



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

26, place de la Gare L-1616 LUXEMBOURG

www.cet.lu

**Journée de réflexion sur le testing
Comment utiliser des tests de discrimination?**

Quand?

vendredi, le 5 octobre 2012

*Le testing et la mesure de la diversité : une étude
sur le port du voile islamique à l'embauche*

Pascal Tisserant, Université de Lorraine – Metz (France)

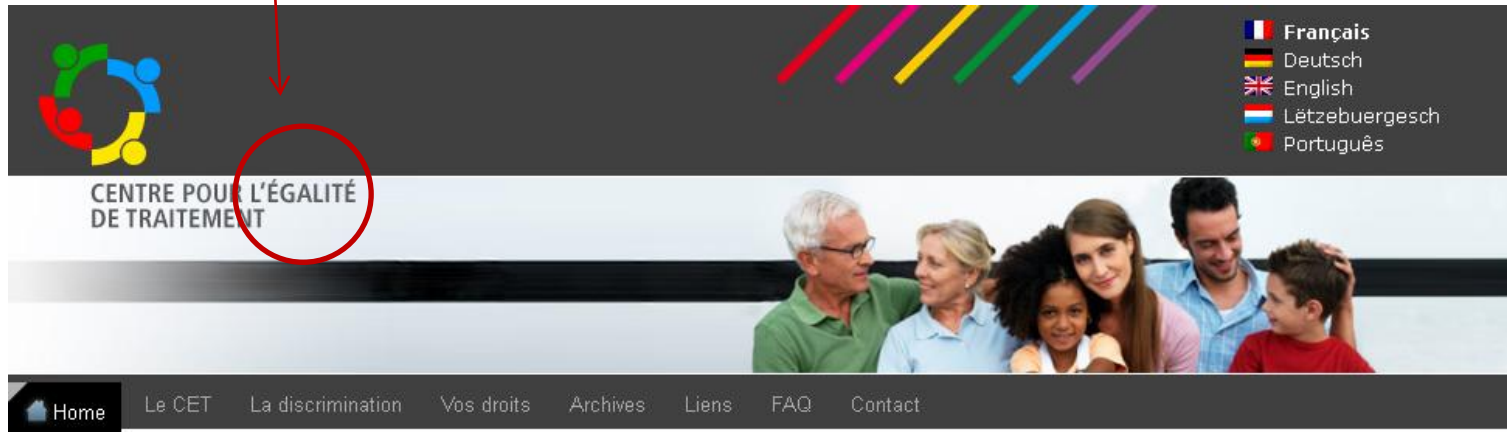


**UNIVERSITÉ
DE LORRAINE**

UFR SCIENCES
HUMAINES ET ARTS

www.formation-gendd

Égalité, Non Discrimination, Diversité



Signature de la « Charte de la diversité Lëtzebuerg »

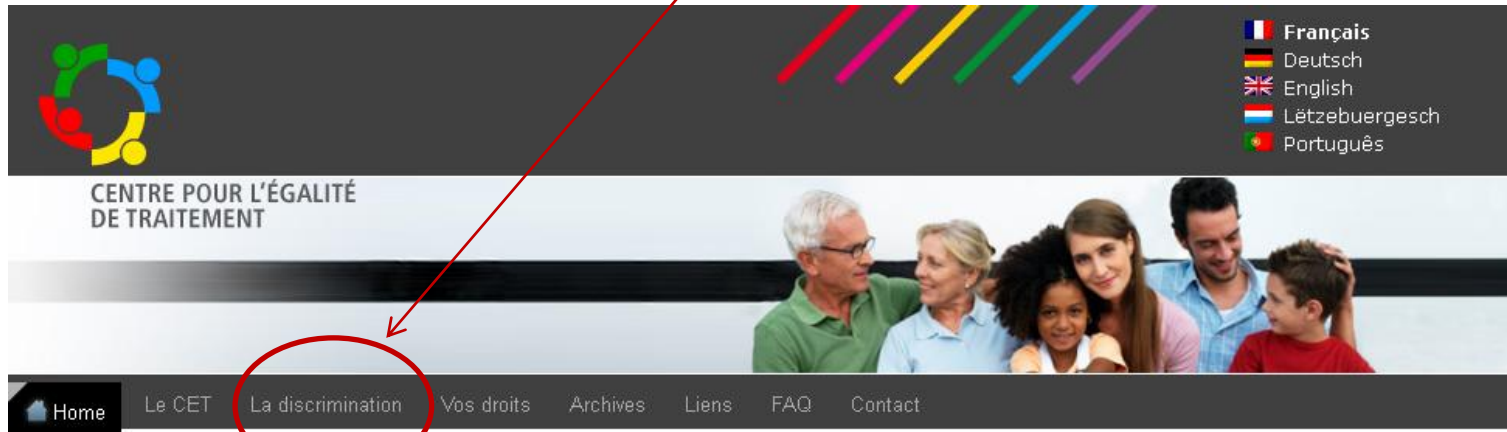
mercredi 3 octobre 2012

[communiqué de presse charte.pdf](#)



vidéo DGS, audio et sous-titres

Égalité, Non Discrimination, Diversité



Signature de la « Charte de la diversité Lëtzebuerg »


mercredi 3 octobre 2012

[communiqué de presse charte.pdf](#)





vidéo DGS, audio et sous-titres

Égalité, Non Discrimination, Diversité



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

-  Français
-  Deutsch
-  English
-  Lëtzebuergesch
-  Português



Home Le CET La discrimination Vos droits Archives Liens FAQ Contact

Signature de la « Charte de la diversité Lëtzebuerg »

mercredi 3 octobre 2012

[communiqué de presse charte.pdf](#)




vidéo DGS, audio et sous-titres

La Gestion de l'égalité, de la Non Discrimination et de la Diversité (GENDD)

- Usage différencié de la terminologie "ENDD" :
 - Selon chez les membres d'Equinet



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE DÉFENSEUR
DES DROITS



- Selon les secteurs ou les acteurs

- Objectif commun :

réduire les inégalités de traitement tout en favorisant le respect des différences et l'inclusion

La mesure de la GENDD

Propositions des acteurs français de la GENDD :

- Héran, F. (2010). ***Inégalités et discriminations : pour un usage critique et responsable de l'outil statistique.*** Rapport du Comité pour la Mesure de la Diversité et des Discriminations (COMEDD) remis au commissaire à la diversité et à l'égalité des chances. Paris : La documentation française.
- Zannad, H., Stone, P. (2009). ***Mesurer la discrimination et la diversité. Eléments de réponse.*** Paris : Association Française des Managers de la Diversité (AFMD).
- Palt, A. (2011). ***Rapport annuel diversités : mesurer, partager, progresser,*** Paris : AFMD , equityLab.
- Padova, Y., Mitjavile, M.H., Vulliet-Tavernier, S., Nerbonne, S., Saint-Gelais, K., Senghor, R., Dechavanne, F., Oubechou, J., Latraverse, S., Clement, M. (2012). ***Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances.*** Paris : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) et Le Défenseur des Droits.

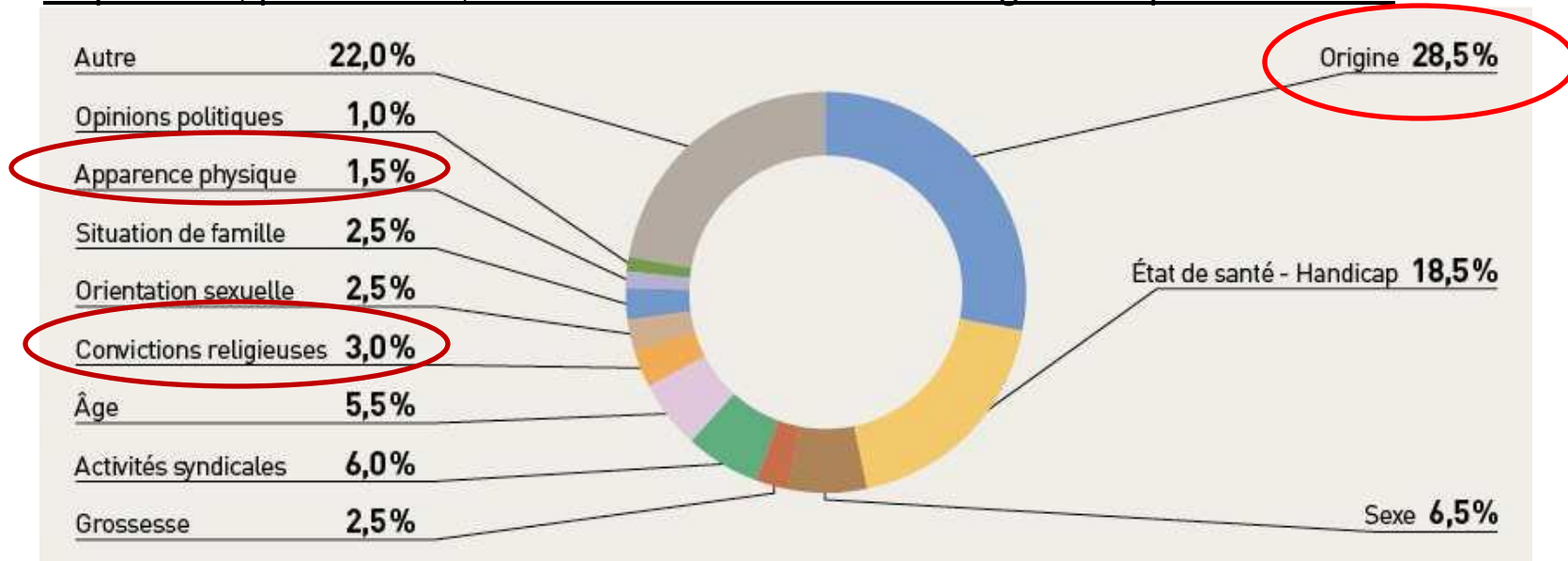
L'étude des discriminations: deux définitions

- Plus de 40 ans d'expériences en psychologie sociale
Tajfel et col., 1963, 1974)
 - « *la discrimination est un comportement négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés* » (Dovidio & Gaertner, 1986)
- Un intérêt politico-juridique récent (traité d'Amsterdam, 1997; Halde en 2005 ; CET en 2006)
 - « *Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.* » (<http://www.defenseurdesdroits.fr/>)

L'étude des discriminations par domaines et critères

- Le domaine de l'emploi particulièrement concerné: 48,5% des réclamations (Halde, 2009)
- Importance du critère (motif) de l'origine, en particulier l'origine maghrébine (Bataille, 1997; Rebzani, 2000; Fauroux, 2005)

Répartition, par critères, des 10545 réclamations enregistrées par la HALDE



Extrait du rapport annuel 2009 de la HALDE

Le voile islamique: un sujet d'actualité

- Symbole religieux genré
- Marqueur identitaire fort
- Enjeux politico-médiatiques importants:
 - “affaire du voile” et loi de 2004 relative au port de signes religieux ostentatoires dans les écoles publiques
 - loi du 11 octobre 2010 interdit la dissimulation du visage dans l'espace public
 - septembre 2012 : La présidente du Front National plaide pour l'interdiction du voile et de la kippa dans tous les lieux publics



Le voile islamique: un sujet d'étude

Les différents types de voiles islamiques

- Le port du voile et ses pratiques
 - Hoodfar, 2001; Tersigny, 2003; Ruby, 2005
- La représentation / perception du port du voile et ses effets
 - Lopicq et Ciceri, 2001; El-Geledi et Bourhis, 2010

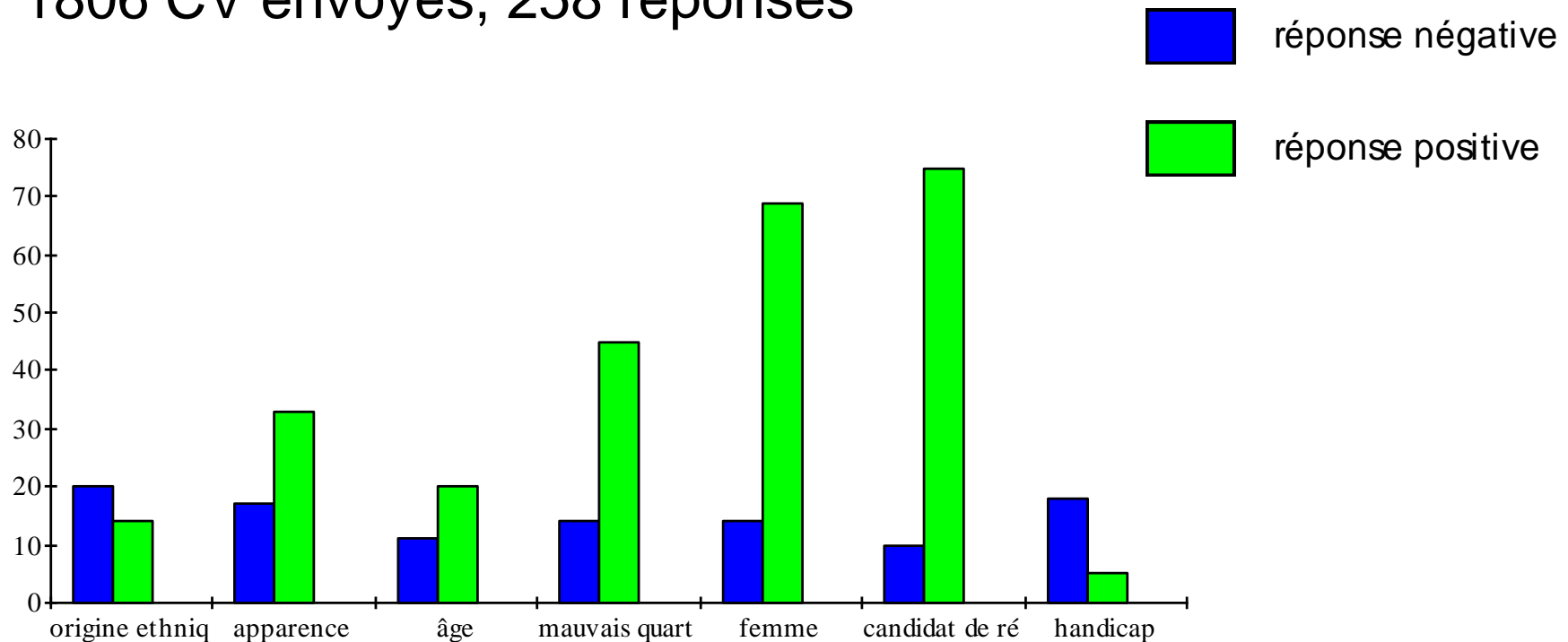


Le “testing” sur CV (Amadieu, 2004): protocole expérimental

- Méthode de “l’audit par couple” de CV:
- 1. Le “CV de référence”: Homme, nom et prénom “français”, 40 ans, réside à Paris, blanc de peau.
- 2. Le CV à la caractéristique manipulée (VI):
 - Le genre: femme
 - L’origine: nom et prénom maghrébin
 - Le lieu de résidence: le Val Fourré à Mantes la Jolie
 - L’apparence physique: visage disgracieux
 - L’âge: 50 ans
 - Le handicap: mention “cotorep”
- VD = réponse (convocation à un entretien)

Le "testing" sur CV (Amadieu, 2004): résultats

1806 CV envoyés, 258 réponses



Source: http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/presentation_du_testing_mai2004.pdf

Problématique

- La discrimination / patronyme maghrébin s'observe-t-elle également entre deux CV de femmes?
- Le testing sur CV permet-il d'observer une discrimination / port du voile islamique (associée au patronyme maghrébin)?

Méthodologie: construction des CV

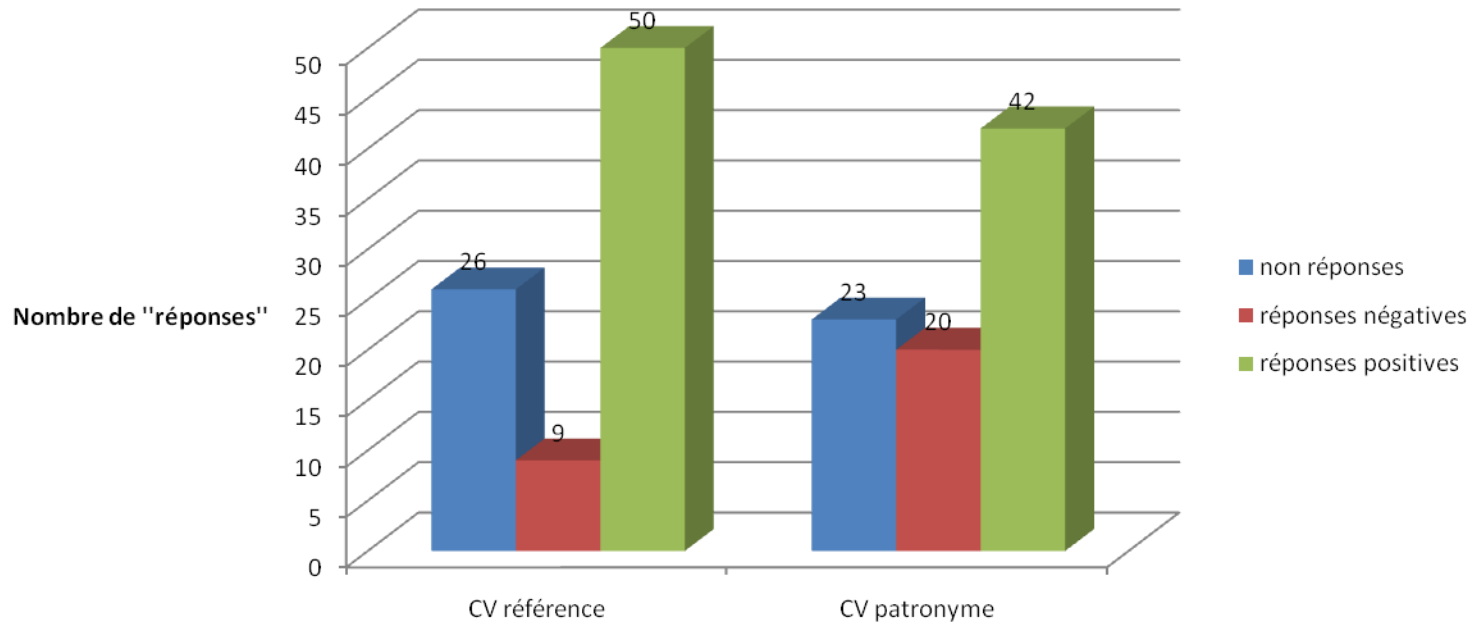
- Variables manipulées:
 - Couple 1: CV de référence / CV “maghrébin”
 - Couple 2: CV de référence / CV “maghrébin + voile”
- Principales variables contrôlées:
 - Contenu et forme du CV
 - Ordre de l’envoi des CV
 - 8 Adresses: Lille, Metz, Montpellier et région parisienne

Méthodologie: recueil des données

- 808 CV envoyés à 404 offres d'emploi de secrétaires
- Élimination de 482 "réponses" (doubles absences ou doubles refus; Cediey et Foroni, 2007)
- 170 "couples 1" et 156 "couples 2" retenus

Résultats: "couple 1"

Fréquence des réponses selon l'effet du patronyme

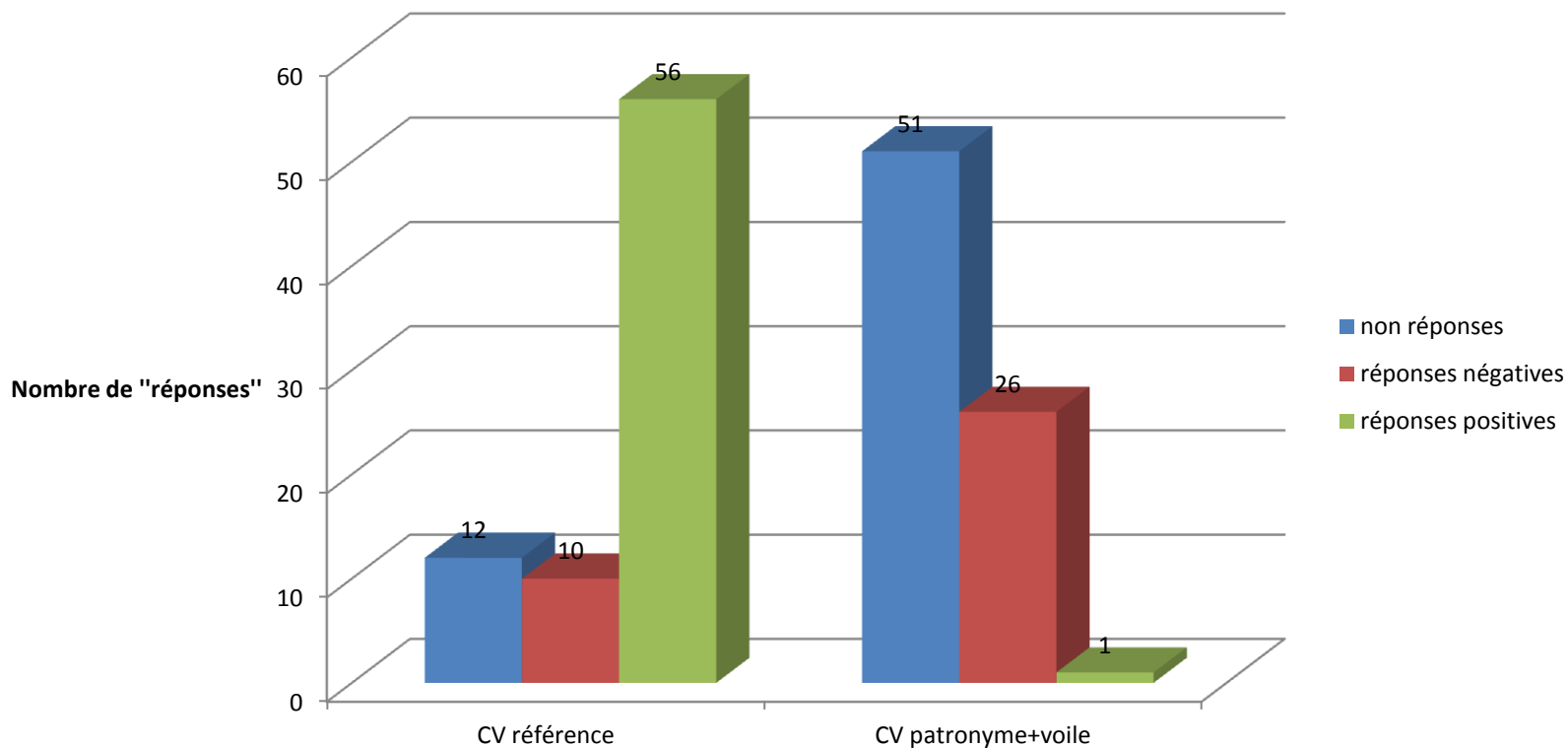


Pas d'effet significatif du patronyme:

Le CV de la femme au patronyme évoquant une origine maghrébine reçoit 1,2 fois moins de réponses positives

Résultats: "couple 2"

Fréquence des réponses selon l'effet du patronyme et du voile



Une tendance quasi systématique de discrimination liée au port du voile
(associé au patronyme évoquant une origine maghrébine)

Le CV "patronyme + voile" a obtenu 56 fois moins de convocations pour un entretien

En conclusion

- Le port du hijab en France constitue un frein très important à l'embauche
- Le testing propose un état des lieux de la discrimination mais ne permet pas d'y remédier
- Nécessité d'associer les acteurs de l'emploi à la mesure de la GENDD dans l'objectif de réduire les inégalités de traitement et de favoriser le respect des différences et l'inclusion

Autre cas de “testing” en vue de mesurer l’effet du port du voile : manipulation expérimentale filmée en caméra cachée dans une boulangerie au Texas:

<http://www.formation-gendd.com/>