



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 précédente*)

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.

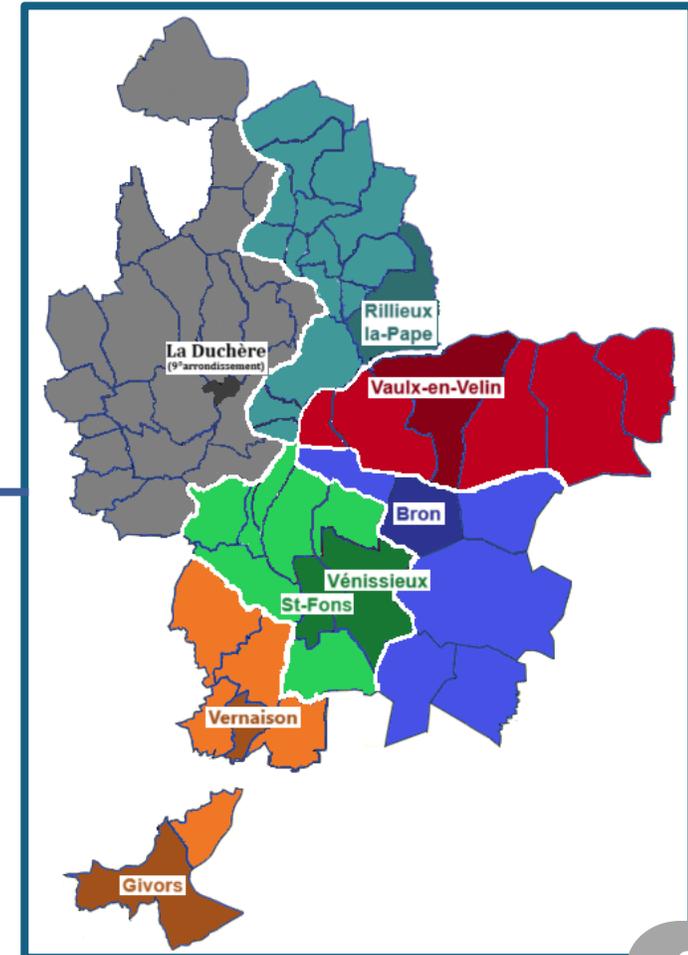
■ Choix :

- 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 x 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 x 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 29 %	277 35 %	265 34 %	98 25 %	101 25 %	100 25 %	93 23 %
DOMICILIATION DANS UNE COMMUNE :		- SANS QPV : 35 %		- SANS QPV : 25 %			
		- AVEC QPV : 33 %		- AVEC QPV : 24 %			

* 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 %	1.4	25 %
TP / BTP	45 %	1.3	35 %
Nettoyage	25 %	1.3	19 %
Soins	57 %	1.0	58 %
Restauration	27 %	2.4	11 %
Logistique	21 %	2.3	9 %
Industrie	42 %	1.3	31 %
Vente	24 %	1.4	17 %
Accueil	35 %	1.7	21 %
Commercial	31 %	2.0	16 %
Supports	40 %	1.4	29 %
Informatique	25 %	1.2	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 %	1.0	29 %
TP / BTP	40 %	1.0	40 %
Nettoyage	23 %	1.0	22 %
Soins	59 %	1.1	54 %
Restauration	21 %	1.2	17 %
Logistique	13 %	0.7	18 %
Industrie	32 %	0.8	39 %
Vente	19 %	0.9	21 %
Accueil	27 %	0.9	29 %
Commercial	24 %	1.0	23 %
Supports	37 %	1.1	32 %
Informatique	23 %	1.0	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 REPOSE 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 %	1.5	20 %

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 %	1.5	26 %
France entière	26 %	1.5	17 %

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 ^a	30 %	2.3	13 %
Commerce-Vente ^b	32 %	1.6	20 %
Services ^c	34 %	1.2	27 %

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 %	3.3	9 %
Commerce-Vente	28 %	3.2	9 %
Services	23 %	2.0	11 %

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



MÉTROPOLE
GRAND LYON



Cofinancé par
l'Union européenne

