



HAL
open science

Les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont-elles garantes de la non-discrimination ?

Floryane Christ

► To cite this version:

Floryane Christ. Les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont-elles garantes de la non-discrimination ?. Gestion et management. 2013. dumas-00914624

HAL Id: dumas-00914624

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00914624v1>

Submitted on 6 Dec 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Université de Reims Champagne-Ardenne

Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion

Les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont-elles garantes de la non-discrimination ?

Mémoire de fin d'études

*1^{ère} année de Master Management des Stratégies et des Organisations - parcours
Ressources Humaines*

Présenté par Floryane CHRIST

Directrice de mémoire : Monique COMBES JORET, Enseignante-chercheuse à
l'Université Reims Champagne-Ardenne

2012-2013

« L'Université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans ce mémoire.

Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur »

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé de différentes façons à la réussite de mon mémoire et plus particulièrement les personnes que je cite ci-dessous.

Je remercie tout particulièrement ma directrice de mémoire Monique Combes-Joret, pour l'aide et les conseils avisés qu'elle a pu me donner ainsi que sa disponibilité tout au long de la rédaction de mon mémoire.

Ensuite, je tiens à remercier l'agence intérim X de Reims, et notamment la consultante en recrutement Madame Y de m'avoir permis de me constituer mon échantillon afin de diffuser mon questionnaire durant ma recherche.

Par ailleurs, mes remerciements s'adressent aussi à toutes les personnes qui ont accepté de m'accorder de leur temps pour répondre à mes questions et notamment celles qui ont répondu présentes pour mes questionnaires.

Enfin, merci aux professeurs qui nous ont enseigné l'initiation à la recherche, Monique Combes-Joret et Laëtitia Lethielleux, qui nous ont fourni de précieux conseils pour réussir au mieux le mémoire de recherche.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
PARTIE 1 : Le cadre théorique.....	3
Chapitre 1 : La discrimination.....	3
A) Définition.....	4
B) La typologie de la discrimination.....	4
C) Les critères de discrimination.....	8
D) Le cas de la discrimination sexuelle.....	11
Chapitre 2 : Le contexte juridique des discriminations en France.....	13
A) Articles de loi contre la discrimination.....	13
B) La HALDE.....	14
C) Les tests de discrimination.....	15
Chapitre 3 : Les théories de la discrimination.....	17
A) La théorie de la discrimination économique.....	17
B) La théorie de la discrimination statistique.....	19
PARTIE 2 : La méthodologie de recherche.....	20
Chapitre 1 : Le choix du terrain d'enquête et hypothèses émises.....	20
A) Le choix du sujet.....	21
B) Le terrain d'enquête.....	22
C) Constitution des hypothèses de recherche.....	23
Chapitre 2 : La méthodologie du recueil des données : 3 méthodes combinées.....	25
A) Elaboration du questionnaire.....	25
B) Observation participante.....	27
C) Etude documentaire.....	29
PARTIE 3 : Résultats de recherche.....	30
Chapitre 1 : Analyse des résultats recueillis.....	30
A) Traitement des questionnaires.....	30
B) Résultat de l'observation participante.....	34
C) Analyse de l'étude documentaire.....	35
Chapitre 2 : Analyse comparative avec les résultats de recherche.....	37
A) Analyse des résultats du questionnaire.....	37
B) Comparaison des résultats avec les hypothèses.....	45
CONCLUSION.....	48
BIBLIOGRAPHIE.....	50

RESUME/SUMMARY

La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 affirme que « les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit ». Cependant, la discrimination et notamment celle à l'embauche, est un phénomène courant. Des politiques de non-discrimination ont été créées au sein des agences d'emploi temporaire pour lutter contre ce comportement.

L'intérêt de ce mémoire est donc d'analyser si les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont réellement garantes de la non-discrimination.

Mots-clefs : discrimination, recrutement, agence d'emploi temporaire

The Declaration of the Rights of Man and of the Citizen of 1789 asserts that " Human beings are born and remain free and equal ". However, the discrimination in particular that in the hiring, is a current phenomenon. Policies of no discrimination were created within the temporary employment agencies to fight against this behavior.

The interest of this report thus is to analyze if the practices of recruitment in the temporary employment agencies are really guarantors of the no discrimination.

Key words: discrimination, employment, temporary employment agency

INTRODUCTION

Dans le cadre du Master 1 Management des Sociétés et des Organisations, un mémoire de recherche doit être réalisé. Ce mémoire permet d'acquérir une nouvelle méthode de recherche jusqu'alors jamais réalisée. L'intérêt est de confronter des recherches déjà émises sur le sujet, ce que nous appelons une revue de littérature, et par une méthode de recherche recueillir des données et d'analyser les résultats afin de répondre à la problématique donnée en validant ou en réfutant des hypothèses de recherche émises au préalable.

Figurant dans un master de ressources humaines, le sujet de départ concernait les outils ou les pratiques de recrutement en général puisque parmi tous les domaines de ressources humaines, l'attrance pour le recrutement est grande. En effectuant mon stage dans une agence d'emploi temporaire, il fut intéressant de travailler sur les pratiques de recrutement de ces agences et sur la discrimination. En effet, le recrutement comporte de nombreux enjeux et notamment celui d'évaluer un candidat sur des compétences et uniquement cela. Le mémoire s'est donc appuyé sur le terrain du stage pour recueillir les informations nécessaires à mon étude.

De nombreuses études ont été effectuées sur la discrimination au recrutement et dans les organisations. Nous connaissons des affaires de discrimination raciale dans des sociétés comme l'Oréal en 2011 mais aussi des agences d'emploi temporaire X en Belgique qui a été jugée car elle mentionnait la mention BBR qui signifie « Bleu Blanc Rouge » pour la sélection de ses intérimaires.

« La discrimination consiste à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations comparables ou à traiter de manière identique des personnes se trouvant dans des situations différentes ». C'est un phénomène qui a commencé depuis très longtemps et qui continue encore aujourd'hui. C'est pourquoi des mesures ont pris formes au fil du temps pour lutter contre ce phénomène. En effet, est apparu dans la législation internationale, européenne et française des articles pour le prohiber. Une autorité administrative indépendante a existé et la méthode du testing a été reconnue par la juridiction française comme mode de preuve. L'entreprise X a notamment organisé un testing en 2011 au sein de son propre réseau pour

vérifier que tous les candidats à compétences égales avaient la même chance d'accéder à un emploi.

La problématique du mémoire est la suivante : « les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont-elles garantes de la non-discrimination ? »

Nous verrons dans une première partie, la revue de littérature consacrée à donner les enjeux de ce sujet. Donc la discrimination sera définie et nous constaterons que plusieurs types de discrimination existent et de nombreux critères sont prohibés par la loi. Enfin des théories sur le sujet seront étudiées.

Dans une deuxième partie apparaîtra la méthodologie de recherche. C'est ici que seront exposés les outils utilisés pour recueillir les résultats. Pour ce mémoire, la méthode est combinée entre un questionnaire, une étude documentaire et l'observation participante.

Enfin en troisième partie, nous allons voir l'analyse des résultats. Cette partie consiste à comparer les résultats avec les hypothèses de recherche et de répondre à la problématique de départ.

PARTIE 1 : LE CADRE THEORIQUE

Cette partie consiste à réaliser une revue de littérature sur le sujet de mon mémoire qui est la pratiquement du recrutement garante ou non de la discrimination dans les agences d'emploi temporaire. Nous allons tout d'abord définir dans un premier chapitre, la discrimination, à ses formes et à ses critères.

Nous allons ensuite dans un deuxième chapitre, nous intéresser au contexte juridique de la France en matière de discrimination. En effet, la discrimination est prohibée par de nombreux articles et anciennement par une autorité administrative indépendante. Aussi, le testing a été reconnu par un article du code pénal en 2006 comme étant une preuve de discrimination.

Enfin, dans un troisième chapitre, nous allons aborder les théories économiques et statistiques de la discrimination.

CHAPITRE 1 : La discrimination

Ce premier chapitre est consacré à définir le terme de la discrimination, puis aux types de discrimination existantes. Enfin, il aborde les critères qui sont notamment présent dans un article de loi, qui constituent une discrimination illégale dans le domaine de l'emploi, de l'accès aux biens et aux services, à l'éducation ou encore au logement.

A) Définition

La définition universelle est « la discrimination consiste à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations comparables ou à traiter de manière identique des personnes se trouvant dans des situations différentes ».

Selon la HALDE, « c'est l'action de traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou les engagements internationaux ».

Selon l'administration française, « la discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels ».

En droit du travail, « la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique ».

Il y a donc plusieurs définitions de la discrimination. Toutes, décrivent une action inégalitaire à des individus qui se trouvent dans une situation similaire. Nous allons maintenant voir derrière ces définitions, la typologie de la discrimination.

B) La typologie de la discrimination

1) La discrimination intentionnelle

Elle consiste à avoir une action explicite de discrimination. Dans le cadre d'un emploi, elle peut provenir des employeurs qui ne donnent pas les mêmes chances d'accès à un emploi,

ou encore à avoir des conséquences en terme d'évolution de carrière, de rémunération et d'accès à une formation.

Dans le cadre de clients ou de consommateurs, l'employeur peut anticiper une attitude discriminante. En effet, les métiers du commerce peuvent avoir de l'influence car ils sont en contact direct avec la clientèle.

Enfin, de la part d'individus qui eux-mêmes intègrent la discrimination dans leur parcours professionnel en subissant à répétition des réponses négatives ou des comportements discriminants à l'embauche ou au travail. Cette discrimination intentionnelle a des conséquences dans les types d'emplois et les filières choisis de ces individus.

2) La discrimination non intentionnelle

Elle consiste à être discriminante sans le vouloir de son propre gré. Pour l'employeur, cette situation arrive lors d'incertitude, lorsqu'il éprouve des incertitudes lors d'un processus de recrutement à identifier les caractéristiques de l'individu. Il recherche alors à travers leur sexe, leur race, leur âge et leur apparence physique générale à chercher cette information manquante.

PHELPS parle de discrimination statistique (nous verrons cette théorie dans le chapitre 3). Cette analyse apporte des avantages importants par rapport à l'approche de G. BECKER : « la tentation du recruteur de céder à la discrimination ne vient pas d'un « goût » pour celle-ci comme le supposait Becker, mais plutôt de son souci d'économiser le temps et l'énergie que peut requérir une décision pleinement informée, et prise au regard de critères pertinents ».

3) La discrimination directe

La discrimination directe est lorsque une personne est traitée moins favorablement qu'une autre pour des raisons de race ou d'origine ethnique (article 2, directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000). C'est une décision intentionnelle et volontaire basée sur la base de critères illicites.

Les intermédiaires tels que les agences pour l'emploi, les agences d'intérim, les cabinets de recrutement, les missions locales constatent souvent des attitudes discriminatoires de la part de leurs entreprises clientes qui mentionnent ne pas vouloir certaines catégories de personnes pour le poste demandé.

Par exemple, la discrimination directe est le refus d'embaucher une personne car celle-ci a une origine étrangère, parce qu'elle est une femme ou encore parce qu'elle est handicapée.

4) La discrimination indirecte

Il y a présence d'une discrimination indirecte « quand un traitement égal produit des effets inéquitables et discriminatoires envers un groupe déterminé. Elle résulte d'une règle, d'une pratique en apparence neutre et qui a pour effet d'exclure ou de désavantager de façon significative les membres d'un groupe en raison d'une caractéristique généralement plus répandue chez les membres de ce groupe ».

La discrimination indirecte peut s'exprimer de différentes façons. Par exemple, cela peut être une préférence familiale pour une embauche, le recrutement géographique, des tests culturels, etc.

Aussi, une étude belge a rapporté qu'une firme implantée dans une commune où il y avait une population essentiellement étrangère, ne disposait jamais d'affiches de recrutement sur les portes des magasins afin d'éviter que les étrangers se présentent.

5) La discrimination positive

La discrimination positive est l'action de favoriser l'accès à certains secteurs sociaux (éducation, emploi, avantages sociaux, logement...) à des personnes qui sont habituellement victimes de discriminations afin de corriger la situation inégalitaire.

Par exemple, il s'agit d'embaucher une personne victime de discrimination de manière préférentielle par rapport à une autre, soit à compétence égale soit à compétences plus faibles. NOBLET en 1998 dit « Un tel principe, lorsqu'il est effectivement appliqué, comme aux Etats-Unis, se traduit par un passage de l'égalité individuelle des chances telle que nous l'avons définie, à l'égalité de résultats de groupes ».

6) La discrimination légale

La discrimination légale est le fait de conduire à un comportement inégalitaire entre des individus sans que cette action ne soit prohibée et punie par la loi française.

Certains emplois sont fermés aux étrangers au nom d'une double restriction de condition de nationalité et de possession d'un diplôme français (GELD, 2000a). Ce sont des postes de la fonction publique (à l'exception de l'enseignement supérieur et la recherche depuis 1982) et depuis 1991 l'accès aux ressortissants de l'union européenne pour certains emplois de la fonction publique. Ce sont aussi certains services publics et des entreprises qui ne peuvent embaucher de façon statutaire des étrangers (la SNCF, EDF par exemple) ; dans le secteur privé, des professions sont réservées aux français : commerces comme les débits de boissons et de tabac, professions libérales tels que les médecins, sages-femmes, experts comptables, les professions judiciaires telles que les notaires, huissiers, avocats ...

Il y a donc au total 7 millions d'emplois inaccessibles aux étrangers, ce qui représente 30% des emplois.

Nous pouvons voir qu'il existe différentes formes de discrimination, elles peuvent être voulues ou non voulues mais elles sont aussi a contrario parfois positives ou légales. Après avoir démontré les 6 types de discrimination qui existent aujourd'hui, nous allons nous intéresser aux critères sur lesquelles il y a lieu de discrimination. Ceux-ci sont interdits et donnent recours à la justice.

C) Les critères de discrimination

Selon la loi française il existe 18 critères de discrimination dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services.

➤ La discrimination sexuelle

« Les discriminations à raison du sexe peuvent être subies par des femmes mais également par des hommes. »

➤ La discrimination raciale

« La discrimination raciale est une atteinte au principe d'égalité, suivant lequel "les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit" (art. 1 Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789) ». Elle correspond donc à toute distinction opérée à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race.

➤ La discrimination sur l'apparence physique

« Une discrimination à raison de l'apparence physique se fonde sur les traits ou caractéristiques physiques d'une personne pour prendre une décision qui lui est préjudiciable. »

➤ La discrimination au handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

➤ La discrimination d'apparence à une ethnie

« Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales ».

➤ la discrimination d'appartenance à une nation

« La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une nation recouvre toute discrimination fondée sur la nationalité. »

➤ La discrimination à l'appartenance à une religion

« L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une religion, même lorsque cette appartenance n'est que supposée. »

➤ La discrimination à l'état de santé

« Un certain nombre de pathologies, n'impliquant pas un handicap, peuvent être à l'origine de discriminations. »

➤ La discrimination à l'identité sexuelle

Le critère de l'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4).

« Ce critère vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne

correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe »

➤ La discrimination à l'orientation sexuelle

« Une personne ne peut être victime de discrimination du fait de sa sexualité. »

➤ La discrimination à la grossesse

« Très proche de la discrimination à raison du sexe, la discrimination du fait d'un état de grossesse lèse le droit des femmes. »

➤ La discrimination à la situation de famille

« La situation de famille peut entraîner des discriminations opérées à raison de la situation matrimoniale ou de la nature de la filiation, d'une situation de concubinage ou encore de l'absence ou de l'existence d'enfants. »

➤ La discrimination au patronyme

« Une personne peut être victime de discrimination du fait d'un patronyme jugé ridicule ou de la consonance étrangère de son nom. »

➤ La discrimination aux activités syndicales

« Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une organisation syndicale. »

➤ La discrimination aux caractéristiques génétique

« Les prédispositions à des pathologies et le risque potentiel de développer certaines maladies ne peuvent justifier des mesures préjudiciables. Celles-ci seraient alors constitutives de discriminations. »

➤ La discrimination aux mœurs

« Certains comportements discriminatoires peuvent être liés aux modes de vie, aux habitudes individuelles ou collectives. »

➤ La discrimination aux opinions politiques

« Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une tendance politique. »

➤ La discrimination à l'origine

« La discrimination à raison de l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance. »

Après avoir vu les différents critères de discrimination, intéressons-nous à un cas particulier de discrimination : la discrimination sexuelle.

D) Le cas de la discrimination sexuelle

Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans la vie active, en effet elles représentent 47% de la population active. Cependant, le chômage des femmes est de 10%

depuis 20 ans, et plus élevé que celui des hommes qui n'est pour eux de 9%. Elles représentent 54% des chômeurs inscrits à l'ANPE et 57% des chômeurs non indemnisés.

Les femmes figurent parmi les emplois précaires puisqu'elles sont 83% à temps partiels. Il est la plupart du temps plutôt subi que choisi. Par ailleurs, elles représentent 59% des emplois aidés ou en Contrat à Durée Déterminée (CDD).

De plus, les femmes sont surreprésentées dans les activités de nettoyage, de service aux personnes, de restauration, d'hôtellerie, dites « peu qualifiées ». A l'inverse, elles sont sous-représentées dans les postes à responsabilité. Ce facteur est présent autant dans le secteur public que privé et il s'explique par un accès insuffisant aux formations pour cause de la nature de leurs emplois qui ne nécessitent pas de se mettre à jour ou d'approfondir les compétences.

En 2003, les femmes représentaient 58 % des emplois dans l'ensemble des secteurs de la fonction publique mais seulement 12 % appartenaient aux 7 757 emplois supérieurs. Pour prendre un exemple, la fonction publique hospitalière est composée de 17,5 % de femmes dirigeantes, alors qu'elles représentent les trois quarts du personnel des hôpitaux. Par contre, les Conseils d'administration des grandes entreprises sont composés de 7,6 % de femmes tandis que 30 % des créations d'entreprises sont le fait des femmes.

Nous avons pu voir dans ce premier chapitre qu'est-ce que la discrimination selon plusieurs définitions et les types de discrimination. En effet, elles peuvent être intentionnelles ou non, directes ou indirectes mais également certaines sont positives ou légales. Enfin, les 18 critères qui sont prohibés ont été vus. Cela a permis dans un premier temps de mieux comprendre ce qui se cache derrière ce mot et les enjeux qu'il peut en découler.

Dans un deuxième chapitre, nous allons nous intéresser au contexte juridique des discriminations en France.

CHAPITRE 2 : Le contexte juridique des discriminations **en France**

Ce deuxième chapitre a pour intérêt de montrer le cadre légal de la discrimination. La loi française contient en effet de nombreux articles sur ce sujet et une autorité administrative a existé dans le but de sanctionner les comportements inégalitaires. Aussi, nous allons voir que le testing est une manière de démontrer qu'il y a un comportement discriminatoire et qu'il est une preuve devant la justice.

A) Articles de loi contre la discrimination

L'action de discriminer est un comportement illégal qui peut donner lieu à des poursuites pénales ou civiles. Pour qu'elle soit juridiquement reconnue elle doit être fondée sur un des 18 critères prévus par la loi, relever d'un domaine défini par la loi c'est-à-dire, l'emploi, l'éducation, l'accès aux biens et services ou encore le logement. Enfin, elle doit s'apprécier au regard de situations comparables, par exemple pour l'emploi il faut croiser plusieurs éléments qui sont les compétences, le niveau de formation, l'expérience, etc.

Aussi, le harcèlement et l'injonction de discriminer sont aussi des formes de discrimination.

La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, complète les articles antidiscriminatoires déjà incluses dans les codes français.

En effet, aux termes de l'article 225-1 du Code pénal, « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de

leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Le sujet du mémoire étant axé sur les discriminations lors du processus de recrutement, il faut s'intéresser à la législation concernant l'accès à l'emploi. L'article L1132-1 du Code du travail dispose qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Nous pouvons donc voir que le code français contient des articles en lutte contre les formes de discrimination. Une autorité administrative indépendante, la HALDE, a existé afin d'intervenir dans le même sens.

B) La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

La loi du 30 décembre 2004 a créé la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. La loi a été complétée par le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 qui fixe l'organisation générale et administrative et les procédures applicables. La HALDE est une autorité

administrative indépendante. Elle est compétente sur les discriminations prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Une personne qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir la HALDE. Elle peut demander des explications, des informations ou des documents à toute personne physique ou morale qui est mise en cause. Des agents assermentés de la HALDE peuvent procéder à des vérifications sur place et constater par procès-verbal les délits de discrimination. La HALDE propose une résolution à l'amiable ou elle peut proposer une transaction à l'auteur d'une discrimination, c'est-à-dire le versement d'une amende pour indemniser la victime. Si l'auteur de la discrimination refuse ou inexécute la transaction, la HALDE a alors le pouvoir de l'assigner en justice. La HALDE informe alors le procureur de la République des délits de discrimination dont elle a à connaître.

Par ailleurs, la HALDE avait reçu pour mission de promouvoir le principe d'égalité en menant des actions de communication, en conduisant des enquêtes et des travaux de recherche, en identifiant et en encourageant les bonnes pratiques en la matière, et en recommandant des modifications législatives ou réglementaires.

Elle a été dissoute le 1^{er} mai 2011, et ses missions transférées ont été transférées au défenseur des droits. Cependant, un collège spécifique est créé pour prendre en charge la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

La HALDE avait donc le pouvoir de mener en justice un auteur de discrimination. Aujourd'hui c'est le défenseur des droits qui en a la mission depuis mai 2011. Nous allons maintenant voir que la méthode du testing pour démontrer une action de discrimination est incluse dans la législation française.

C) Les tests de discrimination

Le testing est une méthode qui a été initiée par SOS-Racisme à la fin des années 90. « Le testing consiste à reproduire artificiellement une situation propice à la discrimination

pour voir comment réagit une structure soupçonnée de pratiquer des « préférences coupables » ».

Dans le domaine du travail, le testing s'avère être un moyen efficace pour établir les discriminations à l'embauche. Le test consiste alors à répondre à des offres d'emploi en envoyant des candidatures relativement similaires en termes de formation et d'expérience professionnelle et qui diffère que par une caractéristique (patronyme, handicap, sexe, âge, lieu de résidence).

Le but est donc de démontrer par des preuves que c'est à cause d'une couleur de peau, un patronyme, ou un accent au téléphone, qu'un emploi ou un logement est refusé.

Cette méthode a été inventée à Paris en 1939, en ayant connu un grand succès aux Etats-Unis et en Grande Bretagne. Tout d'abord elle a été utilisée par une association SOS racisme dans des boîtes de nuit, puis dans le logement et l'embauche en 1999. Puis, le testing a été utilisé dans d'autres domaines au quotidien.

Il a fallu du temps pour que le testing soit admis comme moyen de preuve auprès de la législation. En effet, c'est depuis 2006 que la loi sur l'égalité des chances reconnaît le testing comme preuve. Le projet de loi sur l'égalité des chances du 18 janvier 2006 dans son article 21 a légalisé « la pratique des vérifications à l'improviste aussi appelée testing comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations ». Cette législation a été insérée dans le code pénal à l'article 225-3-1.

Le testing s'est aussi répandu dans les administrations et les entreprises, le groupe Peugeot Citroën a réalisé un autotesting de discrimination à l'embauche pour tester son propre management.

Le testing est donc une méthode de preuve qui permet de montrer devant la justice française qu'il y a eu une action de discrimination. Nous avons pu voir dans ce chapitre toute la législation française en matière de discrimination et tous les recours possibles. Dans un troisième chapitre, nous allons pouvoir analyser les théories de la discrimination qui sont au nombre de deux.

CHAPITRE 3 : Les théories de la discrimination

Ce troisième chapitre et le dernier de cette revue de littérature nous permet d'appréhender les théories de la discrimination. Nous verrons tout d'abord la théorie économique puis la théorie statistique.

A) La théorie de la discrimination économique

Selon Glen CAIN (1986), « la discrimination économique se caractérise par deux composantes simultanément présentes : d'une part la présence observable d'inégalités économiques touchant un groupe relativement à un autre (les femmes ont, en moyenne, des revenus inférieurs et des salaires inférieurs à ceux des hommes) ; d'autre part, si on se limite aux écarts de salaire, le fait que des capacités sur le marché du travail, au départ égales, sont rémunérées chez les femmes à un taux de salaire plus faible en raison de leur appartenance de groupe ».

Selon PLASSARD (1987), la discrimination économique est "lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives."

Selon BOUMAHDI et ALII (2000), "La discrimination apparaît alors comme la valorisation (négative ou positive en cas de népotisme) de caractéristiques individuelles non reliées à la productivité. Une autre dimension de la discrimination en économie est d'être considérée en tant que résultats, conséquences et non en termes d'intention."

Toutes ces définitions montrent une remise en cause de l'équité car les individus sont traités de façon différente alors qu'ils sont identiques sur le plan économique, c'est-à-dire qu'ils ont la même productivité.

Les théories économiques de la discrimination visent d'expliquer les différences illégitimes entre des individus ayant les mêmes caractéristiques économiques et qui ne reçoivent pas le même salaire.

Les courants de la segmentation du marché du travail, se fondent sur l'existence d'une gestion différenciée des emplois comme un facteur essentiel au fonctionnement des économies de marché. Il existe des raisons différentes selon les auteurs. Pour PIORE (1973) c'est le rôle de la demande des biens et de la technologie, pour GORDON (1972) et EDWARDS(1976) ce sont les facteurs sociaux et historiques, le marché du travail est segmenté en marché primaire et secondaire.

Les individus discriminés sont exclus du marché primaire du travail, PLASSARD dit que « Les individus exclus de ces emplois forment la partie perdante de la discrimination sur le marché. La discrimination devient explicite dès lors que les critères d'exclusion sont fondés sur le sexe, la race, etc. »

De nombreuses hypothèses ont été avancées pour justifier cette situation mais personne n'a su expliquer le fondement.

Les travaux concernant le dualisme du marché du travail de ZAJDELA (1990) parlent de « l'hypothèse de la relégation sur le marché secondaire qui se comprend à travers une analyse marxiste, pour laquelle le maintien sur le marché secondaire des groupes sociaux les plus faibles par une volonté délibérée du capitalisme. Par ailleurs, le pouvoir des travailleurs "primaires", bénéficiant de bonnes conditions de travail et souhaitant les garder, expliquerait l'exclusion des travailleurs "outsiders" ».

Après avoir démontré les théories économiques de la discrimination grâce à de nombreux auteurs, nous allons voir la théorie statistique.

B) La théorie de la discrimination statistique

La théorie statistique démontre l'existence de signaux d'après PLASSARD.

D'abord, il démontre que la discrimination statistique pure existe lorsqu'un employeur utilise des informations visibles comme le sexe ou la race. Ces caractéristiques sont pour lui en corrélation avec la productivité au travail mais ne sont pas valables dans toutes les situations. L'employeur va donc réduire son incertitude mais il ne s'assure pas que cette information soit parfaite, il peut donc accepter un biais d'erreur lors d'un recrutement, qui est pour lui réduite par une référence à ces caractéristiques citées. La discrimination est alors involontaire et le comportement discriminatoire n'est pas affiché directement.

Puis il y a la discrimination statistique par pur préjugé ou erreur qui suppose qu'il n'existe pas de corrélation entre les caractéristiques productives des individus et les signaux qu'ils émettent sur le marché du travail. Les fondements statistiques ne justifient alors pas le comportement de l'employeur. Il est alors dit qu'il s'agit d'une discrimination par méconnaissance, par exemple des femmes sur le marché du travail.

La théorie de la discrimination économique démontre une situation inégalitaire entre des individus qui sont dans la même situation économique. Cela montre à productivité égale une différence de revenus. La théorie de la discrimination statistique démontre une discrimination involontaire et où les statistiques ne justifient pas le comportement de l'employeur.

La première partie de ce mémoire concernant la revue de littérature a permis de mieux comprendre les enjeux de la discrimination. La revue de littérature est indispensable dans une démarche scientifique. La discrimination est très présente juridiquement et de nombreuses théories existent.

Dans une deuxième partie, nous allons nous intéresser à la méthodologie de recherche.

PARTIE 2 : LA METHODOLOGIE DE RE- CHERCHE

Cette deuxième partie du mémoire consiste à montrer la méthode de recherche utilisée pour réaliser l'enquête. Cela a pour but de répondre à la problématique de départ et de valider ou non les hypothèses. Rappelons la problématique qui est : les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire sont-elles garantes de la non-discrimination ?

En effet, dans un premier chapitre nous allons nous intéresser au choix du terrain d'enquête et aux hypothèses émises. Il s'agit donc d'exposer le choix du sujet, de décrire le terrain de l'enquête et enfin d'exposer les hypothèses de recherche.

Dans un second chapitre, nous allons voir la méthodologie de recueil des données. Il s'agit donc de montrer comment le questionnaire a été élaboré, ainsi que la réalisation de l'observation participante et de la recherche documentaire.

CHAPITRE 1 : Le choix du terrain d'enquête et hypo- thèses émises

Dans ce premier chapitre, nous allons nous intéresser au choix du sujet pour ce mémoire de recherche, puis le terrain d'étude utilisé pour réussir la démarche scientifique et le recueil des données. Enfin, une étude n'a aucun sens sans hypothèse, nous allons donc voir les hypothèses établies pour cette recherche.

A) Le choix du sujet

Pour mon sujet de mémoire, je souhaitais au départ travailler sur les pratiques de recrutement ou sur les outils de recrutement. En effet, dans la gestion des ressources humaines, je suis depuis toujours attirée par le domaine du recrutement. J'aime le contact avec les personnes, le fait d'analyser des profils, des formations, des expériences professionnelles afin de les adapter au mieux aux postes concernés. J'aime également la stratégie de l'entreprise qui découle donc de la politique de recrutement à mener. Ceci forme donc un ensemble qui m'a donné envie de travailler sur un sujet dans ce domaine.

J'ai effectué mon stage de master 1 dans une agence d'emploi temporaire X, où je fus assistante de recrutement CDD/CDI. J'ai donc travaillé dans le domaine du recrutement et je pensais donc pouvoir utiliser mon stage comme terrain d'enquête. Je souhaitais tout d'abord travailler sur les outils de recrutement, cependant une étudiante de l'an passé avait déjà réalisé un mémoire sur ce sujet. J'ai donc pensé à un autre sujet qui m'intéressait tout autant qui était de réaliser une étude de satisfaction des clients de l'agence. Les clients de l'agence sont les entreprises clientes où les agences ont pour but de trouver le candidat au poste demandé. J'aurais donc effectué des entretiens à des entreprises qui travaillent avec des agences d'emploi temporaire ou envoyer un questionnaire afin de mesurer leur satisfaction. Mais, lors de mon stage je me suis rendu compte que lorsque j'appelais des entreprises pour leur donner un suivi du processus de recrutement ou pour leur demander des compléments d'informations sur un poste répondait pas souvent, il était difficile de les joindre. J'ai donc réalisé que le retour de mes questionnaires ne serait pas nombreux et ma recherche n'aurait pu aboutir comme je le souhaitais.

Un autre sujet qui m'intéressait beaucoup aussi était de réaliser une étude sur les trajectoires des candidats qui s'inscrivent dans une agence d'intérim. Cela signifie étudier le parcours d'un individu selon ses diplômes, le secteur d'activité, son expérience professionnelle etc. Ma tutrice professionnelle étant consultante recrutement au sein de l'agence d'emploi temporaire X voulait m'apporter de l'aide sur mon mémoire pour réussir mon étude. Cependant, ce sujet-là demandait l'aide des responsables recrutement de l'agence. J'ai alors renoncé à ce sujet.

En effectuant mon stage au sein de l'agence X, je travaillais au quotidien avec une politique de non-discrimination propre au groupe. Celle-ci repose sur 5 volets qui sont le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, l'aptitude et la motivation. J'ai donc décidé de réaliser mon mémoire sur les pratiques de recrutement qui sont garantes ou non de la discrimination dans les agences d'emploi temporaire. Des affaires ont déjà eu lieu pour des discriminations lors de recrutement dans les agences d'emploi temporaire notamment en Belgique avec l'appellation BBB qui signifie bleu blanc beurre où l'on ne recrutait pas des personnes d'origine arabe. Aussi, un testing a été mis en place par l'entreprise X en 2011 afin de tester au sein de son propre réseau les pratiques de recrutement. Le sujet fut pour moi de suite intéressant, considéré comme sensible et aussi il fut en lien avec mon idée de départ sur les processus de recrutement. Enfin, nous entendons souvent ces pratiques discriminantes réalisées par des employeurs en général, mais peu par des agences d'emploi temporaire, cela m'a donc plu de traiter sur des acteurs « plus originaux ».

B) Le terrain de l'enquête

Comme précédemment dit, le stage effectué au sein de l'agence X a constitué mon choix du sujet et mon terrain d'enquête. J'ai pu poser des questions à ma tutrice professionnelle qui est consultante en recrutement. En effet, le fait d'utiliser son terrain de stage pour l'enquête est plus facile. Tout d'abord, parce que nous connaissons les personnes qui y travaillent, nous pouvons avoir des réponses très rapidement et ne pas perdre de temps pour l'étude.

Nous allons maintenant décrire brièvement le groupe X. Le groupe X est le leader mondial des services en ressources humaines. Ses activités sont le recrutement, le conseil, le travail temporaire, l'insertion professionnelle, la formation, etc. Il est le leader mondial dans cette activité avec un chiffre d'affaires de 20,5 milliards d'euros au niveau international. Son réseau est constitué de 33 000 collaborateurs permanents, de 5 500 bureaux et agences ainsi que de 100 000 entreprises qui, chaque jour sont en relation avec les services de X.

Il a été créé en 1996 suite à la fusion entre les groupes W et Z. L'agence offre ses services dans le recrutement généraliste et spécialisé dans le secteur tertiaire. Les principaux concurrents de X sont Manpower, Randstad et Supplay.

Concernant, mon étude, l'observation participante et l'étude documentaire se font donc dans les locaux de l'agence X à Reims. Aussi, l'échantillon prélevé pour mon questionnaire concerne en partie des individus qui ont postulé à des annonces de recrutement de l'agence X. Les individus ont été tirés aléatoirement de la base de données. L'autre partie concerne mon cercle d'amis.

C) Constitution des hypothèses de recherche

La formulation des hypothèses constitue une étape indéniable dans une démarche de recherche. En effet, les résultats de l'enquête permettent de valider ou de réfuter certaines.

Les hypothèses sont les suivantes :

Hypothèse 1 : il existe toujours aujourd'hui, des individus victimes de discrimination lors du recrutement dans les agences intérim.

Hypothèse 2 : la lutte contre les discriminations à l'embauche dans les agences d'emploi temporaire est perçue comme un enjeu important.

Hypothèse 3 : les pratiques de recrutement de l'agence X sont conformes aux lois en vigueur.

Hypothèse 4 : L'agence X évalue les candidats sur leurs critères de politique de non-discrimination basés sur les 5 points qui sont le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, la motivation et les aptitudes professionnelles.

Afin de répondre à la problématique qui est, rappelons : « les pratiques de recrutement sont-elles garantes de la non-discrimination dans les agences d'emploi temporaire ? ». J'ai élaboré 4 hypothèses. La première hypothèse qui va nous démontrer si des individus sont victimes ou non de discrimination lors du recrutement par les agences d'emploi temporaire. La

méthode du questionnaire et de l'observation participante utilisée pour la recherche à cette étude validera ou ne validera pas cette hypothèse.

La deuxième hypothèse est élaborée dans le but de percevoir les sentiments des individus envers les discriminations à l'embauche. Elle permettra donc de recueillir si la discrimination est perçue comme un enjeu important dans l'esprit des individus. La méthode du questionnaire utilisée pour la recherche permettra de valider ou non cette hypothèse.

La troisième hypothèse permet de recueillir des données concernant les lois en vigueur contre la discrimination au recrutement. Elle permettra de valider ou de réfuter le fait que les pratiques de recrutement de X respectent la législation. La méthode de l'étude documentaire et de l'observation participante est utilisée pour cette hypothèse.

La quatrième et dernière hypothèse aura pour objectif de démontrer si le réseau X respecte réellement ou non sa politique de non-discrimination basée sur 5 points d'évaluation lors d'un entretien de recrutement. Ici, sera utilisée la méthode de l'étude documentaire et de l'observation participante pour valider ou ne pas valider l'hypothèse.

Dans ce premier chapitre, nous avons donc pu voir l'intérêt du sujet de ce mémoire, le terrain d'étude pour recueillir les données et enfin les hypothèses de recherche. Nous allons maintenant découvrir dans un second chapitre, la méthodologie utilisée pour recueillir les données.

CHAPITRE 2 : La méthodologie du recueil des données : 3

méthodes combinées

Ce second chapitre a pour intérêt de présenter la méthodologie de recherche choisie pour la recherche. En effet, la recherche s'appuie sur 3 méthodes combinées qui sont le questionnaire, l'étude documentaire et l'observation participante.

A) Elaboration du questionnaire

Pour vérifier mes hypothèses, j'ai élaboré un questionnaire. Cette méthode quantitative aura pour objectif de recueillir les informations nécessaires pour les valider ou de les réfuter. Le questionnaire comprend différents types de questions. En effet, il y a des questions à choix multiples, des questions où il faut répondre par oui ou par non et des questions ouvertes.

Mon objectif est de recueillir 30 questionnaires afin d'avoir un retour suffisant pour que mon étude soit valable.

Le questionnaire est diffusé à tout individu qui a travaillé avec des agences d'emploi temporaire.

Le questionnaire est diffusé par téléphone. En effet, ma tutrice professionnelle ne m'a pas autorisé à l'envoyer par e-mail car il n'est pas certifié X. J'ai donc appelé les individus de mon échantillon en me présentant comme ceci : « Bonjour, je me présente, je suis Floryane Christ, je suis actuellement étudiante en Master 1 Management Ressources Humaines et dans le cadre de mes études je dois réaliser un mémoire professionnel concernant les pratiques de recrutement des agences d'emploi temporaire. Pourriez-vous répondre à mon questionnaire ? Il y a 12 questions et il est traité anonymement. »

Mon questionnaire se présente comme ceci :

Questions	Réponses
1. Différentes pistes d'amélioration du recrutement sont testées dans les entreprises laquelle pensez-vous être la meilleure ?	<input type="checkbox"/> CV anonyme <input type="checkbox"/> Simulation d'emploi <input type="checkbox"/> Période d'essai <input type="checkbox"/> Mise en place de « concours » comme dans la fonction publique
2. En 2011, l'entreprise X a mis en place un testing au sein de son propre réseau afin de mesurer et de corriger les pratiques parfois expéditives de ses recruteurs dans le tri des demandes et d'éviter d'exclure les bons CV pour de mauvaises raisons ... Pensez-vous que cette procédure permet aux agences d'intérim de se remettre en question sur leur politique de recrutement ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
3. Pensez-vous donc que revoir l'évaluation des procédures de recrutement pour s'assurer qu'à compétences égales tous les candidats ont la même chance d'être convoqués à un entretien d'embauche est nécessaire ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
4. Pensez-vous que certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres d'être traitée différemment à l'embauche ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
5. Parmi ces critères lesquels pensez-vous éloigner les candidats d'un entretien d'embauche ?	<input type="checkbox"/> Sexe <input type="checkbox"/> Age <input type="checkbox"/> Origine <input type="checkbox"/> Handicap <input type="checkbox"/> Apparence physique <input type="checkbox"/> Communauté des gens du voyage
6. Pensez-vous que certains secteurs d'activités ou certains postes sont davantage touchés par l'inégalité de traitement lors du recrutement ? Lesquels ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
7. Pour quels postes aviez-vous postulé ?	

8. Et quelles perceptions /sentiments avez-vous eu lors du processus de recrutement ?	
9. Pensez-vous que votre candidature n'a pas été retenue pour une raison autre que vos compétences ? Si oui, Pourquoi ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
10. Si vous avez/aviez été victime de discrimination lors de recrutement, vous pensez /avez –vous :	<input type="checkbox"/> Faire la remarque au recruter <input type="checkbox"/> saisir la HALDE <input type="checkbox"/> contacter un avocat <input type="checkbox"/> contacter une association <input type="checkbox"/> rien dit
11. Pensez-vous que les pratiques de recrutement dans les agences d'intérim sont garantes de l'égalité ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
12. Choses/opinions à ajouter?	

Après avoir présenté le contenu du questionnaire, nous allons maintenant voir en quoi consiste l'observation participante sur le lieu du stage à l'agence X.

B) Observation participante

Pour compléter la méthode de recherche par le questionnaire, j'ai procédé à une observation participante. L'observation participante s'est faite sur mon lieu de stage. Au quotidien j'ai pu faire des constats par la manière dont travaillaient les salariés et surtout ma tutrice professionnelle, la consultante en recrutement. J'ai aussi pu en faire car j'étais au cœur de l'action en effectuant moi-même les tâches qui étaient les mêmes que celles des salariés.

Durant mon stage, mes missions étaient de prendre en charge tout le processus de recrutement. Je devais donc rédiger une annonce afin de la publier sur internet, puis récupérer

les candidatures avant d'en faire les sélections, enfin de voir avec le candidat concerné son parcours professionnel afin de valider certains critères du poste indispensables, enfin de le convoquer à un entretien de recrutement et d'en faire une synthèse.

J'avais en charge certains dossiers, une autre stagiaire d'autres, et ma tutrice professionnelle encore d'autres. Chaque jour le point était fait avec cette dernière sur les procédures ce qui assurait d'avoir la bonne méthode et de traiter les dossiers dans les règles.

Comme dit précédemment, l'agence X a une politique de non-discrimination concernant les pratiques de recrutement qui sont basés sur le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, la motivation et les aptitudes professionnelles. J'ai donc pu constater cette mise en pratique de cette politique. Cette pratique est utilisée lors de l'entretien de recrutement en lui-même. Mais les procédures de non-discrimination sont aussi mises en œuvre depuis la première étape du processus du recrutement jusqu'à la dernière.

Ici le but est donc d'analyser les pratiques réelles et quotidiennes en constatant qu'il n'y a pas des différences de traitement entre des candidats en fonction du nom, de l'âge, du lieu géographique du domicile, etc.

Voici la liste des pratiques à analyser :

Accueil des candidats
Tri des candidatures (CV)
Pré-qualification téléphonique
Entretien de recrutement
Suivi des candidats avec les entreprises

L'observation participante consiste donc à observer les pratiques réelles et quotidiennes sur le lieu du stage et aura 5 pratiques à analyser.

C) Etude documentaire

Une troisième méthode de recherche pour l'étude scientifique est l'étude documentaire. Elle a pour but de compléter les deux autres méthodes afin de parfaire l'étude. L'étude documentaire consiste à analyser les documents internes de l'agence et les procédures officielles de traitement des données.

Voici les documents internes et les procédures de traitement des données de l'agence sur lesquels portera l'analyse :

Politique de non-discrimination
Document relatant les questions possibles à un entretien. Elles sont classées par type de postes, par savoir, savoir-être, savoir-faire, motivation, projet professionnel, motivation...
Intranet : valeurs, principes de l'entreprise...
Trame d'entretien
Fiche de poste fournie par l'entreprise cliente
Rédaction de l'annonce
Rédaction de synthèse d'entretien

Nous connaissons maintenant en quoi consiste le questionnaire, l'étude documentaire et l'observation participante. Ces méthodes ont pour intérêt de recueillir les données nécessaires à l'étude de recherche.

Cette deuxième partie concernant la méthodologie de recherche a donc permis de donner les éléments nécessaires pour comprendre quels sont les outils utilisés et pourquoi pour recueillir les données et les analyser.

Nous allons donc voir dans une troisième et dernière partie les résultats de la recherche.

PARTIE 3 : RESULTATS DE RECHERCHE

Cette troisième partie a pour intérêt de présenter les résultats de la recherche. Rappelons qu'elle a pour objectif de répondre à la problématique de départ et de valider ou non les hypothèses de recherche qui ont été émises.

Nous allons dans un premier chapitre analyser les résultats recueillis par le questionnaire, l'étude documentaire et l'observation participante.

Dans un second chapitre, nous ferons une analyse comparative avec les hypothèses de recherche tout d'abord par les résultats du questionnaire et ensuite en comparant tous les résultats avec les hypothèses. Les hypothèses ne sont pas toutes obligatoirement validées mais nous allons découvrir lesquelles le sont et si non, pourquoi.

Chapitre 1 : Analyse des résultats recueillis

Dans ce premier chapitre, nous allons analyser les résultats recueillis par le questionnaire par distribution statistique puis les résultats des procédures de l'observation participante et de l'étude documentaire.

A) Traitement des questionnaires

La première méthode à analyser est le questionnaire. L'objectif de départ était de diffuser un total de 30 questionnaires. La méthode de diffusion était par téléphone et il fut difficile de contacter les individus de la liste donnée par ma tutrice professionnelle. En effet, les personnes en général ne répondent pas aux numéros inconnus et même avec un message vocal laissé le retour était insuffisant. J'ai donc pu recueillir un nombre suffisant néanmoins pour la recherche grâce à mon cercle d'amis. J'ai donc recueilli un total de 22 questionnaires.

Voici le résultat de la distribution de mon questionnaire :

Questions	Réponses	Effectifs	Statistiques
1. Différentes pistes d'amélioration du recrutement sont testées dans les entreprises laquelle pensez-vous être la meilleure ?	<input type="checkbox"/> CV anonyme <input type="checkbox"/> Simulation d'emploi <input type="checkbox"/> Période d'essai <input type="checkbox"/> Mise en place de « concours » comme dans la fonction publique	10 4 8 1	45,5% 18,2% 36,4% 4,6%
2. En 2011, l'agence X a mis en place un testing au sein de son propre réseau afin de mesurer et de corriger les pratiques parfois expéditives de ses recruteurs dans le tri des demandes et d'éviter d'exclure les bons CV pour de mauvaises raisons ... Pensez-vous que cette procédure permet aux agences d'intérim de se remettre en question sur leur politique de recrutement ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	18 4	81,8% 18,2%
3. Pensez-vous donc que revoir l'évaluation des procédures de recrutement pour s'assurer qu'à compétences égales tous les candidats ont la même chance d'être convoquer à un entretien d'embauche est nécessaire ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	17 5	77,3% 22,7%
4. Pensez-vous que certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres d'être traitées différemment à l'embauche ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	21 1	95,5% 4,6%
5. Parmi ces critères lesquels pensez-vous éloigner les candidats d'un entretien d'embauche ?	<input type="checkbox"/> Sexe <input type="checkbox"/> Age <input type="checkbox"/> Origine <input type="checkbox"/> Handicap <input type="checkbox"/> Apparence physique <input type="checkbox"/> Communauté des gens du voyage	8 10 18 11 12 8	36,4% 45,5% 81,8% 50% 54,6% 36,4%
6. Pensez-vous que certains secteurs d'activités ou certains postes sont davantage touchés par l'inégalité de traitement lors du recrutement ? Lesquels ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non -Commercial -Restauration -Tous -Banques -Postes à responsabilité -métier d'hommes et de femmes : bâtiments pour les hommes et	18 4 6 2 3 1 7 3	81,8% 18,2% 27,3% 9,1% 13,6% 4,5% 31,8% 13,6%

	santé pour les femmes		
7. Pour quels postes aviez-vous postulé ?	-Commercial -Conseillère clientèle -caissier -assistante de direction trilingue -manutention -restauration -cariste -secrétariat -comptabilité	1 4 1 1 6 3 3 2 1	4,5% 18,2% 4,5% 4,5% 27,3% 13,6% 13,6% 9,1% 4,5%
8. Et quelles perceptions /sentiments avez-vous eu lors du processus de recrutement ?	-Rien ressenti de spécial/bien passé -il s'est senti rabaisé, inférieur, traité inégalement (par rapport à l'âge, ou origine, ou le sexe) -cela s'est bien passé mais n'aime pas passer sur les agences d'emploi temporaire car ils dévient sur des postes non voulus -accueil froid -cela dépend des agences d'intérim, certaines agences telles que « X » et « supplay ne font pas de réel recrutement, il n'y a aucun entretien ou test pour pouvoir s'inscrire -la personne établissant l'entretien préalable ne semblait pas impliquer par son travail aucune motivation ressentie -refus car CV trop qualifié et peur que je m'ennuie mais je voulais juste travailler car j'avais des difficultés financières	10 7 1 1 1 1	45,5% 31,8% 4,5% 4,5% 4,5% 4,5%
9. Pensez-vous que votre candidature n'a pas été retenue pour une raison autre que vos compétences ? Si oui, Pourquoi ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non -origine -âge -mon handicap	10 12 6 3 2	45,5% 54,6% 27,3% 13,6% 9,1%
10. Si vous avez/aviez été victime de	<input type="checkbox"/> Faire la remarque au recruteur	6	27,3%

discrimination lors de recrutement, vous pensez /avez –vous :	<input type="checkbox"/> saisir la HALDE	3	13,6%
	<input type="checkbox"/> contacter un avocat	2	9,1%
	<input type="checkbox"/> contacter une association	3	13,6%
	<input type="checkbox"/> rien dit	11	50%
11. Pensez-vous donc que les pratiques de recrutement dans les agences d'intérim sont garantes de l'égalité ?	<input type="checkbox"/> Oui	9	40,9%
	<input type="checkbox"/> Non	13	59,1%
12. Choses/opinions à ajouter?	- rien	16	72,7%
	-laisser une chance aux personnes et leur laisser faire leur preuve sur le terrain	1	4,5%
	- ce n'est pas leur faute (agences d'intérim) mais ils doivent respecter les demandes des employeurs	1	4,5%
	-il faut des outils pour pérenniser cela les agences intérim ne sont pas toutes garantes de l'égalité mais souvent oui	1	4,5%
	-il faudrait que les agences d'intérim donnent un peu plus de chance à ceux qui sont capables mais qu'on pense qu'ils n'y arriveront pas	1	4,5%
	-peu importe l'origine, l'apparence physique, mode de vie, il faut mettre les atouts de son côté, tout dépend que de nous	1	4,5%

B) Résultat de l'observation participante

L'observation participante sur mon lieu de stage a permis de rendre les conclusions suivantes.

Tout d'abord, concernant l'accueil des candidats j'ai pu constater qu'il était identique à toutes les personnes. Un accueil chaleureux, poli avec le sourire, en se présentant (son nom

et sa fonction), en serrant la main au candidat, en le faisant asseoir ou patienter et en le mettant en confiance avant de débiter un entretien.

Pour la sélection des candidatures, j'ai pu observer l'exécution de cette tâche par les salariés et par moi-même. Les candidatures reçues étaient d'abord toutes imprimées, puis nous regardions si elles correspondaient au poste concerné. Cela signifie, le niveau de diplôme, l'expérience requise, une langue parlée, un logiciel maîtrisé, avoir exercé certaines missions, être mobile, détenir le permis B ou encore ne pas avoir de préavis si la prise de poste est immédiate. Ce sont donc des critères axés uniquement sur des compétences et des savoirs. A aucun moment je n'ai remarqué une attitude sortant de cette conduite.

Ensuite, lors de la pré-qualification téléphonique, j'ai remarqué que les questions posées étaient toutes posées pour arriver au même but, elles consistaient à valider les points clés du poste et concernaient les compétences du candidat.

Aussi, l'entretien de recrutement se déroulait sans poser des questions discriminatoires. Jamais des questions qui sortent du savoir et des compétences du candidat ne sont posées. Les candidats sont accueillis et tous traités de la même manière. Des questions qui concernent uniquement le parcours professionnel, la formation, les langues, la motivation, le projet professionnel sont posées.

Enfin, concernant le suivi des candidats avec les entreprises, j'ai remarqué que parfois les entreprises mentionnent ne pas vouloir un candidat d'une cinquantaine d'années. Une entreprise a mentionné cela en disant qu'elle ne voulait pas faire de discrimination mais qu'elle aimerait un candidat « plus jeune ». Cependant, nous avons trouvé un candidat d'une cinquantaine d'années que nous trouvions correspondre très bien au poste et que nous avons vu en entretien, et il s'est avéré être une personne très compétente et favorable. Malgré des petites remarques concernant les entreprises nous leur présentons des candidats que nous trouvons compétents et en adéquation avec le poste.

C) Analyse de l'étude documentaire

L'étude documentaire a permis de rendre les conclusions suivantes.

La politique de non-discrimination propre à l'agence X basée sur les 5 points qui sont le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, la motivation et les aptitudes professionnelles sont renseignées sur la trame d'entretien. En effet, le premier savoir à renseigner est le diplôme obtenu, la maîtrise des langues et des logiciels informatiques. Puis le savoir-faire, ce sont des connaissances propres à chaque métier (mécanique, produits alimentaires,...), le savoir-être qui va être propre au poste également (rigueur, relationnel,...), les aptitudes professionnelles (validées par les tests) et la motivation (poste, entreprise, projet professionnel). La politique de non-discrimination est donc basée seulement sur des connaissances et des compétences.

Le classeur contient des fiches de questions possibles à un entretien. Elles sont classées par type de poste, par savoir, savoir-être, savoir-faire, motivation, projet professionnel, motivation. Ce classeur a permis de préparer mes premiers entretiens téléphoniques et physiques. Il relate toutes les questions possibles que l'on peut poser. Je me suis appuyée dessus au départ. Et les questions n'avaient aucun caractère discriminant.

L'intranet regroupe des documents, les actualités concernant le groupe X mais aussi ses valeurs et ses principes. En le parcourant, j'ai découvert des valeurs basées sur l'égalité, l'accompagnement, le conseil. Donc une politique de X dans un but d'aider les personnes à trouver un emploi, de les accompagner et surtout en prônant la non-discrimination.

La trame d'entretien que l'on utilise pour suivre le cheminement des questions à poser et à remplir durant l'entretien est un document officiel de l'agence X qui contient comme dit précédemment des questions de savoirs. Aussi, il respecte les principes de non-discrimination car on renseigne au départ le nom du candidat, la mobilité, le préavis, la reconnaissance du travailleur handicapé, la rémunération actuelle et la rémunération souhaitée. Les mentions de l'âge, de l'adresse ou du sexe ne figurent pas.

La fiche de poste fournie par l'entreprise cliente suite à une commande mentionne le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle, les missions du poste, une langue parlée, un

niveau de permis requis, le savoir-être, avoir travaillé sur certains logiciels informatiques.. J'ai donc remarqué que la fiche de poste ne contenait aucune précision discriminatoire.

Dans les pratiques de la rédaction de l'annonce, j'ai observé que nous respections le principe de non-discrimination avec les lois en vigueur. Aucune nomination de race, de sexe, d'âge, d'handicap ou tout autre critère discriminant ne figurait. Par exemple, les qualificatifs étaient écrits au masculin et au féminin « un(e) assistant (e) ». La rédaction de l'annonce était vérifiée par ma tutrice professionnelle à chaque fois. J'en ai rédigé moi-même en respectant le principe d'égalité et en regardant d'anciennes annonces, j'ai constaté qu'elle respectait ce principe.

Enfin la rédaction de la synthèse reprend celle de la trame d'entretien. Le contenu est donc le même il est essentiellement centré sur les savoirs et les compétences. On se doit d'être transparent avec l'entreprise concernant le candidat et aucune mention discriminante n'est notée.

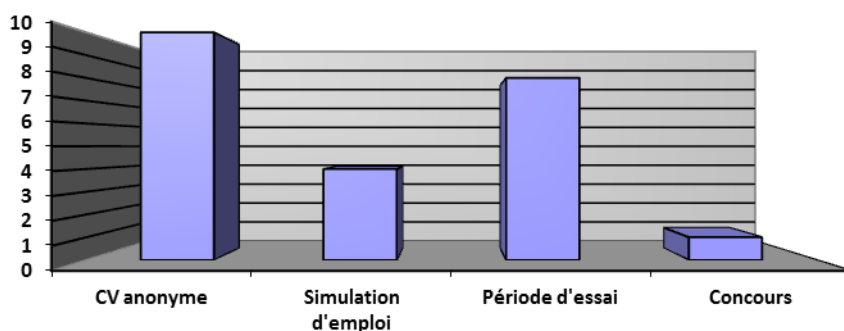
Les résultats des méthodes de recherche ont permis de conduire à des analyses et à des conclusions sur le sujet. Pour répondre à la problématique de départ et savoir si les pratiques de recrutement dans les agences intérim sont garantes de la non-discrimination, nous allons les comparer à aux hypothèses de recherche dans un second chapitre.

Chapitre 2 : Analyse comparative avec les hypothèses de recherche

Ce second chapitre va s'intéresser à l'analyse comparative avec les hypothèses de départ. Tout d'abord, nous ferons une analyse des résultats du questionnaire et cela pour chaque question puis nous les comparerons avec les hypothèses. Les résultats pourront valider ou réfuter les hypothèses.

A) Analyse des résultats du questionnaire

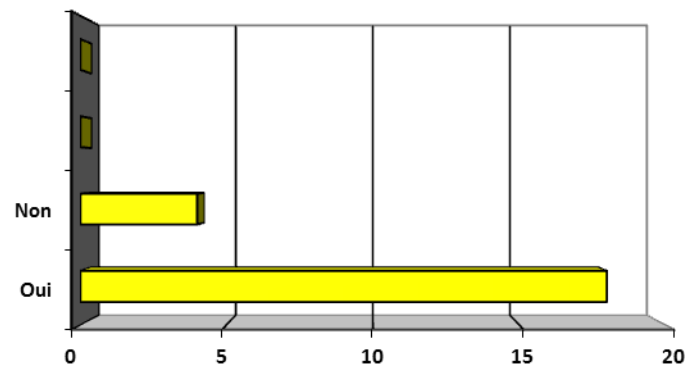
1. Différentes pistes d'amélioration du recrutement sont testées dans les entreprises laquelle pensez-vous être la meilleure ?



Le CV anonyme semble être la meilleure méthode pour assurer une meilleure transparence lors du processus de recrutement. La non-mention du patronyme, du sexe, du lieu géographique d'habitation, la reconnaissance travailleur handicapé semble être le meilleur moyen de non-discrimination.

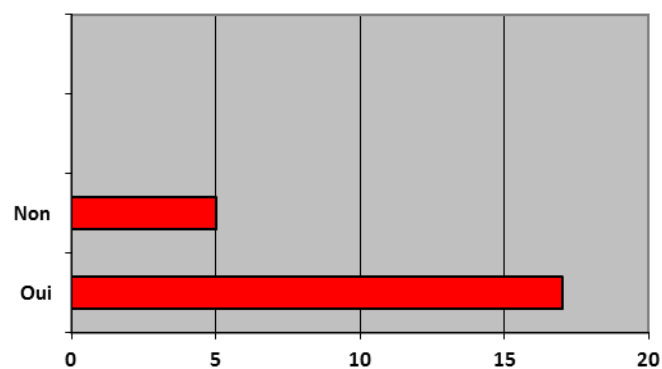
2. En 2011, l'agence X a mis en place un testing au sein de son propre réseau afin de mesurer et de corriger les pratiques parfois expéditives de ses recruteurs dans le tri des demandes et d'éviter d'exclure les bons CV pour de mauvaises raisons ... Pensez-vous que

cette procédure permet aux agences d'intérim de se remettre en question sur leur politique de recrutement ?



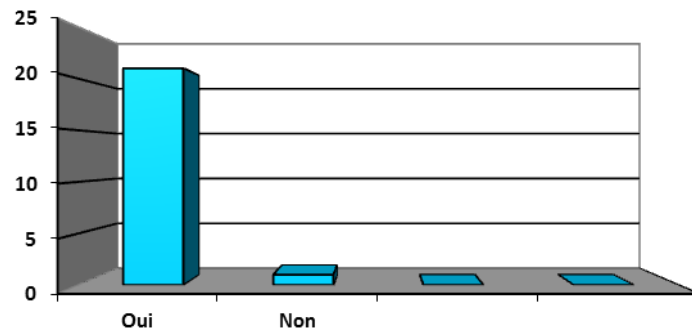
A la grande majorité, la mise en place d'un testing au sein de l'agence X permet de remettre en question leur politique de recrutement.

3. Pensez-vous donc que revoir l'évaluation des procédures de recrutement pour s'assurer qu'à compétences égales tous les candidats ont la même chance d'être convoquer à un entretien d'embauche est nécessaire ?



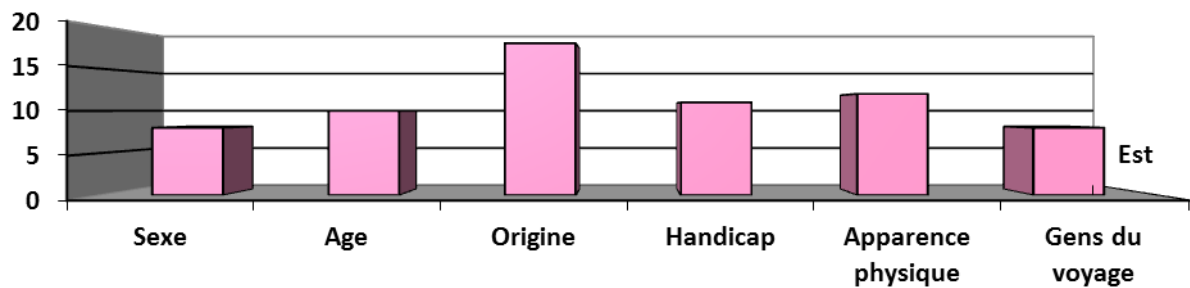
Pour la majorité des personnes interrogées, revoir les procédures de recrutement est nécessaire pour être le plus juste envers tous les candidats. Ceci soulève alors le fait que les procédures ne sont actuellement pas adaptées pour l'échantillon interrogé.

4. Pensez-vous que certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres d'être traitées différemment à l'embauche ?



95,5% des personnes interrogées pensent que tous les candidats ne sont pas traités équitablement lors d'un entretien de recrutement. Cela induit un fort sentiment de discrimination dans les pratiques de recrutement de la part de l'échantillon interrogé.

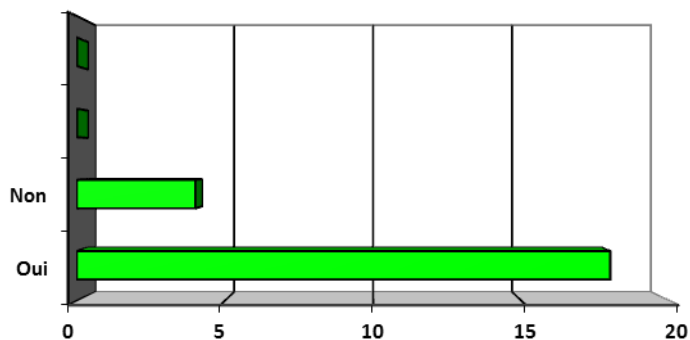
5. Parmi ces critères lesquels pensez-vous éloigner les candidats d'un entretien d'embauche ?



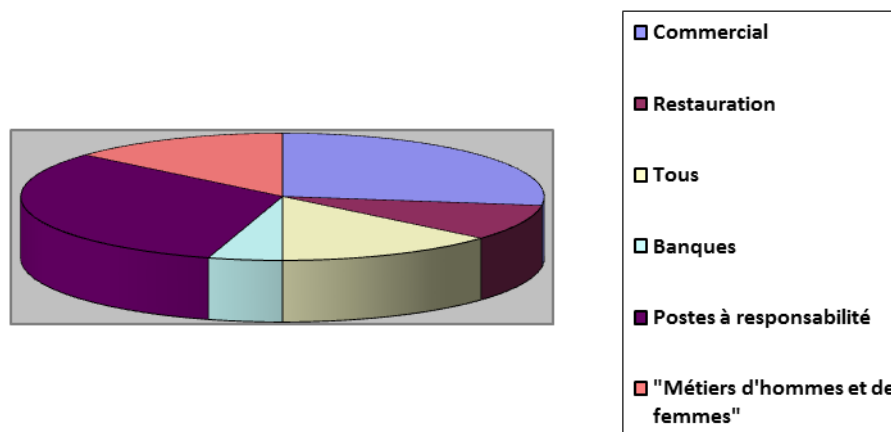
L'origine est le critère qui revient le plus à 81,8%. Suit, l'apparence physique, le handicap, l'âge et le sexe et la communauté des gens du voyage.

6. Pensez-vous que certains secteurs d'activités ou certains postes sont davantage touchés par l'inégalité de traitement lors du recrutement ?

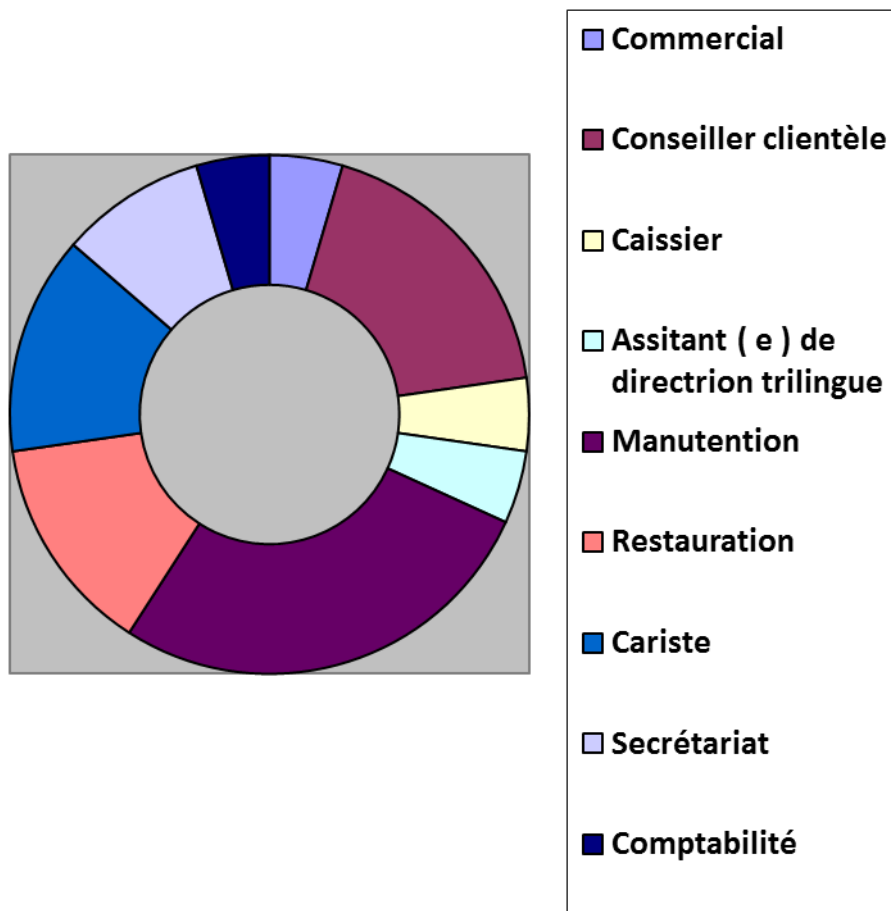
Lesquels ?



A 81,8%, certains secteurs d'activités ou postes sont touchés par l'inégalité de traitement lors du recrutement. Les postes à responsabilité sont les métiers qui reviennent le plus souvent.

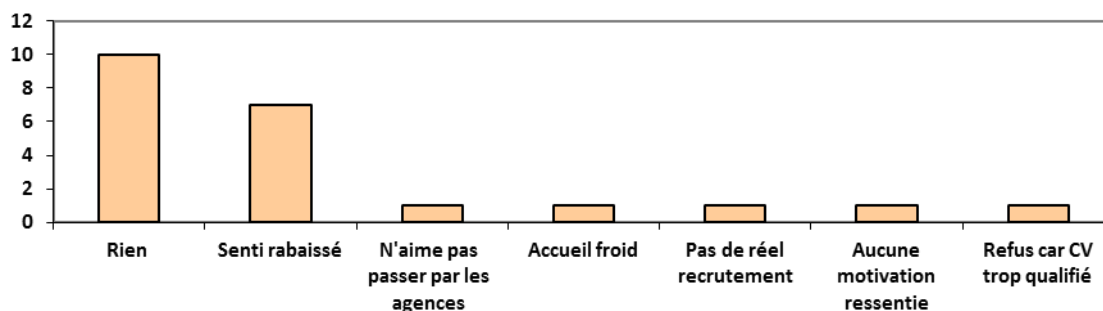


7. Pour quels postes aviez-vous postulé ?



La majorité des personnes interrogées ont postulé pour des postes de manutention, de conseillers clientèle et de restauration et cariste.

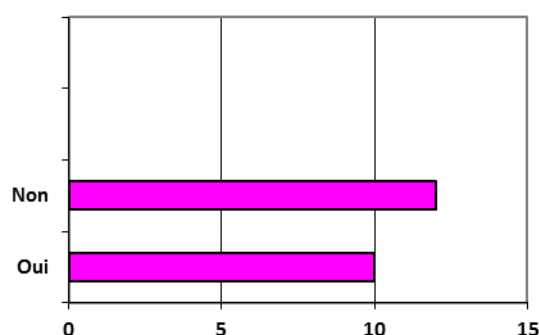
8. Et quelles perceptions /sentiments avez-vous eu lors du processus de recrutement ?

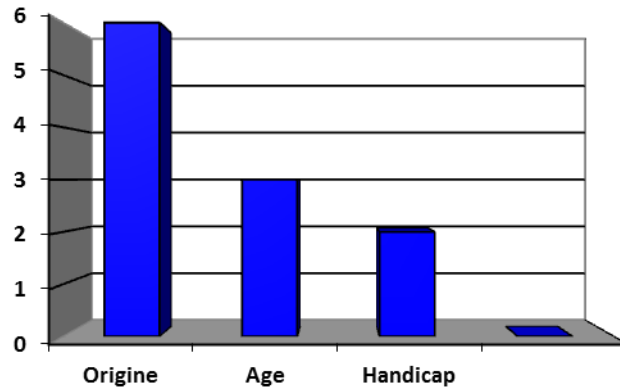


Lors du processus de recrutement, 45,5% des personnes n'ont rien ressenti spécialement ou le processus s'est bien passé. Ce critère est donc en tête. Cependant, en seconde position, vient un sentiment d'inégalité à 31,8%. On peut en conclure qu'en général les agences d'emploi temporaire sont transparentes lors du recrutement mais un nombre important de personnes sont tout de même victime de discrimination.

9. Pensez-vous que votre candidature n'a pas été retenue pour une raison autre que vos compétences ?

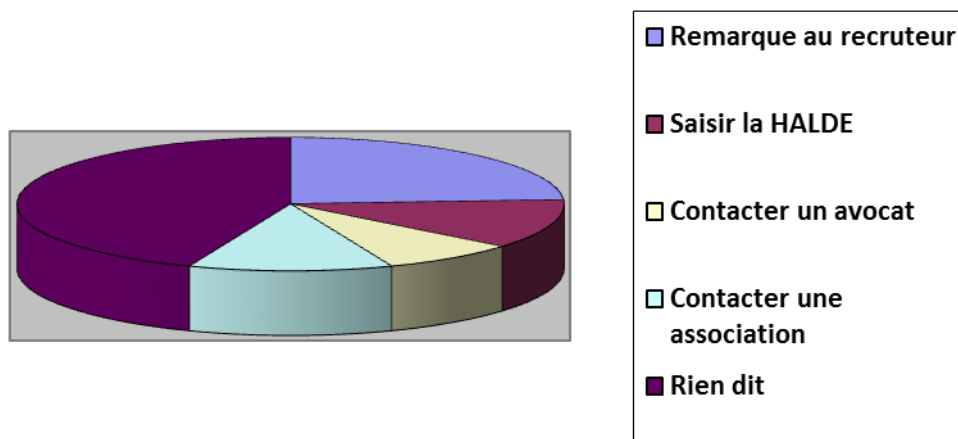
Si oui, Pourquoi ?





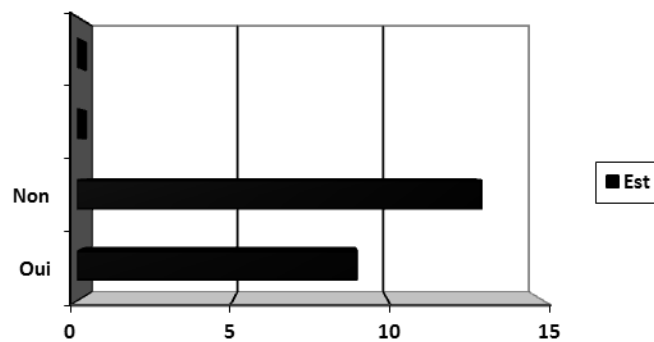
La majorité des individus ne pensent pas qu'ils n'ont pas été retenus pour un entretien de recrutement pour une autre raison que celle de la compétence. Mais, lorsque les candidatures n'ont pas été retenues lors d'un entretien pour un poste en agence d'intérim, les personnes interrogées pensent que la cause vient de leur origine, âge ou handicap.

10. Si vous avez/aviez été victime de discrimination lors de recrutement, vous pensez /avez – vous :



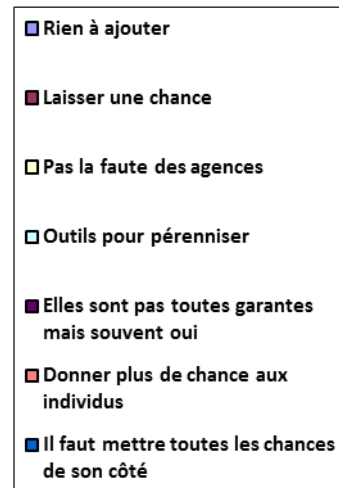
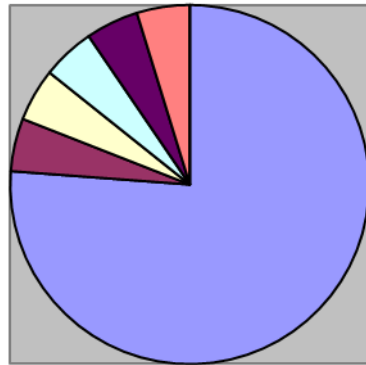
En cas de victime de discrimination, les personnes auraient fait la remarque au recruteur à 27,3%.

11. Pensez-vous que les pratiques de recrutement dans les agences d'intérim sont garantes de l'égalité ?



A 59,1%, les personnes interrogées ne pensent pas que les pratiques de recrutement dans les agences intérim sont garantes de l'égalité.

12. Choses/opinions à ajouter?



La majorité des personnes interrogées n'ont rien à rajouter sur le sujet. Cependant, quelques individus pensent qu'il faut laisser une chance à chaque personne, que les agences d'intérim ne sont pas toutes garantes de l'égalité mais que la plupart du temps oui, ou encore que les individus qui se présentent doivent mettre toutes les chances de leur côté.

Nous avons pu analyser les réponses données par l'échantillon interrogé relatif au questionnaire. Des tendances ont donc pu être découvertes concernant la perception des individus sur le sujet de la discrimination à l'embauche mais également sur le vécu de ces derniers. Nous allons maintenant comparer les résultats de la recherche avec les hypothèses.

B) Comparaison des résultats avec les hypothèses

Hypothèse 1 : il existe toujours aujourd'hui, des individus victimes de discrimination lors du recrutement dans les agences intérim.

Nous avons pu voir qu'à 54,6%, les individus interrogés ont répondu non lorsque je leur demandais s'ils pensaient que leur candidature n'a pas été retenue pour autre raison que leurs compétences. Cependant, nous pouvons émettre une réserve puisque 46,4% ont répondu que oui. Et à 27% ont répondu que c'était à cause de leur origine.

Aussi, 45,5% des individus interrogés ont répondu qu'ils n'ont pas ressenti de discrimination particulière lors du processus de recrutement. Cependant, une autre réserve est émise car 31,8% se sont sentis rabaissés, et ce pourcentage intervient en 2^{ème} position.

Néanmoins, le questionnaire n'a pas été administré à un large échantillon et d'après l'observation participante sur mon lieu de stage, aucune discrimination de ma part n'a été constatée entre des candidats différents.

Hypothèse 2 : la lutte contre les discriminations à l'embauche dans les agences d'emploi temporaire est perçue comme un enjeu important.

Nous remarquons qu'à 77,3%, il est nécessaire de revoir l'évaluation des pratiques de recrutement afin que tous les candidats à compétences égales aient la même chance de décrocher un entretien. Les individus interrogés ne se sentent donc pas indifférents à ce phénomène et pensent qu'il serait important que toutes les personnes soient traitées de la même manière. De plus, l'échantillon pense que la pratique du testing au sein du réseau X permet à ce dernier de se remettre en cause dans leur politique de recrutement.

Nous pouvons donc valider l'hypothèse que la lutte contre les discriminations à l'embauche est perçue comme un enjeu important dans les agences d'emploi temporaire.

Hypothèse 3 : les pratiques de recrutement de X sont conformes aux lois en vigueur.

D'après mon observation participante et l'étude documentaire sur mon lieu de stage, j'ai remarqué que les pratiques de recrutement de l'agence X sont conformes aux lois en vigueur. En effet, la rédaction d'annonce, l'entretien de recrutement, le comportement envers les candidats, la trame d'entretien et la synthèse d'entretien respectent les principes de non-discrimination.

Nous pouvons donc valider l'hypothèse n°3.

Hypothèse 4 : X évalue les candidats sur leurs critères de politique de non-discrimination basés sur les 5 points qui sont le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, la motivation et les aptitudes professionnelles.

L'étude documentaire et mon observation participante au sein de l'agence X, qui était mon lieu de stage a permis de conclure à l'affirmation suivante que les candidats sont bien évalués sur la politique de non-discrimination basés sur les compétences en 5 points.

En effet, la trame d'entretien que l'on suit pour l'entretien de recrutement ne mentionne pas des critères tels que l'âge, le sexe, l'adresse... mais des questions uniquement orientées sur des connaissances et des compétences. De plus, les sélections de CV et les pré-qualifications téléphoniques suivent le même modèle.

Nous pouvons donc valider l'hypothèse n°4.

CONCLUSION

Ce mémoire portait sur les pratiques de recrutement dans les agences d'emploi temporaire. L'intérêt étant de montrer si elles sont garantes ou non de la non-discrimination.

La première partie constituait en la revue de littérature sur ce sujet. L'intérêt étant de découvrir ce qu'est la discrimination dans toutes ses formes mais aussi qu'elle fait partie intégrante de la juridiction française. Enfin des théories sur le sujet ont eu lieu et il était intéressant d'en faire part pour comprendre les enjeux de ce phénomène.

Afin de répondre à ces questions, un questionnaire a été diffusé à un ensemble d'individus, une étude documentaire a été réalisée et une observation participante au sein d'une agence X a été faite.

Enfin, l'analyse des résultats a été recueillie de ces trois méthodes de recherche afin d'avoir la perception des individus sur le sujet mais surtout afin de répondre à cette étude.

D'après les hypothèses émises, nous avons constaté qu'il n'existe pas de victimes de discrimination lors du processus de recrutement fait par les agences intérim. En effet, la plupart des individus interrogés ont déclaré que le recrutement s'était bien passé et qu'il n'y avait pas de comportements discriminatoires. L'observation participante et l'étude documentaire n'ont révélé aucune pratique discriminatoire. Cependant, nous pouvons émettre une réserve puisque les effectifs relevant la déclaration contraire sont très nombreux. Les réponses sont donc très mitigées et on ne peut pas donc pas affirmer de valeur sûre qu'il n'existe pas de discrimination.

D'après le recueil des questionnaires, les individus semblent concernés par le phénomène de discrimination au recrutement. En effet, nous sommes tous confrontés un jour ou l'autre à avoir un entretien de recrutement pour un stage, un emploi, une demande d'école. Un grand nombre de personnes passe par des agences d'emploi temporaire, les jeunes pour des jobs d'été, ou à la sortie de leurs études, ou encore un travailleur au chômage. Les individus

pensent donc qu'il est important que les agences d'intérim revoient leur politique de recrutement et ont approuvé que la mise en place de testing aille dans ce sens. La lutte contre les discriminations est donc perçue comme un enjeu important.

Aussi, les pratiques des agences d'emploi temporaire sont conformes aux lois en vigueur interprétées dans la revue de littérature. L'agence où j'ai fait mon stage qui est mon terrain d'enquête respecte les lois concernant les documents internes et dans les pratiques. Les procédures de sélection des CV, de pré-qualification téléphonique et l'entretien de recrutement respectent le principe de non-discrimination. Une difficulté pour les agences d'intérim est de respecter ce principe et en parallèle de satisfaire ses clients qui sont les entreprises, en charge de trouver un candidat pour un poste concerné.

Enfin, l'étude a révélé que l'agence X respecte sa politique de non-discrimination au recrutement. En effet, les candidats sont seulement jugés par leurs connaissances et leurs compétences. L'entretien de recrutement, outil qui permet de valider des compétences professionnelles « en profondeur » respecte bien ce principe. Les candidats sont évalués sur leur savoir, savoir-faire, savoir-être, motivation et aptitudes professionnelles et seulement sur ces critères. L'observation participante me l'a démontré sans aucune exception. Néanmoins, l'observation participante s'est déroulée dans une seule agence intérim, il se peut que des agences du même réseau ne la respectent pas. Mon étude ne m'a pas permis de vérifier ce concept-là.

Les pratiques de recrutement dans les agences d'intérim sont garantes des principes de non-discrimination selon mon étude mais une réserve est émise car mon questionnaire a été rempli par un nombre trop petit pour avoir des affirmations sûres.

Cette étude m'a apporté une démarche de recherche que je n'avais jamais effectuée jusqu'à présent. Je dois dire que malgré le temps qu'elle peut prendre, cela m'a beaucoup plus et j'ai trouvé intéressant d'aller sur le terrain rechercher des informations pour valider ou non une hypothèse et une problématique. Il fut très important de travailler sur un sujet qui me touche et qui m'intéresse vraiment car même si j'ai pu rencontrer des difficultés, ce travail a été un plaisir à faire.

De plus, elle m'a apporté des connaissances supplémentaires sur le sujet et je me sentirai plus à l'aise lors de ma prochaine recherche à faire en master 2.

BIBLIOGRAPHIE

- Ouvrages et articles :

Cadin, Guerin, Pigeyre, Pralong, *Gestion des Ressources Humaines*, Paris, 4^{ème} édition Dunod, 2012.

Eymard-Duvernay F., Marchal E., *Façons de recruter*, Paris, Métailié, 1996.

Lethielleux L., *L'essentiel de la gestion des ressources humaines*, Paris, 6^{ème} édition Gualino, 2012.

Havet N., Sofer C., *Egalité, parité, discrimination : l'histoire continue*, n°7, édition La découverte, 2002.

Petit P., « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue française d'économie*, Volume 17 N°3, 2003. pp. 55-87.

Garner-Moyer H., « Discrimination de l'emploi : revue de la littérature », étude réalisée pour le compte de la DARES, consulté en février 2013

<http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/discrimemploi GarnerMoyer.pdf>

Cediey E., Foroni F., « Les discriminations à raison de l'origine dans les embauches en France », étude réalisée par une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du bureau international du travail (BIT), consulté en mars 2013

<http://www.ilo.int/public/french/region/eurpro/paris/actualites/download/etudetesting.pdf>

Dhume F., « Les discriminations raciales à l'emploi », consulté en mars 2013

http://com.lacse.fr/site_talents/contents/pdf/Etudes/Discriminations_raciales_a_emploi.pdf

« Les compétences des permanents face à la nouvelle activité que constitue le recrutement en CDI et en CDD » par l'Observatoire du travail temporaire, juillet 2009.
http://www.amnyos.com/IMG/pdf/ott-etude_competences_permanents.pdf

« Perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique », Institut CSA, n°1101846, baromètre 5^{ème} édition, janvier 2012
<http://www.ilo.org/public/french/region/eurpro/paris/actualites/download/resultatsondagehaldeoit.pdf>

- Sites internet :

www.defenseurdesdroits.fr

www.service-public.fr

www.inegalites.fr

www.juritravail.com

www.cereq.fr