

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>25913</b>	De <b>M. Philippe Latombe</b> ( Mouvement Démocrate et apparentés - Vendée )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Ville et logement		<b>Ministère attributaire</b> > Ville
<b>Rubrique</b> > discriminations	<b>Tête d'analyse</b> >Discrimination à l'embauche	<b>Analyse</b> > Discrimination à l'embauche.
Question publiée au JO le : <b>21/01/2020</b> Réponse publiée au JO le : <b>10/11/2020</b> page : <b>8061</b> Date de changement d'attribution : <b>15/09/2020</b>		

### Texte de la question

M. Philippe Latombe attire l'attention de M. le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement, sur le problème de la discrimination à l'embauche, notamment dans certaines grandes entreprises. Lors de l'annonce de ses mesures pour les banlieues, en 2018, Emmanuel Macron avait en effet promis des tests afin d'évaluer la discrimination à l'embauche dans les grandes entreprises. Début 2019, M. le ministre avait précisé que son objectif était de pointer publiquement (via la *name and shame*) les entreprises qui pratiqueraient ces discriminations. À la demande du Gouvernement, une équipe de chercheurs de l'université Paris-Est-Créteil a donc réalisé une étude basée sur une campagne de tests anonymes, menée entre octobre 2018 et janvier 2019, auprès de 103 grandes entreprises parmi les 250 plus fortes capitalisations de la bourse de Paris. Plus de 8 500 tests ont ainsi été effectués en combinant des candidatures et des demandes d'information, en réponse à des offres d'emploi ou de façon spontanée. À chaque test, deux profils fictifs identiques sont envoyés, l'un avec un prénom et un nom d'origine maghrébine, l'autre avec un patronyme d'origine française. Les chercheurs ont constaté que les pseudo-candidats à patronymes nord-africains ont reçu près de 20 % de réponses en moins que ceux à patronymes français. Une discrimination, plus faiblement significative, a aussi été constatée selon le lieu de résidence. Sur les 103 entreprises testées, entre 5 et 15 entreprises discriminantes ont été identifiées en fonction des critères pris en compte. Selon les chercheurs, cette discrimination est « plus forte dans les entreprises les plus grandes, dont le chiffre d'affaires est supérieur à la médiane, et se concentre dans quelques secteurs d'activité ». Or, à ce jour, l'identité des entreprises discriminantes n'a pas été révélée, ce qui fausse la portée de la démarche initiée par le Gouvernement. Il souhaite donc avoir communication des résultats du test incluant le nom des entreprises (vertueuses ou non) et savoir comment il est envisagé, à la lumière des informations révélées par cette étude, de lutter efficacement contre cette pratique discriminatoire au sein de certaines de ces grandes entreprises.

### Texte de la réponse

L'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi, en particulier pour des habitants issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville est une des manifestations des inégalités qui sèment le doute sur les valeurs républicaines et sur l'efficacité de l'action publique. L'objectif du Gouvernement est de lutter activement et concrètement contre ces discriminations et cela passe d'abord par la mise en lumière des présomptions de discriminations. Conformément aux engagements pris par le Président de la République, le ministère chargé de la Ville et du Logement a missionné en ce sens l'équipe de la fédération Théorie et évaluation des politiques publiques



du CNRS pour la plus grande opération de testing jamais menée en France sur l'emploi. Les processus de recrutement de 40 grandes entreprises tirées au sort parmi le SBF 120 (société des bourses françaises) ont été testés selon deux critères de discrimination : le lieu de résidence (adresse dans et hors d'un quartier prioritaire) et l'origine. La discrimination a été mesurée par la différence des taux de réponses positives entre le candidat de référence et le candidat potentiellement discriminé. Sur l'ensemble des entreprises testées, il est estimé que le taux de succès du candidat dont le nom a une consonance maghrébine est de 9,3%, contre 12,5% pour le candidat avec un nom à consonance européenne. S'agissant du critère du lieu de résidence, le différentiel entre les candidats est moins significatif. Sur la base de cette étude, les entreprises ont été contactées pour échanger sur les tests menés et leurs politiques RH en matière de lutte contre les discriminations. A l'issue de ces échanges le gouvernement a mis en ligne l'intégralité du rapport le 6 février dans un souci de transparence. Le rapport est consultable sur le site du ministère de la Cohésion des territoires. Il est notamment fait mention de sept entreprises avec de fortes présomptions de discrimination. Le 17 juin 2020, le Gouvernement a annoncé le lancement d'une deuxième vague de testing des entreprises. Cette nouvelle étude permettra de consolider les résultats et d'étudier les marges de progrès réalisés depuis par les entreprises. Elle couvrira l'ensemble des entreprises du SBF 120 sur 2 ans. Les résultats seront communiqués d'ici la fin de l'année dès que les analyses auront été produites par l'équipe en charge de les réaliser.