

Surmonter la discrimination à l'embauche en Europe PATHS2INCLUDE



1. Objectif et justification de l'étude

- Constat actuel :** les migrants ont moins de chances d'être embauchés que les autochtones; les mères moins que les femmes sans enfant.
- Lacunes dans la recherche :** Connaissance limitée des raisons pour lesquelles certaines entreprises sont plus susceptibles d'adopter des pratiques discriminatoires que d'autres.
- Objectif de l'étude :** Identifier les caractéristiques organisationnelles qui influencent la tendance des recruteurs à adopter des pratiques discriminatoires en fonctions des responsabilités familiales et de l'appartenance ethnique, dans quatre pays : Allemagne (DE), Norvège (NO), Pologne (PL) et Roumanie (RO).

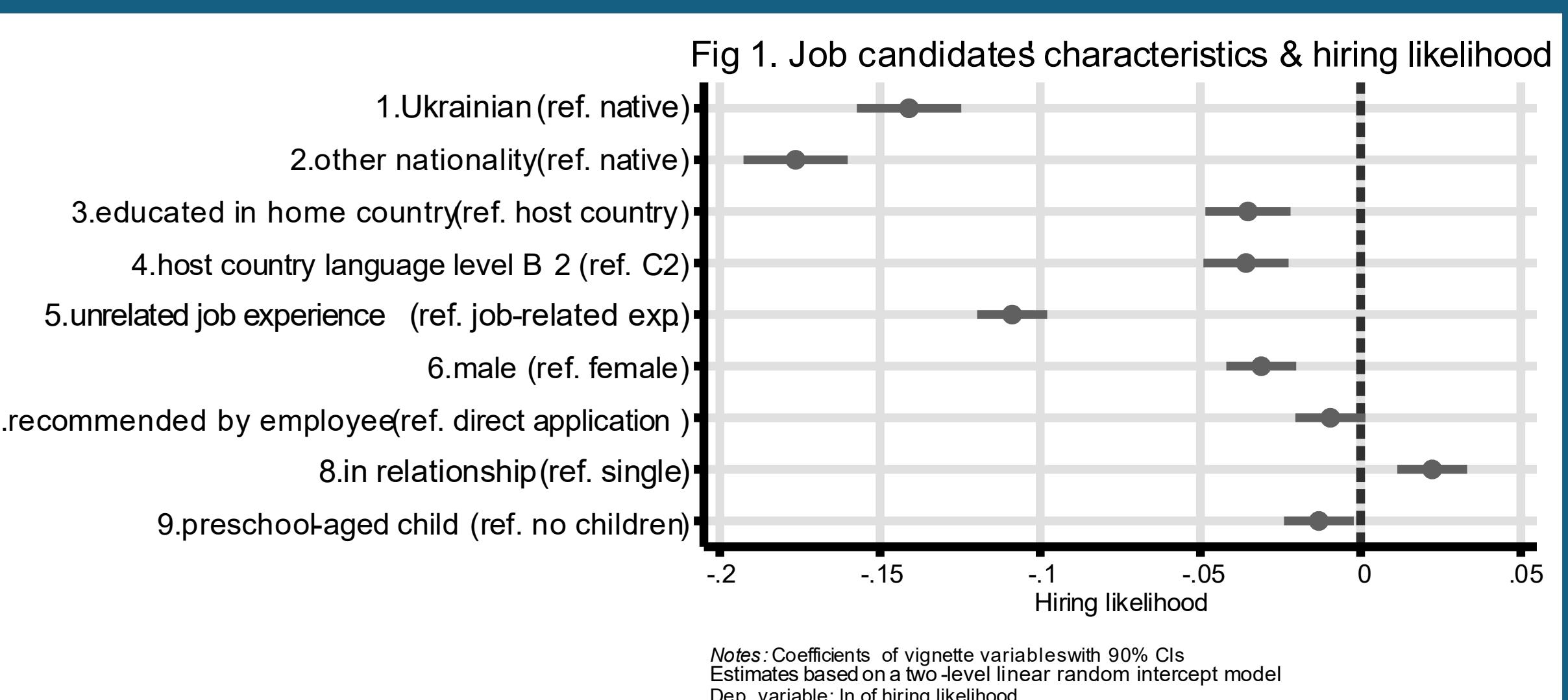
2. Méthodes

- Expérience d'enquête factorielle (EEF) :** Des recruteurs expérimentés ont évalué des candidats hypothétiques postulant à l'un des cinq emplois proposés (technicien TIC, secrétaire, employé de bureau, comptable et vendeur). Les personnes interrogées ont évalué la probabilité (de 0 à 10) d'embaucher six candidats hypothétiques présentant des caractéristiques attribuées de manière aléatoire (voir Fig. 1).
- Questionnaire d'enquête :** Collecte d'informations sur les caractéristiques de l'entreprise (par exemple : les politiques de diversité).
- Entretiens approfondis avec des recruteurs :** Obtenir une compréhension plus nuancée de la discrimination à l'embauche dans les contextes organisationnels.
- Discrimination ethnique :** Mesurée en comparant les probabilités d'embauche des candidats autochtones avec celles de deux groupes d'immigrés - les Ukrainiens et un groupe de migrants spécifique à un pays (les Syriens en DE et NO ; les Népalais en RO ; les Biélorusses en PL).
- Discrimination liée aux responsabilités familiales :** Mesurée en comparant les probabilités d'embauche entre les groupes définis par leur statut de parent et leur état civil.

3. Échantillon

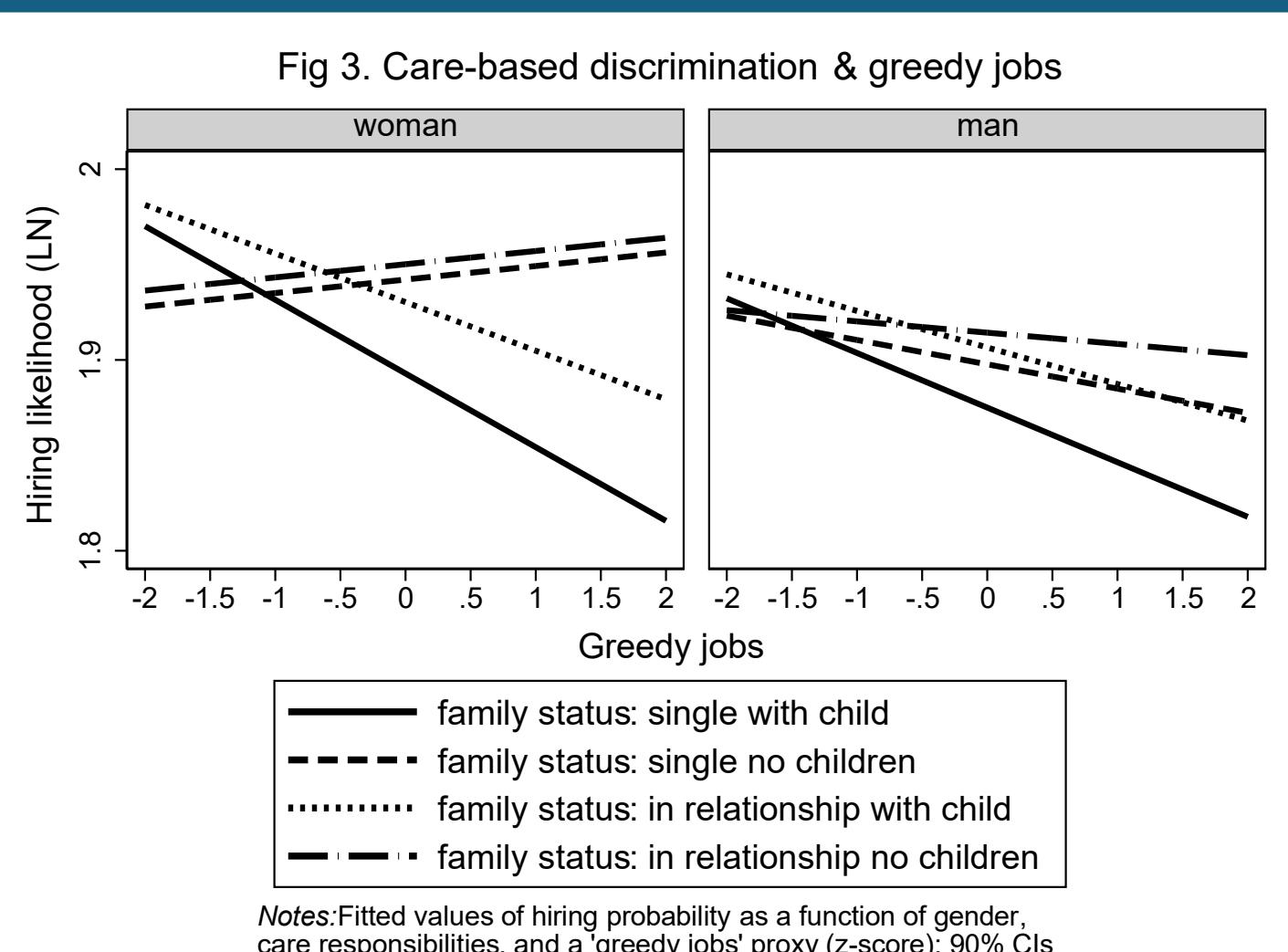
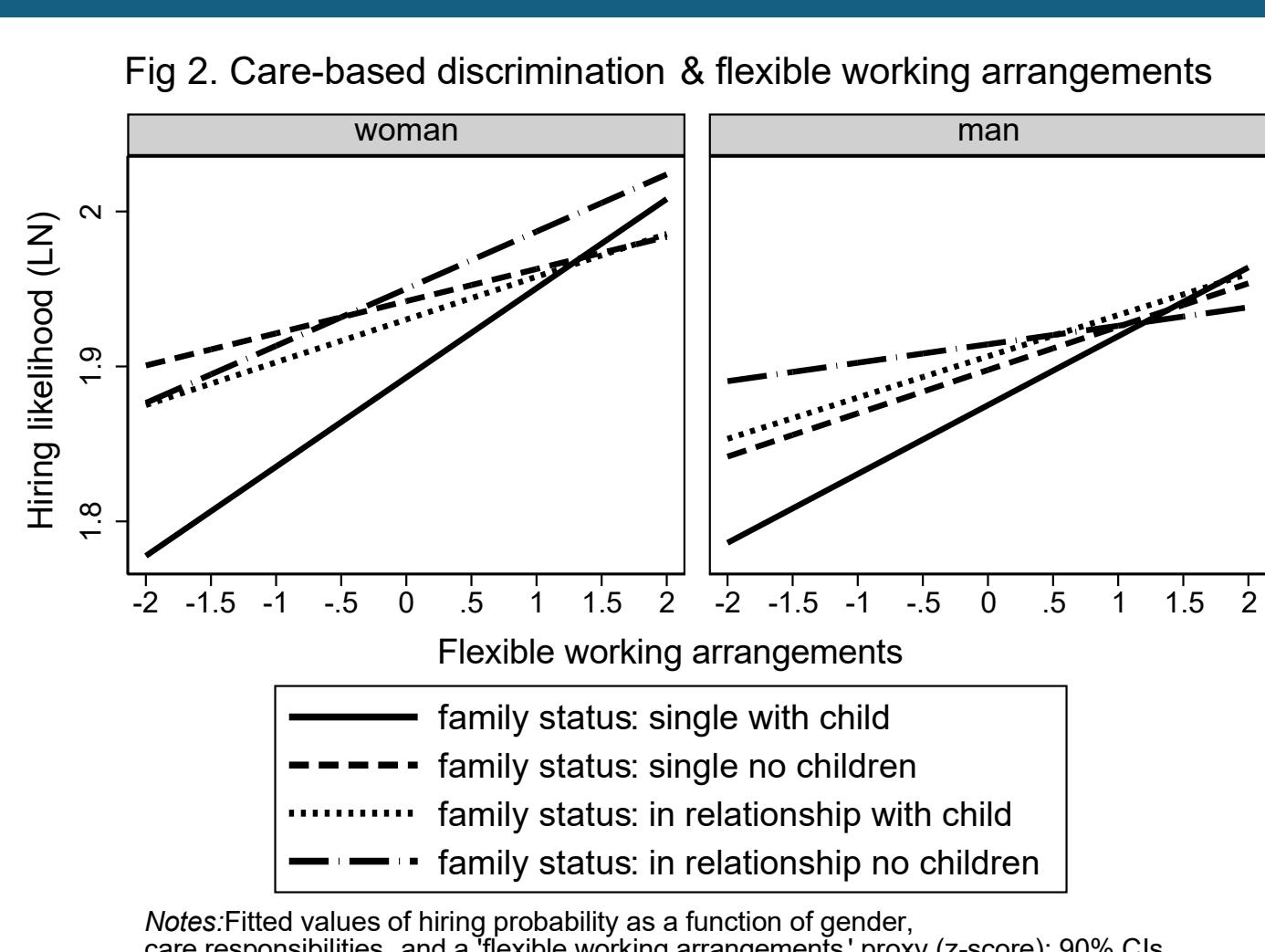
- EEF et questionnaire :** 500 recruteurs dans chaque pays participant (DE, NO, PL, RO), soit un total de 2 000 répondants évaluant 12 000 vignettes.
- Entretiens approfondis :** 15 recruteurs par pays, 60 au total.

4. Résultats : Caractéristiques des candidats à l'emploi



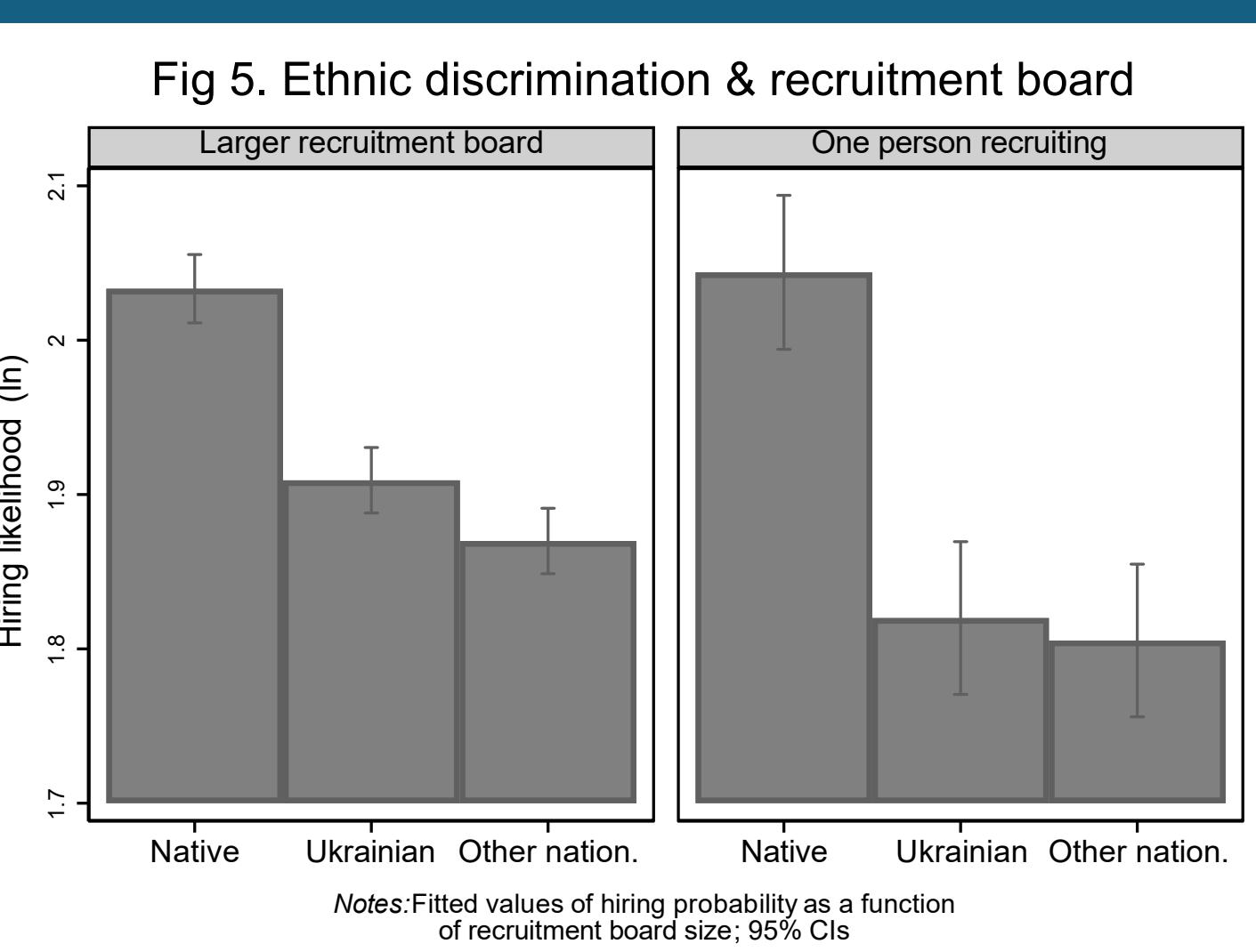
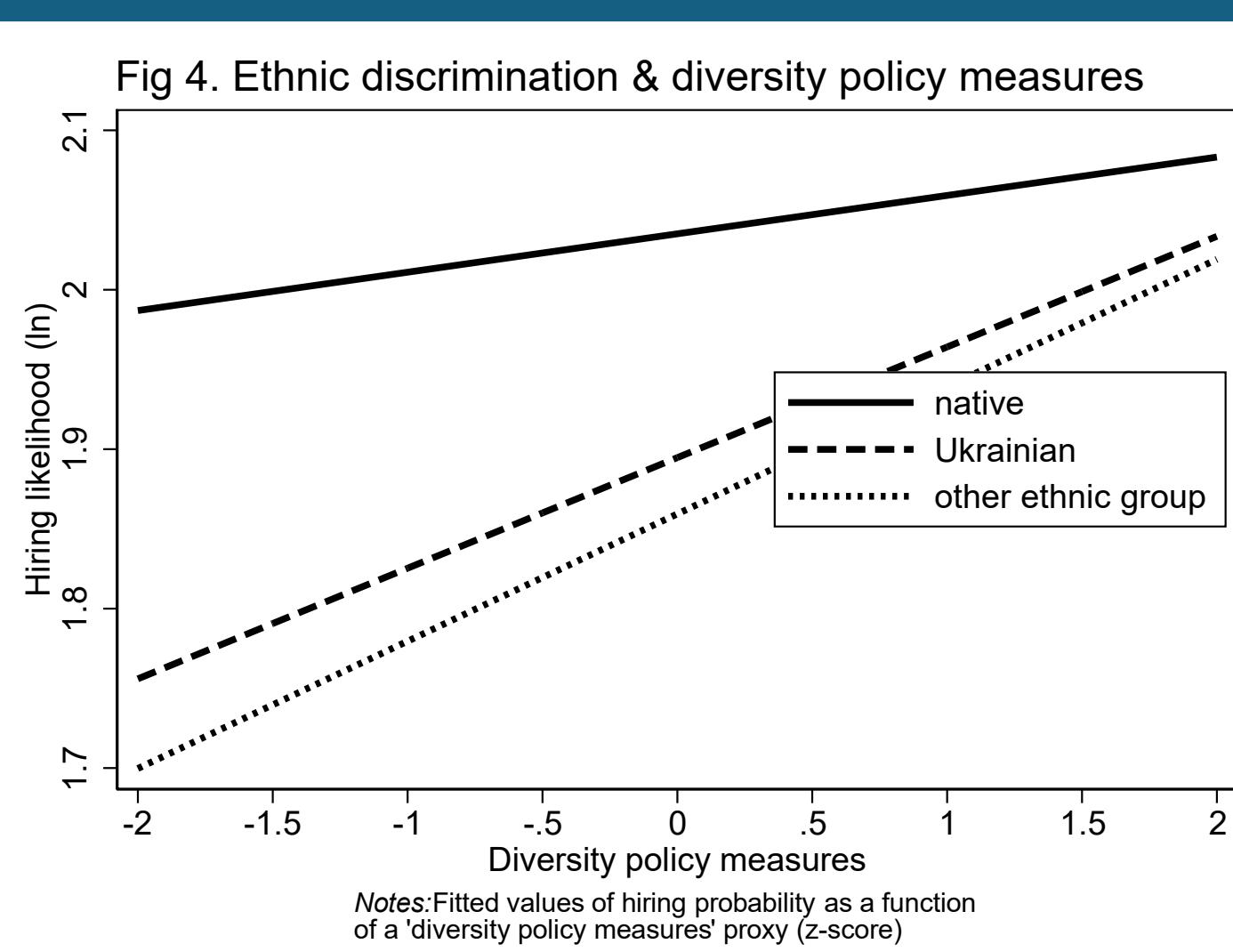
- Signes manifestes de discrimination ethnique :** Les Ukrainiens (ligne 1) et d'autres groupes d'immigrés (Syriens en NO et DE ; Biélorusses en PL ; Népalais en RO ; ligne 2) avaient des probabilités d'embauche inférieures à celles des autochtones, respectivement de 14 % et 17 %.
- Pénalités supplémentaires à l'embauche pour les migrants :** Par rapport aux autochtones, les candidats non autochtones ont vu leurs probabilités d'embauche réduites en raison de leurs diplômes étrangers (ligne 3) et de leur moindre maîtrise de la langue du pays d'accueil (ligne 4).
- Preuve de discrimination liée aux responsabilités familiales :** En raison d'une légère pénalité liée à la parentalité (ligne 9) et d'un avantage lié au fait d'être en couple (ligne 8), les parents isolés sont les moins employables. Cet effet n'est apparu que chez les candidats féminins (non illustré dans la Fig. 1).
- Discrimination à l'encontre des candidats masculins :** Elle reflète probablement la sélection professionnelle (voir la section sur les méthodes), car les emplois inclus étaient orientés vers des secteurs traditionnellement féminins.
- Des entretiens approfondis révèlent que **les besoins linguistiques varient selon les secteurs et les pays**. En DE et PL, la langue locale est cruciale pour les postes administratifs et en contact avec la clientèle, et le fait de ne pas la maîtriser peut exclure des candidats. Les services informatiques travaillent souvent en anglais ; les métiers liés à la production peuvent accepter plusieurs langues. Pour NO, le norvégien est important pour l'intégration et la communication, bien que l'anglais soit courant dans les services informatiques. En RO, les entreprises internationales accordent souvent la priorité à l'anglais, mais la langue locale peut toujours être nécessaire pour certaines tâches. Dans l'ensemble, une bonne maîtrise de la langue locale n'est pas nécessaire pour tous les emplois, mais elle reste importante.

5. Résultats : Caractéristiques organisationnelles affectant la discrimination liée aux responsabilités familiales



- Modalités de travail flexibles :** La position désavantageuse des parents isolés (Fig. 2, ligne continue) s'améliore dans les entreprises qui offrent des options de travail plus flexibles (par exemple : horaires variables, travail à distance, congés à court préavis), qui profitent notamment aux mères isolées. Un schéma similaire est observé dans les entreprises qui mettent en œuvre des mesures de politique de diversité (non illustré).
- Les **emplois très prenantes** (avec des horaires longs, imprévisibles, et atypiques, des déplacements fréquents) réduisent les probabilités d'embauche des mères indépendamment de leur état civil. Les hommes ne sont pas pénalisés (voir Fig. 3, panneau de gauche).

6. Résultats : Caractéristiques organisationnelles affectant la discrimination ethnique



- Mesures liées à la politique de diversité :** Des mesures plus fortes en faveur de la diversité (programmes de mentorat/d'accompagnement, formation, recrutement axé sur la diversité, groupes de travail, soutien au personnel étranger) réduisent les désavantages pour les candidats non autochtones (voir Fig. 4). Les entretiens montrent que l'aide personnalisée aux travailleurs migrants est rare ; l'aide informelle et les programmes généraux prévalent.
- Jurys d'embauche :** L'écart de probabilité d'embauche est plus faible dans les entreprises qui disposent de jurys plus étoffés (comprenant non seulement le recruteur mais aussi, par exemple, un superviseur direct, un spécialiste des ressources humaines ou un autre collègue) (voir Fig. 5). Une tendance similaire est observée dans les entreprises qui offrent de nombreuses possibilités de formation professionnelle (non illustré).

7. Recommandations

- Modalités de travail flexibles :** Développer les options flexibles et inclusives (horaires flexibles, travail à distance, congés à court préavis) et les soutenir par des incitations ou des réglementations, y compris dans les emplois très prenantes et à forte demande.
- Procédures de recrutement :** Promouvoir les jurys d'embauche collectifs et des procédures formalisées avec des critères clairs, des évaluations structurées et des lignes directrices transparentes afin de réduire les préjugés.
- Évaluation équitable des compétences relationnelles :** Définir clairement les compétences sociales pertinentes, préciser leur poids dans le recrutement, et utiliser des outils structurés afin de garantir une évaluation cohérente.
- Objectifs de diversité et mesures concrètes :** Fixer des objectifs clairs en matière de diversité, soutenus par des actions concrètes telles que l'embauche inclusive, le mentorat et le soutien ciblé aux employés étrangers.
- Possibilités de formation :** Développer la formation aux compétences techniques et non techniques - y compris des options sur mesure et multilingues - afin de renforcer la confiance, de combler les lacunes en matière de compétences et de réduire les risques de discrimination.

PATHS2INCLUDE est un projet de recherche sur trois ans financé par Horizon Europe qui étudie les aspects multidimensionnels de la discrimination, les politiques susceptibles de réduire les inégalités et de promouvoir l'inclusion sociale sur les marchés du travail européens, ainsi que les facteurs de risque de vulnérabilité susceptibles d'apparaître dans le monde du travail à l'avenir. La recherche se concentre sur trois processus clés du marché du travail : le recrutement, les parcours professionnels et la sortie précoce de la vie active, en accordant une attention particulière à la participation au marché du travail à l'intersection des critères de sexe, d'appartenance ethnique, d'âge, de santé, de handicap et de responsabilité familiale.



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité octroyante ne sauraient en être tenues pour responsables.