

DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE sur le Bassin de Nancy ENQUÊTE

Un dossier de l'Association de Culture Berbère



**Réalisé par l'Agence Lorraine de
Développement Durable**



Contexte

Foison de travaux sont menés dans de nombreux territoires afin de mesurer l'existence et les différents types de discriminations rencontrés dans notre société, et notamment à l'embauche.

L'embauche elle-même pouvant refléter plusieurs types de discriminations, notamment ethniques, sociales, physiques, sans omettre l'âge des demandeurs d'emploi.

L'Association de Culture Berbère (ACB 54) a souhaité, sans aucune forme d'a priori, constituer un dossier et faire le point sur ce phénomène sur bassin de Nancy.

Un travail d'enquête – un TESTING, cadré par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy et réalisé par l'Agence Lorraine de Développement Durable (3D Territoires) :

- Dominique VALCK, directeur de 3D Territoires.
- Anne Marquette, chef de projet à 3D Territoires.
- Aurore BARTHELEMY, stagiaire en Mastère de Management de l'Economie Sociale - Université de Rennes.
- Cécile PAULY, stagiaire en Licence Professionnelle Agriculture/Développement Durable des Territoires - IUT de Nancy.

Au préalable de cette enquête, une réunion formelle s'est tenue avec la Maison de l'Emploi du Grand Nancy, l'ANPE, 3D Territoires et ACB 54, afin de déterminer :

1. **Le type de discrimination devant être mesuré** : le nom – la localisation sociale

- La consonance du nom : française et étrangère
- L'adresse : quartier sensible et centre ville

2. **La sincérité de la démarche.**

Aucun a priori n'a été formulé, ce qui est un point important. Il n'a donc pas été demandé à 3D Territoires de chercher à paramétrer la méthodologie pour obtenir un résultat particulier. Par ailleurs, les résultats ne donneront lieu à aucune information publique sur les candidats, les entreprises concernées pour d'éventuelles démarches juridiques ensuite ; 3D Territoires restant le seul détenteurs des informations nominatives. Le TESTING est dit « No naming – No sharing ».

La démarche est donc sincère.

METHODOLOGIE

Le sujet des discriminations est éminemment sensible. Il convenait de donner à ce TESTING un cadre extrêmement rigoureux. Les points de mesures commandés par ACB 54 sont le NOM et ADRESSE, c'est-à-dire la localisation sociale du candidat.

Ce croisement de ces deux critères n'a jamais été réalisé en France.

- **La cible des candidatures.**

La cible qui a été convenue et qui va déterminer la sélection des profils, a privilégié des métiers en tension : commerce/restauration - accueil/secrétariat/banque : 50% en réponse à des annonces – 50% en candidatures spontanées.

- **L'objectif : mesurer le taux de réponse mais aussi les raisons ou l'absence de raison quand un refus est signifié.**

- **Les candidats.**

Tous volontaires, ils ont été sélectionnés au sein des membres de l'Association de Culture Berbère et par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy. Tous sont de réels demandeurs d'emploi.

Cette sélection précise a permis de créer un groupe de 10 profils, aux compétences et parcours sans différences criantes et répondant aux mesures recherchées :

- Nom à consonance française résidant en centre ville
- Nom à consonance française résidant en quartier sensible
- Nom à consonance étrangère résidant en centre ville
- Nom à consonance étrangère résidant en quartier sensible

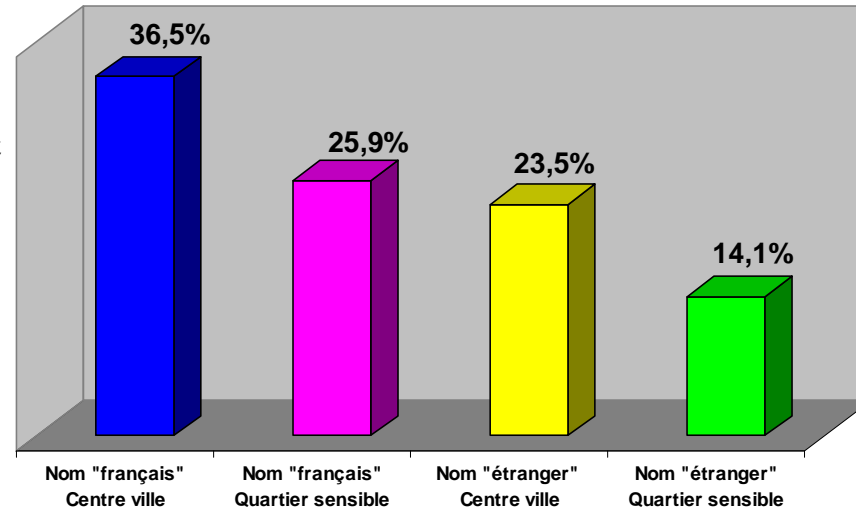
Les adresses ont formé un critère très important de la sélection : elles devaient correspondre à des lieux connus, parfaitement identifiés.

- **Organisation pratique : aucune entreprise ne devait recevoir 2 dossiers identiques ou proches. Chaque dossier a fait l'objet de 9 marqueurs de différenciation.**
 - **La structure du CV : 5 modèles différents ont été créés pour chaque candidat. Le CV reste sincère et exact, mais il est présenté différemment, toujours de manière valorisante. A noter que les dossiers ne mentionnaient pas l'âge mais la date de naissance, et ne comportaient pas de photo.**
 - **La lettre de motivation : aucune lettre n'a été standard, et chacune correspondait à l'annonce, à l'entreprise et aux éléments du CV, soit 400 lettres différentes.**
 - **Une lettre manuscrite a été rédigée pour chaque groupe d'envois à une annonce, soit 100 lettres manuscrites (avec des écritures différentes).**
 - **La qualité du papier : plusieurs qualités de papier ont été utilisées, et chaque groupe de 4 envois était sur des papiers différents (sans toutefois de différences ostentatoires).**
 - **Le type d'enveloppe : comme pour le papier, des enveloppes longues de quatre qualités différentes ont été utilisées dans chaque groupe d'envois.**
 - **Le bureau de poste : pour un groupe d'envois, les lettres n'étaient pas déposées dans le même bureau de poste, mais dans des bureaux différents correspondant à la localisation du candidat.**
 - **La date d'envoi : pour un groupe d'envois, les lettres n'ont pas été postées le même jour, mais à des jours différents et dans un laps de temps de 4 jours afin de ne pas être pénalisant. le choix de poster tel profil en premier et tel autre en dernier est resté strictement aléatoire.**
 - **Toutes les enveloppes sont manuscrites avec des écritures différentes : chaque groupe d'envois a des écritures différentes.**
 - **L'adresse mail : pour chaque candidat plusieurs adresses mail ont été créées chez des opérateurs différents.**

LES RESULTATS

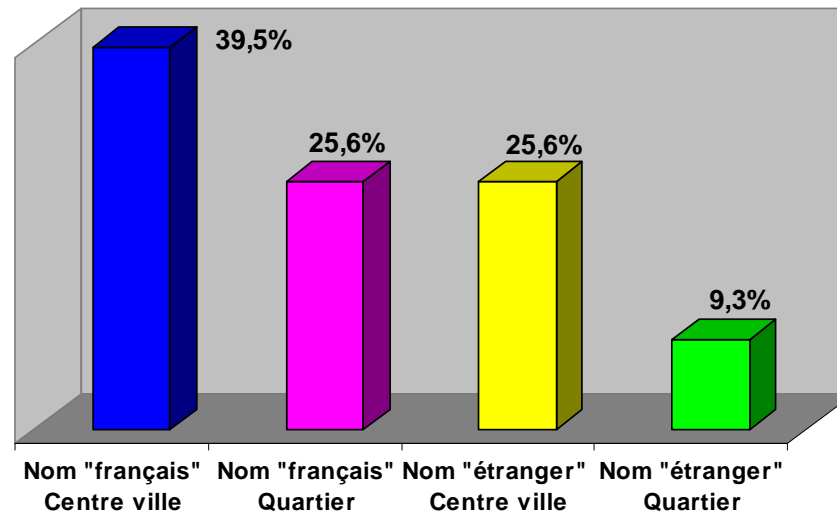
1- Répartitions des réponses obtenues entre les 4 profils.

Ce premier graphique laisse apparaître une information, où une tendance apparaît, et va se retrouver très régulièrement dans ce travail : un relatif même traitement entre le profil « nom français/quartier sensible » et le profil « nom étranger/centre ville ».



2- Répartition des réponses obtenues par courrier.

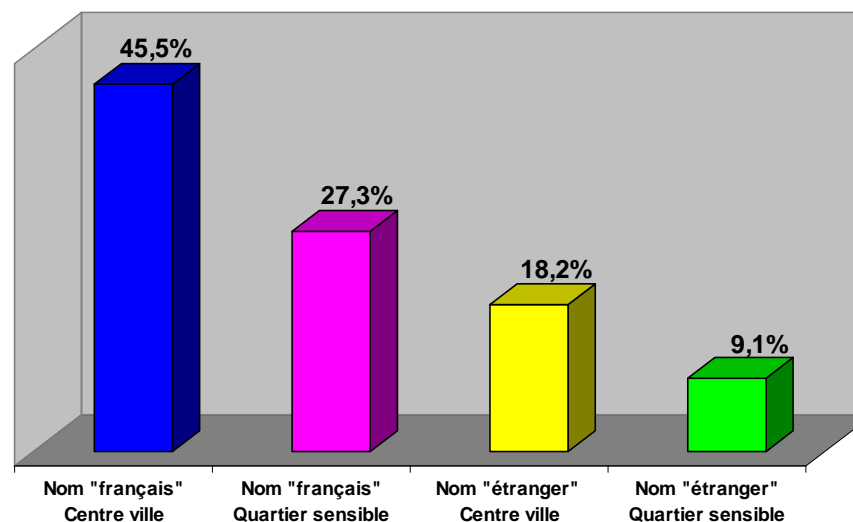
Les réponses obtenues par courrier font apparaître les mêmes tendances et la réelle difficulté de porter un patronyme à consonance étrangère et résider dans un quartier sensible.



3- Répartition des réponses obtenues par téléphone.

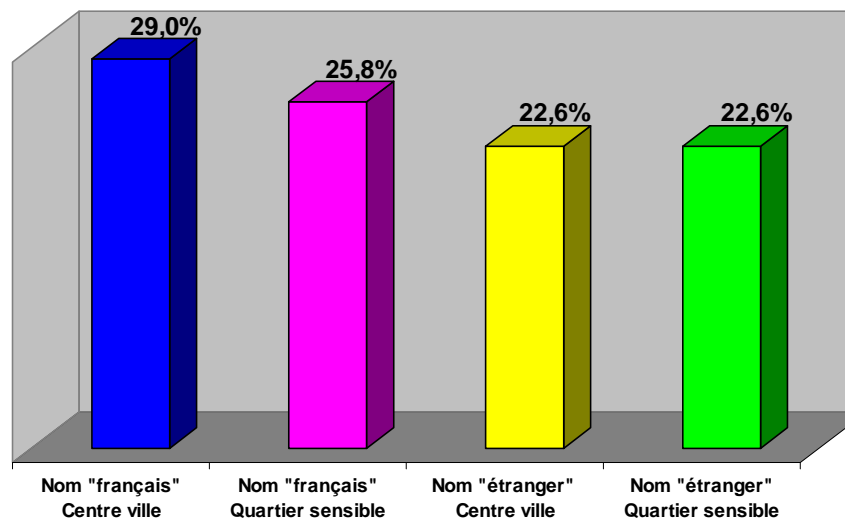
Une réponse par téléphone est une forme de considération différente car il y a un réel contact avec le demandeur d'emploi.

On note à l'évidence la forte proportion du groupe « nom français/centre ville », mais une différence marquée entre le profil « nom français/quartier sensible » et le profil « nom étranger/centre ville ».



4- Répartition des réponses obtenues par mail.

Les réponses par mail ne laissent pas apparaître de différences extrêmement marquées en positionnant toutefois le profil « nom français/centre ville » en tête.



RELANCES TELEPHONIQUES

3 semaines après les derniers envois, une série de relances téléphoniques a été organisée.

Celles-ci ont été réalisées par les candidats eux-mêmes, dans les locaux de l'Association de Culture Berbère et sous le contrôle de 3D Territoires.

Le protocole était strict : présentation simple, rappel du contexte et de la candidature, pour une demande d'information sur la suite réservée.

Les propos sont clairs, non vindicatifs. Si un candidat a un accent, il n'est ni dissimulé ni exagéré.

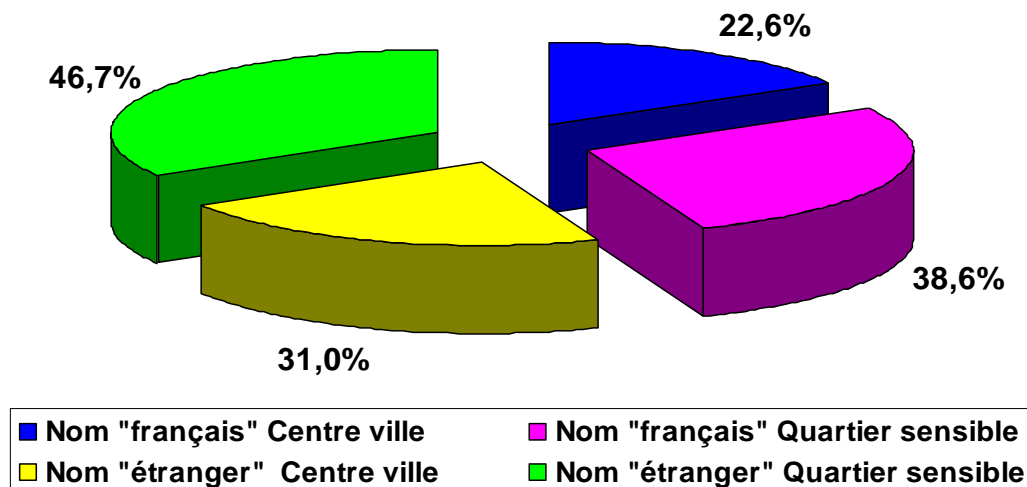
Chaque profil a relancé 22 organismes n'ayant pas encore donné de réponse.

88 relances téléphoniques ont été réalisées.

Elles permettent essentiellement d'affiner le taux de considération par la raison d'un refus ou l'absence de raison.

1- Pas de raison donnée au refus.

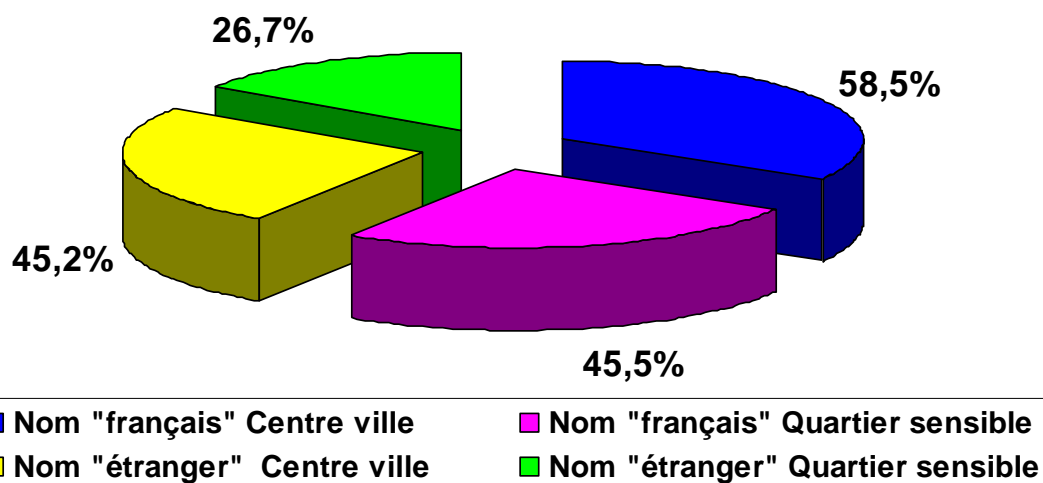
Aussi étonnant que cela puisse paraître, il est possible de ne donner aucune raison, notamment par la phrase laconique « nous ne pouvons donner suite ... ». Le profil « nom étranger/quartier sensible » est particulièrement marqué.



2- Raison « pas de poste disponible ».

Ce type de réponse peut sembler facile, mais il ne faut pas glisser dans le procès d'intention. La raison peut être sincère et 50% des envois reposent sur des candidatures spontanées.

Rappelons ici, que ces candidatures spontanées permettraient d'encore mieux mesurer ce taux de considération en obtenant une réponse, quelle qu'elle soit.

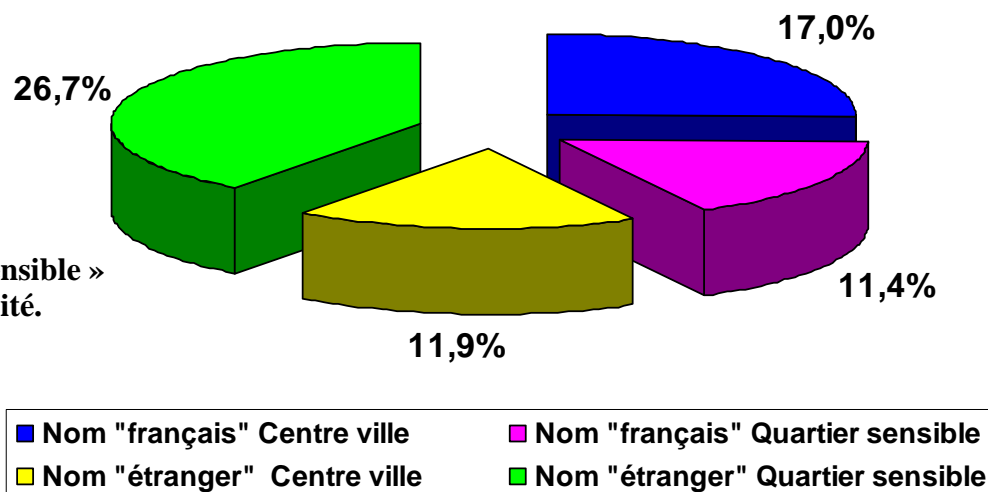


3- Raison « profil pas assez correspondant ».

Sur ce point nous revenons à une ventilation plus classique.

Le groupe « nom étranger/quartier sensible est plus fréquemment 'hors' profil de poste.

Une fois encore le profil « nom français/quartier sensible » et le profil « nom étranger/centre ville » sont à égalité.



D'autres raisons, comme l'âge, ont été évoquées, mais de manière très marginale.

CONCLUSION

Ce travail de testing confirme une évidence à laquelle, sans a priori, il était aisé de croire : le taux de considération (obtenir une réponse quelle qu'elle soit) est nettement plus élevé pour le groupe « nom français/centre ville ». Le groupe « nom étranger/quartier sensible » est très nettement moins considéré.

En revanche, un événement nouveau est clairement mesuré, avec un taux de considération extrêmement proche entre le groupe « nom français/quartier sensible » et le groupe « nom étranger/centre ville ».

Ce point est très intéressant et montre que la localisation sociale du candidat est au moins aussi discriminante que la consonance du patronyme.

Le quartier identifié comme 'quartier sensible' souffre d'un évident déficit d'image.

ENSEMBLE DES REPONSES	
Nom à consonance française - CENTRE VILLE	36,5 % de réponses
Nom à consonance française - QUARTIER SENSIBLE	25,9 % de réponses
Nom à consonance étrangère - CENTRE VILLE	23,5 % de réponses
Nom à consonance étrangère - QUARTIER SENSIBLE	14,1 % de réponses
REPONSES PAR COURRIER	
Nom à consonance française - CENTRE VILLE	39,5 %
Nom à consonance française - QUARTIER SENSIBLE	25,6 %
Nom à consonance étrangère - CENTRE VILLE	25,6 %
Nom à consonance étrangère - QUARTIER SENSIBLE	9,3 %
REPONSES PAR TELEPHONE	
Nom à consonance française - CENTRE VILLE	45,5 %
Nom à consonance française - QUARTIER SENSIBLE	27,3 %
Nom à consonance étrangère - CENTRE VILLE	18,2 %
Nom à consonance étrangère - QUARTIER SENSIBLE	9,1 %

A l'évidence, la réflexion/action doit s'engager sur ce déficit d'image, de manière transversale, sans procès d'intention. Un chantier de fond est actuellement en cours avec le programme de rénovation urbaine – aussi fondamental soit ce chantier, il s'inscrit dans la durée et ne résout pas le problème dans l'immédiat. Innovation et créativité sont nécessaires pour créer une couture entre long terme et court terme.

Des expérimentations sont menées actuellement par la Communauté Urbaine du Grand Nancy et la Maison de l'Emploi pour 'briser' cette glace d'a priori entre des chefs d'entreprises et des demandeurs d'emploi de quartiers sensibles ; des résultats prometteurs qui doivent être prochainement publiés. De même, le Conseil Général de Meurthe et Moselle engage un travail de fond sur l'exemplarité des collectivités territoriales.

Pour autant, une démarche gagnant – gagnant nécessite aussi que les personnes reconnues discriminées ne s'enferment pas dans un processus de victimisation. Ce point, bien que facile à dire, est reconnu comme fréquent par les experts travaillant sur ces problématiques.

L'Association de Culture Berbère a par ailleurs produit un excellent documentaire pour aborder ce problème de victimisation et 'penser positif'. Ce travail déconstruit une fatalité admise.

Le documentaire « Veni Vidi Vici » est régulièrement présenté dans le cadre des activités de l'Association de Culture Berbère.

UN TRAVAIL REALISE PAR
L'AGENCE LORRAINE DE DEVELOPPEMENT DURABLE
3D TERRITOIRES

www.3dterritoires.org

POUR L'ASSOCIATION DE CULTURE BERBERE

www.acb54.com

AVRIL/JUIN 2007

DISCRIMINATIONS
À L'EMBAUCHE
sur le Bassin de Nancy
ENQUÊTE



17, Rue Laurent Bonnevey - Bâtiment Tilleul Argentié - F-54100 NANCY

3D TERRITOIRES – Agence Lorraine de Développement Durable