



# SOIRÉE RH INCLUSIVE

# DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE : comprendre, agir et transformer vos pratiques





# SOIRÉE RH INCLUSIVE

# PLAN METROPOLITAIN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS





# SOIRÉE RH INCLUSIVE

## ENTENDUES ICI ET LÀ...

« Dans mon entreprise, on aime bien recruter des femmes car elles sont plus minutieuses »

« Je recherche des personnes qui habitent à proximité, sinon, j'ai l'habitude, ils sont tout le temps en retard »

« Nous ne prenons pas de personnes avec accent car nous ne souhaitons pas que nos appelants pensent que notre plateforme est délocalisée »

« C'est bien vous avez pris une stagiaire, elle nous fera le café et les photocopies »

« Vu votre âge, j'imagine que vous avez prévu de nous pondre un ou deux enfants dans les prochaines années ? »



# SOIRÉE RH INCLUSIVE

## ENTENDUES ICI ET LÀ...

« Nous allons fournir une réponse élégante à notre client. Heureusement, on a Alice pour l'élégance. »

« On ne peut pas embaucher des femmes parce qu'on a n'a pas de vestiaire pour elles »

« Arf, celui là habite aux Minguettes »

« Ce poste est répétitif, il peut convenir à une personne autiste »

« il est au RSA, ça fait longtemps qu'il n'a pas travaillé, il ne sera pas compétent sur le poste »



# SOIRÉE RH INCLUSIVE

**Fabrice FORONI**  
Chargé de mission et d'études

**Sara MICHEL**  
Chargée d'études



**ISM CORUM**  
construire l'égalité





MÉTROPOLE  
GRAND LYON



Cofinancé par  
l'Union européenne

RÉALISATION D'UN TESTING STATISTIQUE POUR MESURER LES RISQUES DE  
DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE SUR LE TERRITOIRE DE LA MÉTROPOLE

## ***Méthode, périmètre et principaux résultats***



Fabrice FORONI et Sara MICHEL

**ISM CORUM** – Etudes, Formation, Accompagnement, Lyon

# METHODE | 3 critères testés : origine ethnique, sexe et lieu de résidence

800 tests en réponse à offre, en proposant sur chaque offre 4 candidatures équivalentes.

Consonance :

Sexe :

Européenne

Féminin



Européenne

Masculin



Maghrébine ou Subsaharienne

Féminin



Masculin



l'une d'entre elles étant domiciliée dans une **commune en Politique de la Ville** tandis que les trois autres résident dans des communes limitrophes (*cf. slide suivante*)

1 200 tests en spontané, en proposant à chaque employeur 2 candidatures équivalentes.

Européenne

Féminin



Maghréb. ou Subsaharienne

Masculin



ou

Européenne

Masculin



Maghréb. ou Subsaharienne

Féminin



## METHODE | Des tests auprès d'employeurs répartis dans toute la Métropole

### ■ Enjeux :

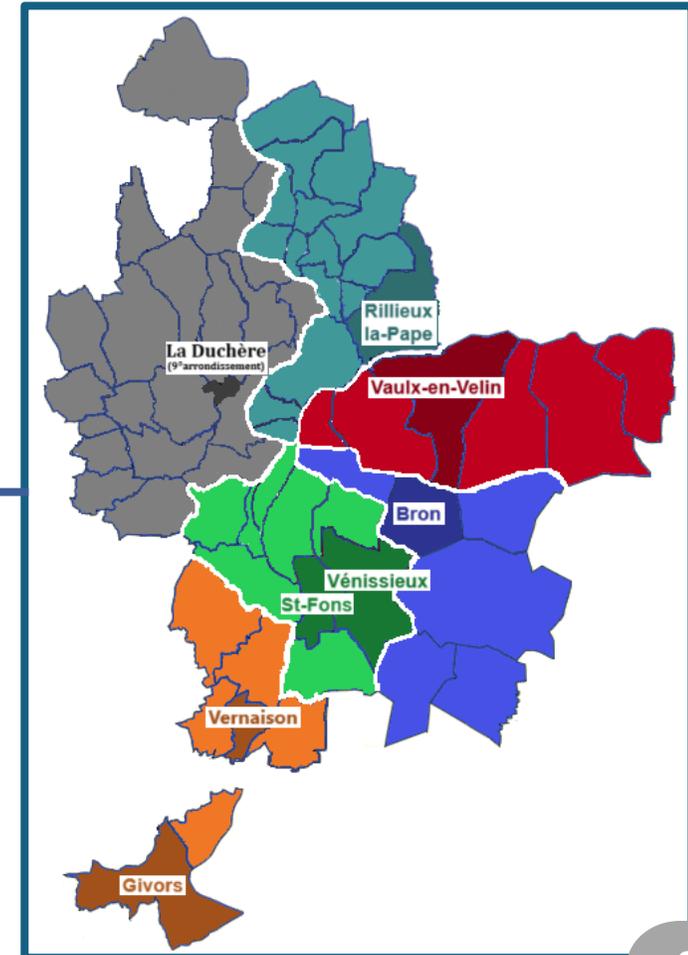
- tester des employeurs géographiquement dispersés dans les 58 communes de la Métropole.
- éviter que des candidatures trop éloignées soient toutes refusées d'emblée, indépendamment des critères du sexe, de l'origine ou de la présence d'un QPV.
- disposer au final de résultats statistiquement solides.

### ■ Choix :

- proposer 4 candidatures toujours domiciliées à moins de 20 minutes des emplois testés sur le territoire de la Métropole, en distinguant 6 « zones de proximité ».

*Exemple : postuler auprès d'employeurs de l'ouest lyonnais (cf. zone de couleur grise)  
avec : 1 candidature domiciliée dans le quartier de La Duchère,  
les 3 autres à Ecully, Champagne et St-Didier au Mont-d'Or.*

- neutraliser l'effet de la distance géographique pour ne tester que l'impact de la présence ou non d'un Quartier en Politique de la Ville.
- veiller à une répartition homogène des tests sur le territoire de la Métropole, entre les différentes zones distinguées.



## METHODE | Secteurs d'activité ciblés et nombre de tests effectués

**800 tests sur offre dans 11 secteurs d'activité,**  
soit l'envoi de  $(800 \times 4 =)$  3 200 candidatures

Secteur d'activité	Offres testées	Candidatures proposées
Tous secteurs	800	3 200
TP / BTP	75	300
Nettoyage	75	300
Soins	75	300
Restauration	75	300
Logistique	75	300
Industrie	75	300
Vente	75	300
Accueil	75	300
Commercial	75	300
Supports	75	300
Informatique	50	200

**33 métiers ciblés, de niveau :**

- CAP (= 10 métiers)
- Bac (= 6 métiers)
- Bac+2 (= 10 métiers)
- Bac+3-5 (= 7 métiers).

**1 200 tests en spontané dans 2 secteurs,**  
soit l'envoi de  $(1\ 200 \times 2 =)$  2 400 candidatures.

Secteur d'activité	Tests en spontané	Candidatures proposées
Ensemble	1 200	2 400
Restauration	600	1 200
Vente	600	1 200

**2 000 employeurs testés :**

- très majoritairement de statut privé, mais aussi des employeurs publics et d'autres statuts juridiques.
- localisés dans les 58 communes de la Métropole.
- dont la moitié comptent moins de 20 salarié.es.

## RESULTATS | Pour chacun des 3 critères (tests en réponse à offre uniquement)

**Des candidatures à consonance extra-européenne** moins souvent contactées que les candidatures à consonance européenne.

En revanche, **des résultats similaires selon le sexe**, sans écart sur ce critère.

De même, **pas d'écart significatif au global\*** selon le lieu de résidence, avec ou sans QPV.

	Ensemble	CONSONANCE : EUROPEENNE		MAGHREBINE		SUBSAHARIENNE	
		Sexe : Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
<i>Nombre de candidatures</i>	3 200	800	800	400	400	400	400
<i>...dont ayant obtenu une réponse positive</i>	940 <b>29 %</b>	277 <b>35 %</b>	265 <b>34 %</b>	98 <b>25 %</b>	101 <b>25 %</b>	100 <b>25 %</b>	93 <b>23 %</b>
<b>DOMICILIATION DANS UNE COMMUNE :</b>		- SANS QPV : <b>35 %</b>		- SANS QPV : <b>25 %</b>			
		- AVEC QPV : <b>33 %</b>		- AVEC QPV : <b>24 %</b>			

\* hormis un écart à l'encontre des candidatures domiciliées dans l'une des communes avec QPV, qui nécessiterait d'être explicité et confirmé avec des effectifs plus importants.

## RESULTATS | Par secteur d'activité (tests en réponse à offre uniquement)

Des écarts à l'encontre des candidatures à consonance extra-européenne dans 6 des 11 secteurs.

Aucun écart significatif en raison du sexe, avec des résultats globalement satisfaisants sur ce critère.

Lecture des *ratios* : les candidatures-tests à consonance européenne sont contactées 1.4 fois plus souvent que celles à consonance extra-européenne (soit 40% de réponses positives en plus) ; alors qu'elles ont pourtant été proposées sur les mêmes emplois et avec des CVs rigoureusement équivalents.

CONSONANCE :	EUROPEENNE (sexes réunis)	Ratio	MAGHR. + SUBSAHAR. (sexes réunis)
Tous secteurs	34 %	<b>1.4</b>	<b>25 %</b>
TP / BTP	45 %	<b>1.3</b>	35 %
Nettoyage	25 %	<b>1.3</b>	19 %
Soins	57 %	<b>1.0</b>	58 %
Restauration	27 %	<b>2.4</b>	<b>11 %</b>
Logistique	21 %	<b>2.3</b>	<b>9 %</b>
Industrie	42 %	<b>1.3</b>	<b>31 %</b>
Vente	24 %	<b>1.4</b>	17 %
Accueil	35 %	<b>1.7</b>	<b>21 %</b>
Commercial	31 %	<b>2.0</b>	<b>16 %</b>
Supports	40 %	<b>1.4</b>	<b>29 %</b>
Informatique	25 %	<b>1.2</b>	21 %

En rouge : écarts statistiquement significatifs au seuil de 0.05, en appliquant un test de comparaison de fréquences

SEXE :	FEMININ (toutes consonances)	Ratio Fe / Ho	MASCULIN (toutes consonances)
Tous secteurs	30 %	<b>1.0</b>	29 %
TP / BTP	40 %	<b>1.0</b>	40 %
Nettoyage	23 %	<b>1.0</b>	22 %
Soins	59 %	<b>1.1</b>	54 %
Restauration	21 %	<b>1.2</b>	17 %
Logistique	13 %	<b>0.7</b>	18 %
Industrie	32 %	<b>0.8</b>	39 %
Vente	19 %	<b>0.9</b>	21 %
Accueil	27 %	<b>0.9</b>	29 %
Commercial	24 %	<b>1.0</b>	23 %
Supports	37 %	<b>1.1</b>	32 %
Informatique	23 %	<b>1.0</b>	23 %

NB : aucun écart ci-dessus entre les sexes n'est statistiquement significatif

## RESULTATS | Des écarts sur l'origine qui sont le fait d'une minorité d'employeurs

Des réponses positives ont été obtenues dans  $(800 - 412 =) 388$  tests en réponse à offre.

**67% des employeurs concernés ne semblent pas avoir eu d'a priori négatif sur l'origine**, en ayant contacté l'une ou les deux candidatures-tests à consonance extra-européenne.

**Les écarts constatés en raison de l'origine proviennent des 33% d'employeurs restants**, qui n'ont contacté que des candidatures-tests à consonance européenne.

### REPARTITION DES 800 EMPLOYEURS TESTES EN REPONSE A OFFRE SELON QU'ILS ONT CONTACTE :

- aucune des 4 candidatures-tests	412	---	
- seulement l'une ou les 2 cand. à consonance européenne	128	33 %	= choix contribuant aux écarts constatés
- seulement l'une ou les 2 cand. à consonance extra-europ.	29	7 %	= choix n'indiquant pas d'a priori négatif à l'encontre des candidatures extra-europ.
- des candidatures évoquant les deux types d'origines	231	60 %	
Ensemble	800	100 %	

## SELON LA TAILLE DES EMPLOYEURS TESTES

- Des écarts significatifs liés à l'origine quelle que soit la taille des employeurs testés, mais qui sont plus élevés auprès d'employeurs comptant moins de 20 salarié.es.
- Aucun écart significatif lié au sexe et au lieu de résidence, quelle que soit la taille des employeurs testés.

## SELON LE TYPE D'EMPLOI TESTE (pour les 5 secteurs testés comptant à la fois des postes avec et sans fonction d'encadrement)

- Des écarts significatifs liés à l'origine concentrés sur les postes non encadrants (et les moins qualifiés), tandis qu'il n'y a aucun écart significatif dans les présélections sur les postes encadrants.
- Aucun écart significatif lié au sexe et au lieu de résidence, sur les postes encadrants comme non encadrants.

## SELON LA MODALITE DE CANDIDATURE (pour les secteurs *Restauration* et *Vente*, testés en réponse à offre et en spontané)

- Des écarts significatifs liés à l'origine dans les tests en réponse à offre comme dans les tests en spontané.
- Aucun écart significatif lié au sexe et au lieu de résidence, quelle que soit la modalité de candidature.

*NB : des effectifs ne permettant pas de comparer les résultats selon le statut juridique des employeurs (privés vs publics), ou encore selon leur implantation géographique dans la Métropole (urbain vs rural, Nord vs Sud, Est vs Ouest...)*

# RESULTATS | Comparaisons avec les résultats de deux testings nationaux

Des écarts similaires à ceux d'un testing mené en 2021 dans la France entière – dont la métropole de Lyon (en se limitant aux résultats obtenus pour les 10 métiers communs aux deux opérations)

## Testing métropolitain de 2024-2025

CONSONANCE :	EUROPEENNE (sexes réunis)	Ratio	MAGHR. + SUBSAHAR. (sexes réunis)
Métropole de Lyon	30 %	<b>1.5</b>	<b>20 %</b>

Résultats des 244 tests réalisés sur les métiers de *monteur.se électricité, préparateur.trice de commandes, employé.e commercial.e, commis, chargé.e de recrutement, ingénieur.e commercial.e IT, contrôleur.e de gestion, développeur.e, manager de restauration et responsable de magasin.*

## Testing DARES – IPP – ISM CORUM de 2020-2021

CONSONANCE :	EUROPEENNE (sexes réunis)	Ratio	MAGHREBINE SEULE (sexes réunis)
Métropole de Lyon	37 %	<b>1.5</b>	<b>26 %</b>
France entière	26 %	<b>1.5</b>	<b>17 %</b>

Résultats des 1 911 tests réalisés sur les 10 mêmes métiers en France, dont 131 dans la métropole de Lyon.

Des écarts bien plus réduits que ceux observés en 2007 dans un testing mené dans la France entière (en se limitant aux résultats obtenus pour les 14 métiers communs aux deux opérations)

## Testing métropolitain de 2024-2025

CONSONANCE :	EUROPEENNE (sexes réunis)	Ratio	MAGHR. + SUBSAHAR. (sexes réunis)
Hôtellerie-Restaurant <sup>a</sup>	30 %	<b>2.3</b>	<b>13 %</b>
Commerce-Vente <sup>b</sup>	32 %	<b>1.6</b>	<b>20 %</b>
Services <sup>c</sup>	34 %	<b>1.2</b>	<b>27 %</b>

Résultats des 367 tests réalisés sur des offres de :

(a) *commis, serveur, employé.e d'étage, réceptionniste*

(b) *conseiller.e service client, employé.e commercial.e, vendeur.e alimentaire,*

(c) *agent.e nettoyage, auxiliaire puériculture / de vie, aide soignant.e, livreur.e, magasinier.e, standardiste.*

## Testing BIT – DARES – ISM CORUM de 2007

CONSONANCE :	EUROPEENNE (sexes réunis)	Ratio	MAGHR. + SUBSAHAR. (sexes réunis)
Hôtellerie-Restaurant	29 %	<b>3.3</b>	<b>9 %</b>
Commerce-Vente	28 %	<b>3.2</b>	<b>9 %</b>
Services	23 %	<b>2.0</b>	<b>11 %</b>

Résultats des 708 tests réalisés sur les 14 mêmes métiers dans toute la France.



# SOIRÉE RH INCLUSIVE

**Cécile NAMUR**  
Responsable Diversité et Handicap





# SOIRÉE RH INCLUSIVE

## POURQUOI UN E-LEARNING AUTOUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS?

- En 2023, enquête via un questionnaire et des entretiens auprès des entreprises signataires de la Charte des 1000- Les Entreprises S'Engagent qui avaient coché l'engagement: « Recruter sans discriminer »
- Suite aux différents retours des entreprises, il est apparu que les entreprises avaient besoin d'éléments d'informations autour de la discrimination pour pouvoir se sensibiliser sur le sujet dans l'objectif d'améliorer leurs pratiques et approfondir dans un second temps certains items.



# SOIRÉE RH INCLUSIVE

## POURQUOI UN E-LEARNING AUTOUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

- Une plateforme E-Learning a été mise en place pour permettre aux entreprises de s'auto évaluer sur les différents volets de la discrimination. Cette Plateforme permet aussi d'avoir des ressources d'informations sur la discrimination et renvoie à de nombreux liens pouvant être de précieux repères pour les collaborateurs de l'entreprise.
- Un lien unique pour vous préinscrire :
- Un QR code à retrouver sur le flyer
- Et sur le site <https://www.lachartedes1000.com/>





# SOIRÉE RH INCLUSIVE

**Julien TITREN**

Responsable Service évaluation pilotage gestion /Direction Insertion et Emploi  
**Métropole de Lyon**

**Hélène COLSON**

Cheffe de projets Lutte Contre les Discriminations  
**MMI'e**

**Stéphanie BARBIER-DUBOIS**

Chargée de Liaison Entreprises Emploi  
**MMI'e**

contact : [service.entreprises@lyonmetropole-mmie.fr](mailto:service.entreprises@lyonmetropole-mmie.fr)

