

Les Echos

Discriminations à l'embauche : l'Etat va « tester » les grandes entreprises

27 octobre 2015

Une campagne nationale de testing va être lancée auprès des entreprises de plus de 1.000 salariés, a annoncé Manuel Valls.

Attention, courrier piégé. Lundi, dans le cadre du comité interministériel sur les banlieues, Manuel Valls a confirmé le lancement, promis en mai par le ministre du Travail d'alors, François Rebsamen, d'une campagne nationale de « testing ». Inspiré des Etats-Unis et utilisé par des associations et chercheurs depuis une dizaine d'années en France, le testing consiste à envoyer à des employeurs de fausses candidatures en ne changeant que certains éléments du CV (nom, adresse, sexe, etc.) pour mesurer d'éventuelles discriminations.

A partir de la fin de l'année, « un échantillon d'entreprises de plus de 1.000 salariés sera testé " sur des offres relevant « de métiers et de secteurs variés », indique le gouvernement. Seul le secteur privé sera visé et près d'un millier d'entreprises devraient être concernées. Le testing se concentrera sur les discriminations liées aux origines, qui restent de loin les plus fortes en matière de travail. La campagne débouchera sur une « synthèse publique » mi-2016 et un « dialogue » avec les entreprises qui auraient été épinglées, a annoncé le Premier ministre, pour qui « face aux discriminations, le droit seul ne suffit pas, il faut aussi une vraie prise de conscience de l'ensemble de la société ».

Michel préféré à Mohammed

Les entreprises fautives seront-elles sanctionnées ? Pas de manière immédiate ou automatique, répond le ministère du Travail, mais des sanctions seront envisagées si elles ne redressent pas la barre ensuite. De même, l'exécutif ne précise pas si les résultats seront communiqués par entreprise ou si le nom des mauvais élèves sera dévoilé. Cette approche, dite du « name and shame " (nommer pour jeter l'opprobre), ne devrait toutefois pas être retenue tant elle peut s'avérer polémique et susciter l'ire du patronat. « Le but n'est pas de piéger mais d'envoyer un signal fort », indique le ministère du Travail.

C'est un nouvel élément de pression envers les employeurs alors que certaines discriminations liées aux origines et aux religions restent marquées, comme l'a rappelé début octobre les résultats d'un autre testing, d'une ampleur inédite en France, mené par l'Institut Montaigne avec la chercheuse Marie-Anne Valfort (université Panthéon-Sorbonne). Ils ont envoyé de septembre 2013 à septembre 2014 des candidatures fictives à 6.200 offres d'emploi de comptables, secrétaires comptables et assistants. Il en ressort que « Michel " et « Nathalie » obtiennent un entretien tous les 5 et 4 CV envoyés; « Dov » et « Esther » tous les 7 et 5 CV; « Samira » et « Mohammed " tous les 6 et 20 CV. Mohammed a ainsi quatre fois moins de chances d'être convoqué que Michel. Les résultats ont de quoi interpellé les DRH, alors que le projet de loi sur la justice, qui sera examiné début 2016 prévoit d'instaurer des actions de groupes en matière de discriminations au travail.