d'y intégrer une personne d'origine étrangère, car le recrutement est plus facilement "dilué" dans le service. »

Pour Mustafa Gursal, directeur de la Boutique Club Emploi à Limoges, les discriminations à l'embauche sont plutôt marquées en fonction du secteur d'activité . « Les milieux qui ont des besoins importants de main-d'œuvre, comme le bâtiment, sont généralement peu regardants sur les origines du candidat. C'est moins le cas pour les métiers où il y a peu d'embauche. »

Comment réagir si l'on pense avoir été victime de discrimination à l'embauche ?



Si une personne pense avoir été victime de discrimination à l'embauche, sa principale difficulté est de le prouver. « Les employeurs sont souvent vigilants et sensibilisés aux textes de loi, et la discrimination sera pratiquée de manière indirecte pour les contourner », affirme Me Becquaert, avocat en droit du travail à Limoges. « L'employeur doit veiller à objectiver au maximum le recrutement, à laisser ses préjugés de côté. » Inutile donc pour le candidat d'essayer de démontrer une discrimination par ses propres moyens. « La démarche n'aura presque aucune chance d'aboutir au tribunal faute de témoignages », complète Me Becquaert. « D'autant plus qu'un entretien est réalisé en milieu clos. C'est souvent la parole du recruteur contre celle du candidat. »

Pour ce dernier, sa meilleure option est alors de s'adresser aux associations anti-racisme. « Elles pourront réaliser un "testing", et ainsi prouver éventuellement le mode de recrutement discriminatoire de l'employeur », explique Me Becquaert. « Il s'agit d'un mode de preuve recevable en justice, car ces associations sont officiellement habilitées pour traquer les comportements discriminatoires. »

Pendant l'entretien d'embauche, quelques indices peuvent néanmoins trahir le recruteur. À commencer par les questions posées. « Elles doivent répondre à deux principes, celui de la transparence et de la pertinence », résume l'avocat. « Le recruteur doit indiquer les méthodes d'évaluation utilisées et la finalité des tests réalisés. Les questions doivent servir à apprécier uniquement les qualités professionnelles du candidat. Ce dernier ne peut pas être interrogé sur ses opinions politiques, ses convictions religieuses ou sur ses origines. »

[Visualiser l'article](#)

La discrimination pourra alors être prouvée à partir du moment où le recruteur différencie deux personnes à compétences égales à partir de préjugés. Dans le cas où une discrimination à l'embauche est prononcée par un tribunal, l'auteur s'expose à trois ans de prison et 45.000 euros d'amende.

« La société française est encore marquée par des idées préconçues et des stéréotypes »

Les recruteurs ne seraient pas les seuls responsables de cette discrimination à l'embauche. « Ce qui pose problème, c'est la mentalité générale de la population. Beaucoup de gens ont du mal à s'ouvrir au monde, et encore plus à travailler aux côtés de personnes issues de la diversité », estime Jean-Paul Detroyat, qui a été recruteur dans des banques d'affaires. « La société française est encore marquée par des idées préconçues et des stéréotypes », ajoute de son côté Jean-Pierre Robert, recruteur pendant 35 ans à la SNCF.

Les recruteurs s'adapteraient donc à cette société décrite par les deux hommes. En effet, lorsqu'un employeur rencontre un candidat, les compétences professionnelles de ce dernier ne sont pas le seul critère de sélection. « En faisant arriver un nouveau dans le service, le recruteur veille à ce que ce dernier ne perturbe pas l'atmosphère et l'équilibre du groupe de travail », poursuit Jean-Paul Detroyat.

« La discrimination à l'embauche ne doit toutefois pas empêcher la personne en recherche d'emploi de se remettre en question. Le chômeur peut tomber dans la facilité de se cacher derrière la discrimination, sans chercher à évoluer et se poser les bonnes questions, en restant bloqué dessus. »

Mustafa Gursal (empty)

« Si l'ambiance est altérée, la productivité l'est aussi. À cause des stéréotypes, le recruteur ne peut pas prendre le risque d'engager une personne d'origine étrangère, qui serait mal acceptée dans l'équipe. Souvent, le recruteur peut penser qu'il sera compliqué d'intégrer une personne d'origine étrangère dans le groupe. »

Des entreprises qui associent le recrutement d'une personne en foulard à « une image négative »

L'image de l'entreprise est aussi un paramètre déterminant dans le choix du recruteur. Une fois de plus, les stéréotypes influencent ce dernier. « À cause des poncifs de la société, beaucoup d'entreprises associent par exemple le fait de recruter une personne en foulard ou quelqu'un d'origine maghrébine à une image négative », regrette Jean-Pierre Robert. « Dans d'autres pays, comme le Danemark, cela ne pose aucun souci. Il s'agit simplement de sociétés plus tolérantes que la nôtre. »

Cette question de l'image est également pointée du doigt par Mustafa Gursal. « Il est souvent plus délicat pour les entreprises de recruter des gens d'origines étrangères sur des postes à responsabilité. Elles ont peur de l'image que ce responsable pourrait véhiculer, en interagissant avec des personnes qui ont des idées préconçues. »

« Ils galèrent pendant des années »

Jean-Pierre Robert est, ainsi, souvent confronté à des chômeurs d'origines étrangères qui « galèrent pendant des années ». « Ils postulent partout, mais ne sont embauchés nulle part. C'est une population en déshérence par rapport à l'emploi. Leurs nom et prénom sont un véritable blocage, très handicapant. »

De nombreux chômeurs acceptent pourtant ce handicap. « Ils en ont pris conscience et l'ont intégré dans leur fonctionnement », soupire Mustafa Gursal. « Ils peuvent par exemple s'autocensurer, en se disant que ça ne sert à rien de postuler sur un poste. Certains habitants de quartiers sensibles préfèrent se taire sur leur adresse, car ils sont persuadés que le recruteur risque d'en avoir une vision négative. »



Discriminée à l'embauche à cause de sa petite taille.



Sarah est conseillée par Mustafa Gursal.

Sarah (prénom modifié) est une jeune fille sérieuse, diplômée de la fac de lettres. Elle travaille très bien. Ses anciens employeurs l'ont toujours félicitée. Jusqu'à lui écrire des lettres de recommandation.

La femme de 27 ans est pourtant au chômage. Elle peine à se faire embaucher dans l'administration. Ce n'est pas faute de passer des entretiens. « Mon CV intéresse toujours », souffle cette mahoraise vivant à Limoges. « Mais quand j'arrive pour l'entretien et que l'on me rencontre pour la première fois, on se fout de moi. »

En cause : sa petite taille. « Les employeurs me posent toujours des questions à ce sujet. » Souvent un peu trop. « Ils en oublient de parler de mes compétences ou de mes diplômes. Ils me disent ensuite qu'ils me rappelleront, mais ne le font jamais. »

Certains sont plus francs. Comme à Mayotte, lorsque Sarah cherchait un stage pour un poste de management. « En arrivant à l'entretien, le recruteur m'a regardé bizarrement. Il m'a dit que je ne pouvais pas donner des ordres à ses salariés, car ils le prendraient mal à cause de ma taille. »

La jeune fille essuie ce genre de remarques presque à chaque fois. « Un recruteur m'a dit que je ressemblais à une fille de 12 ans. Il m'a conseillé de m'habiller différemment pour faire plus vieille. »

Lorsque la taille n'est pas un problème, c'est la non-possession du permis qui cloche. Ou presque. « Une boîte d'intérim m'avait contacté pour me dire que mon CV correspondait parfaitement avec les besoins d'une

[Visualiser l'article](#)

entreprise. Je me suis rendu au rendez-vous le lendemain. Mais ils m'ont dit qu'ils ne pouvaient pas me prendre car je n'ai pas le permis, ce que j'ai pourtant précisé sur mon CV. En fait, ils n'ont tout simplement pas osé me dire que ma taille leur posait problème. Je commence à le sentir quand les employeurs sont gênés par mon physique, et qu'ils ne m'engageront pas quoi que je puisse dire. Ils sont généralement évasifs et peu concentrés pendant l'entretien. »

Difficile pour Sarah de ne pas se décourager. « Je le prends toujours mal. C'est d'autant plus dur à vivre que la moitié de ma promotion travaille déjà. Je commence à me dire qu'il y a vraiment quelque chose qui cloche chez moi. Je sais que si je n'étais pas petite, je travaillerais déjà car j'ai les diplômes et les qualités nécessaires. »

« S'excuser de ce qu'ils sont »

D'autres personnes en recherche d'emploi peuvent même se retrouver complexées à cause de leurs origines. « Ils n'ont plus confiance en eux à cause des discriminations successives dont ils pensent avoir été victimes », note Jean-Pierre Robert. « Ils en viennent même à s'excuser de ce qu'ils sont. Nous nous tâchons alors de leur faire prendre conscience de leurs forces et compétences. L'objectif, c'est qu'ils parlent en priorité de ce qu'ils savent faire avant d'évoquer leurs origines et leur parcours de vie. »

Un parcours que Jean-Paul Detroyat préfère lui placer au centre de la recherche d'emploi. « Je leur conseille de valoriser leurs origines dans la lettre de motivation ou pendant l'entretien. Par exemple, je leur dis d'insister sur le fait qu'ils n'ont jamais eu de problèmes liés à leurs origines dans les emplois précédents. »

Les CV anonymes obligatoires ?

De son côté, Mustafa Gursal prépare notamment les chômeurs à reformuler « naïvement » une question qu'ils jugeraient discriminante. « Nous travaillons avec eux pour leur permettre d'identifier leurs atouts, sans s'attarder sur ce qui pose problème », ajoute-t-il.

Pour mettre fin à ces différences au moment de l'embauche, Jean-Pierre Robert prône l'usage des CV anonymes. Prévus en 2006 avec la loi sur l'égalité des chances, ces derniers ne sont jamais entrés en vigueur.

L'idée a été définitivement enterrée en 2015. « Ce serait bien d'y penser, car les candidats ne seraient plus triés sur leur identité. Tous les gens qui envoient un CV seraient placés sur le même pied d'égalité. Le recruteur serait donc obligé de sélectionner le candidat sur ce qu'il sait faire, et non sur ce qu'il est. »

Il est certain qu'il sera plus rapide d'anonymiser les CV que de stopper les stéréotypes.

Thibaud Delafosse

(*) Le résultat, portant uniquement sur les 40 entreprises de l'indice boursier SBF 120, a été dévoilé le 6 février par les ministères du travail, du logement et le secrétariat chargé de la lutte contre les discriminations. Le gouvernement avait alors critiqué 7 entreprises françaises pour « présomption de discrimination à l'embauche ».

(**) Dans le Limousin, 93 % des entreprises sont des TPE-PME.