**La discrimination syndicale à l’embauche : « mise en exergue de l’accès différencié à l’emploi »**

Jean François Amadieu [[1]](#footnote-1)\*, Alexandra Roy[[2]](#footnote-2)\*\*

Résumé :

La question des discriminations occupe une place croissante dans le débat public. Pourtant, certaines pratiques discriminatoires sont peu mises en exergue par les chercheurs. L’objectif de cet article est de mettre en lumière et de quantifier un phénomène rarement étudié dans la littérature : la discrimination syndicale à l’embauche. Pour cela, nous utiliserons la méthode du *testing*, outil maintes fois éprouvé dans les travaux empiriques. Les résultats obtenus permettent de mesurer l’effet très pénalisant des activités syndicales, et dans une plus faible mesure, des activités associatives, sur l’accès à l’emploi. Ils permettent également d’identifier les types d’entreprise où s’exercent le plus les pratiques discriminatoires à l’encontre des candidats présentant des expériences associatives et syndicales sur leur CV.

Mots clefs : Discrimination syndicale, syndicat, accès à l’emploi, *testing*, association,

Abstract :

Increasingly, the issue of discrimination is a major focus of public debate. Yet some discriminatory practices have received little attention from researchers. The aim of this article is to highlight and quantify a practice that rarely appears in the literature: anti-union discrimination in hiring. To do so, we use correspondence testing, which has repeatedly proven its worth in empirical studies. The results are used to measure the very detrimental effects of trade union activities and, to a lesser extent, volunteer activities, on hiring chances. They also identify the types of company where discriminatory practices are most prevalent against applicants with volunteer and union experiences on their resume.

Keywords: anti-union discrimination, unions, access to employment, correspondence testing, volunteer activities

Keywords: union discrimination, union access to employment, *testing*

 Les chercheurs, conscients de l’urgence de se saisir de la question de la discrimination, produisent de nombreux travaux sur le sujet. Certaines formes de pratiques discriminatoires sont cependant moins étudiées que d’autres. Ainsi, la discrimination syndicale en emploi est peu documentée (DE OLIVERA *et al*., 2006 ; BREDA, 2014). La discrimination syndicale durant le processus de recrutement est, quant à elle, largement occultée dans la littérature. Les quelques études françaises sur le sujet appréhendent le phénomène de manière descriptive sous forme de sondages d’opinion. Ils ne permettent donc ni de fournir les preuves de l’existence du phénomène dans les pratiques organisationnelles ni de quantifier son ampleur. Ce double constat constitue le point de départ du présent article. Son originalité est donc d’aborder cette forme de traitement différencié à l’embauche sous un aspect quantitatif afin de prouver et de mesurer la réalité de ce phénomène. Son intérêt tient également à la méthode employée, le *testing*, outil de mesure rigoureux et éprouvé dans la littérature.

La première partie introduit les travaux qui ont outillé notre réflexion et nous ont permis de formuler notre problématique et nos hypothèses. La deuxième partie présente la démarche méthodologique suivie. La troisième partie expose les résultats obtenus. La quatrième partie délivre les éléments d’interprétation de ces résultats. La conclusion rappelle le principal résultat obtenu : un candidat signalant son appartenance syndicale obtient 87,2% de chances en moins d’accéder à un entretien de recrutement par rapport à un postulant ne mentionnant pas cette appartenance.

**La discrimination syndicale à l’embauche : un phénomène largement méconnu**

Notre sujet se situe au carrefour de quatre ensembles de travaux : ceux sur l’effet de l’appartenance associative sur l’accès à l’emploi, ceux sur la discrimination syndicale en emploi, ceux sur la discrimination syndicale à l’embauche et ceux sur l’impact positif des activités associatives et syndicales sur les compétences.

Les trois premiers groupes de travaux permettent d’émettre l’hypothèse que la mention d’une activité syndicale sur le CV est désavantageuse pour le candidat.

Une première série d’études montre l’attitude des employeurs vis-à-vis des activités associatives durant le processus de recrutement. L’étude de ce groupe de travaux est pertinente pour notre sujet car, dans la littérature, l’association est appréhendée comme un « groupement de personnes qui s’associe à une fin déterminée » (DUBOST, 2010). Définit comme tel, le syndicat est une association (WILLEMEZ, 2007 ; DUBOST, 2010). Cet ensemble d’études (BOUGARD *et al*., 2011 ; BARBUSSE *et al*., 2011) conclu que la mention d’expérience associative est pénalisante à l’embauche pour le postulant dans les secteurs de la banque, de la comptabilité ou de l’informatique. Selon les auteurs, certains employeurs estiment que le candidat faisant état de ce type d’activités présentera potentiellement des valeurs en contradiction avec l’entreprise et sera possiblement moins impliqué ou disponible pour ses activités professionnelles. Les études mettent également en exergue le fait que les compétences issues des activités associatives sont jugées par certains recruteurs « mal à propos » et peu transférables en entreprise. D’après les auteurs, la mention de ce type d’expériences sur un CV est surtout prise en compte et pénalisante lorsque les compétences requises pour le poste sont d’ordre technique (BOUGARD et *al*, 2011) ou quand les expériences associatives citées sont peu substantielles, peu valorisées par le candidat et sans lien avec l’emploi à pourvoir (BARBUSSE et *al*, 2011). Ces travaux montrent donc que la mention d’activités associatives en général est pénalisante dans l’accès à l’emploi, mais ne peuvent nous renseigner définitivement sur l’effet des activités syndicales en particulier en situation de recrutement.

Une deuxième série de travaux s’attache à étudier l’attitude des employeurs envers les salariés syndiqués. La discrimination syndicale est le deuxième motif de saisine du Défenseur des droits[[3]](#footnote-3)\* en matière de discrimination dans l’emploi, notamment concernant les salaires et les carrières. De fait, les représentants syndicaux sont, à qualités productives et ancienneté égales, moins bien rémunérés que les autres salariés (BREDA, 2014 ; CHAPPE, 2013). Il est intéressant de constater que cet écart salarial s’accentue en fonction de la combativité du syndicat telle qu’estimée par l’employeur. Ainsi, les délégués affiliés à la CGT, perçus comme plus combatifs que leurs homologues de la CFDT ou du FO, sont significativement moins bien rémunérés que les autres délégués syndicaux dans une même entreprise (BREDA, 2014). Les salariés syndiqués sont également promus moins rapidement (CROISAT et al, 1992 ; CHAPPE, 2013). Des études démontrent en effet que les salariés syndiqués se sentent particulièrement freinés dans leur carrière (De OLIVERA *et al*., 2005). Enfin, d’autres travaux révèlent les pressions, brimades et menaces de licenciements subies par les salariés affiliés à un syndicat (DENIS, 2009 ; BAERT, OMEY, 2014). Ces études suggèrent que l’appartenance syndicale aurait pour conséquence un traitement défavorable en emploi. Il est donc probable, mais non certain, que, dès l’embauche, les préférences des employeurs aillent vers des salariés qui ne sont, a priori, pas proches des syndicats.

Une troisième série d’études, des sondages d’opinion et un t*esting*, évoquent directement la discrimination syndicale à l’embauche**.** Elle consiste à écarter un candidat d’une procédure de recrutement en raison de son appartenance ou de ses activités syndicales. Les sondages du Défenseur des droits indiquent que l’appartenance ou les proximités syndicales sont un motif de discrimination lors de l’embauche. A la question : « De manière générale, à compétences égales, être syndiqué (e) c’est selon vous plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l’un ni l’autre pour être embauché ? », 53% des demandeurs d’emplois, 48% des salariés du privé et 37% des agents de la fonction publique estiment qu’être syndiqué est plutôt un inconvénient pour être recruté (sondage défenseur des droits-IFOP publié en janvier 2014). Par ailleurs, 7 % des demandeurs d’emploi indiquent avoir déjà été interrogés lors d’un entretien d’embauche ou d’un concours administratif sur leur appartenance syndicale (IFOP-Défenseur février 2015). Si de tels sondages existent, les travaux quantitatifs sur le phénomène en situation réelle sont quasi inexistants. Les analyses économétriques ont examiné diverses formes de discriminations comme le genre ou les origines nationales mais n’ont pas abordé la question syndicale à l’exception d’un *testing* réalisé en Flandre (BAERT, OMEY, 2014). Ce dernier a mis en évidence une discrimination syndicale lors des recrutements. Cependant, le contexte belge et français différant, notamment sur le taux de syndicalisation (VAN RIE *et al.,* 2011 ; BAERT, OMEY, 2014), l’étude en Flandre ne renseigne a priori pas définitivement sur l’existence d’une discrimination syndicale à l’embauche dans notre pays. De plus, cette étude comparait les effets entre une appartenance à une association et à une organisation syndicale.

Ces trois ensembles d’études convergent vers l’hypothèse que l’appartenance syndicale a un effet pénalisant sur l’accès à l’emploi.

Au contraire, la dernière série d’études révèle l’impact positif des activités pratiquées au sein des associations et syndicats sur les compétences. En effet, ces deux organisations sont des lieux de production et de transmission de savoir et de savoir-faire (DUBOST, 2010). Par exemple, un syndicaliste peut faire valider ses connaissances acquises lors de son expérience militante pour entrer dans un master professionnel de médiation par validation d’acquis (WILLEMEZ, 2007). Ces activités peuvent également développer et signaler le savoir-être d’un individu (LAZURECH, 1999). En recrutement, la mention de ces activités a une fonction d’éclairage sur la personnalité du postulant (BARBUSSE et *al*., 2011). La personnalité étant le critère qui départage généralement, en dernier ressort, les candidats (GHIRARDELLO, 2005), faire état de telles expériences peut être intéressant pour les recruteurs, d’autant plus que les membres des associations ou des organisations « correspondent principalement à des personnalités recherchées (impliquées, autonomes, dynamiques, dotées d’un esprit d’équipe) par les employeurs » (BARBUSSE *et al*., 2011), surtout pour le poste de commercial (LAZURECH, 1999). Ainsi, divers travaux empiriques mettent en exergue les compétences des individus affiliés à un syndicat qui, grâce à leurs activités, possèdent, en général, un caractère « plus entreprenant » et développent des connaissances en matière de leadership (DE CROISAT *e*t *al*., 1992).

Cette série d’études conclut que, en théorie, la mention d’activité associative ou syndicale peut avoir un effet positif sur l’accès à l’emploi car elle permet de signaler des compétences. Elle ne fournit cependant pas les preuves de cette hypothèse dans les pratiques organisationnelles.

Le corpus littéraire présenté témoigne de deux tendances contradictoires : l’impact négatif d’une part et positif d’autre part de l’appartenance syndicale sur l’accès à l’emploi. Cet état actuel de la littérature ne nous permet pas de conclure si l’effet de cette appartenance est pénalisante ou non pour le candidat. Il ne prouve donc pas définitivement l’existence de la discrimination syndicale à l’embauche. Toutefois, la littérature nous permet de faire un constat : l’employeur est influencé dans sa prise de décision par la mention d’activité syndicale soit parce qu’elle relève d’une expérience associative soit parce qu’elle est d’ordre syndical. Il apparaît donc intéressant de fournir des preuves d’une inégalité de traitement à l’embauche sur la question syndicale en vérifiant si les employeurs pénalisent dans une même mesure les activités associatives et syndicales.

L’objectif du test est donc de répondre à la problématique : Dans quelle mesure l’appartenance syndicale impacte la sélection des candidats ?

Pour répondre à cette problématique, nous testerons deux hypothèses :

Hypothèse 1 : l’appartenance à une association est un frein à l’accès à l’emploi de commercial.

Hypothèse 2 : l’appartenance syndicale est une barrière à l’obtention d’un poste de commercial.

**La discrimination syndicale à l’embauche : un phénomène mesurable par le *testing***

Pour confirmer les hypothèses et répondre à la problématique de l’étude, nous utiliserons la méthode du *testing*. Elle fait l’objet d’applications dans deux champs de recherche tout à fait distincts : le champ des sciences sociales et celui de la justice. Elle constitue à la fois un instrument de mesure d’un traitement différencié à l’embauche (encadré 1) et un mode de preuve visant à établir l’existence d’un comportement discriminatoire (encadré 2). Le présent article se fonde sur le *testing* à finalité scientifique. Nous intégrons les éléments garantissant la validité et la fiabilité des résultats de cet outil (PETIT, 2004) dans la mise en place du protocole de l’étude.

Ces éléments guident notamment le chercheur dans la sélection des offres d’emploi et dans la construction des CV.

 Le *testing* comme outil de mesure des discriminations à l’embauche.

Les phénomènes discriminatoires à l’embauche ont fait l’objet d’une production scientifique abondante. Si plusieurs approches permettent de mettre en évidence ces phénomènes, les travaux s’accordent pour retenir la méthode du *testing* comme outil de preuve pour les sciences sociales.

Cet outil statistique a été développé par des chercheurs en sciences sociales avant d’être repris par des organismes internationaux, comme le Bureau International du Travail[[4]](#footnote-4)\*, qui œuvrent à uniformiser sa démarche méthodologique. De fait, de nombreux travaux consacrés aux phénomènes discriminatoires à l’embauche se sont appuyés sur le même protocole en France (RIACH, RICH, 2002 ; PETIT, 2004) et à l’étranger (BRATSBERG *et al*, 1998).

Ce protocole se fonde sur la vérification empirique d’un traitement différencié à l’embauche en comparant le pourcentage d’invitation à un entretien de recrutement entre deux CV.

Il consiste à construire artificiellement deux candidatures fictives qui ne diffèrent que par une seule caractéristique révélant un critère de discrimination (origine sociale, sexe, âge, appartenance syndicale,..). Un des postulants mentionne cette caractéristique, l’autre non. Le premier candidat est donc susceptible d’être discriminé en raison de ce critère illicite alors que le second, dit « candidat de référence », présente un profil non susceptible d’être discriminé. Les deux candidatures sont envoyées aux mêmes employeurs en réponse aux mêmes offres d’emploi. Le chercheur analyse ensuite les différences de traitement dans la convocation à un entretien de recrutement. A partir de l’hypothèse selon laquelle la seule différence réside dans l’unique caractéristique qui les distingue l’un de l’autre, le chercheur peut conclure que la différence de traitement entre les deux CV résulte de la variable testée. Seule cette approche permet d’isoler le critère de discrimination étudié (activités syndicales, âge, origine sociale,…) dans un contexte de « toutes choses égales par ailleurs ». En effet, contrairement aux méthodes qualitatives qui exposent le chercheur à de potentiels phénomènes de rétention informationnelle et d’auto-persuasion, le *testing* mesure la réalité des pratiques discriminatoires. De plus, à la différence des approches statistiques ou économétriques classiques qui ont pour limite de n’offrir qu’une approche indirecte des discriminations, le *testing* est une technique directe de mesure en situation de « toutes choses égales par ailleurs ».

Cet outil est donc standardisé, réplicable, éprouvé dans la littérature, fiable et permettant une cohérence interne des résultats important (DUGUET *et al*, 2009).

 Le *testing* comme mode de preuve en droit.

La doctrine juridique française a été amenée à distinguer les enjeux résultant de l’application du principe de non-discrimination et d’égalité, notamment dans le domaine de l’emploi. L’existence de normes juridiques traduit la volonté du législateur d’intervenir pour s’assurer du bon respect de ces principes. Ainsi, la chambre criminelle de la cour de cassation valide le *testing* comme mode de preuve en justice dans un arrêt de rejet en date du 12 septembre 2000 puis dans un arrêt de cassation le 11 juin 2002 (COLLET-ASKRI, 2003). Par la suite, la loi du 31 mars 2006 pour l’égalité des chances entérine la validité de ce test de discrimination. Elle précise que les délits discriminatoires sont « constitués même s’ils sont commis à l’encontre d’une ou plusieurs personnes ayant sollicité l’un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l’article 225-2 dans le but de démontrer l’existence du comportement discriminatoire ». Cet article stipule donc qu’un acte de discrimination est passible d’une condamnation en justice dans le cadre d’un *testing*. Pour autant, comme le précise le ministère de la justice dans une circulaire du 26 juin 06, cette condamnation ne saurait être prononcée « à la suite d’une opération au cours de laquelle la ou les personnes qui se sont vues opposer un refus auraient menti sur leur identité ou leur qualité, ou seraient purement fictives. (…) Dans de tels cas en effet, il n’y a pas de délit, puisque le refus a été opposé à une personne qui n’existe pas, ou qui n’est pas vraiment victime ». Dans un *testing* à finalité judiciaire, un des deux CV envoyés doit donc se fonder sur l’identité d’un individu réel.

**1-Le choix d’une profession : commercial terrain**

Notre recherche porte sur le poste de commercial débutant en CDI qui se caractérise par un volume important d’offres d’emploi, un nombre élevé de postulants pour chaque offre, un délai rapide et un haut taux de réponses de la part des employeurs (HENNEQUIN, 2007). Ce choix de profession nous offre la possibilité de répondre à de nombreuses offres d’emploi, de limiter la probabilité de détection de nos candidatures et d’obtenir un taux de retour élevé. Les effectifs et recrutements étant très centralisés en Île-de-France et dans le secteur agroalimentaire, nous avons sélectionné cette région et ce secteur.

Parmi les fonctions commerciales, nous avons opté pour les commerciaux terrain. Véritable vitrine de la firme, ils représentent l’entreprise auprès de la clientèle pour vendre ses produits.

Nous assurons par ce choix la prise en compte potentielle de l’appartenance syndicale des candidats. En effet, une des causes de la discrimination syndicale en emploi réside dans l’incompatibilité exprimée par les employeurs entre le fait de représenter l’entreprise et ses valeurs d’un côté et le syndicat et ses valeurs de l’autre (CROISAT al, 1992).  De plus, l’appartenance syndicale peut signaler, a priori, une moindre appétence pour la recherche de gains financiers et le travail individuel.

Ce choix de profession nous permet également l’intégration potentielle des activités associatives dans l’évaluation des candidats. Des travaux (BOUGARD *et al.,* 2011 ; BARBUSSE *et al*, 2011) avancent en effet que les évaluateurs prennent en compte et pénalisent dans une plus grande mesure les candidats mentionnant des activités associatives pour des emplois, comme celui de commercial terrain, qui requièrent des compétences davantage liées aux savoir-être qu’aux savoirs techniques. De plus, des études ont démontré que les compétences pouvant être « signalées » à l’employeur par la mention de ces expériences sont similaires à celles requises pour le poste de commercial terrain (LAZURECH, 1999). Par ailleurs, aucun *testing* sur le sujet  n’a été réalisé sur ce type de poste.

Enfin, ce choix de profession nous permet de mettre en cohérence les compétences requises pour le poste à pourvoir et celles pouvant être acquises au sein d’une association ou d’un syndicat. Elles sont en organisation de réunions et en gestion de projets nécessaires (LAZURECH, 1999).

**2-Construction de CV : du candidat de référence au postulant mentionnant une appartenance syndicale**

Après avoir sélectionné le type d’emploi testé, nous avons élaboré trois candidatures fictives de jeunes diplômés. Si le *testing*, à l’origine, consistait à examiner en parallèle deux CV, la plupart des études incluant cet outil comparent plusieurs candidatures (HENNEQUIN, 2007).

 La candidature de référence ne mentionne aucune expérience associative et ne donne aucun indice quant à un mandat ou une affiliation syndicale. Elle ne présente a priori pas de critères susceptibles d’entraver les chances d’être convoqué à un entretien de recrutement. Cependant, elle ne mentionne pas d’aptitude particulière en communication, en organisation de réunions et en gestion de projets, contrairement aux autres CV.

 La deuxième candidature fait état d’activité associative. Le postulant se présente comme engagé dans l’association Amnesty International. Les compétences en communication, en organisation de réunions et en gestion de projets issues de cette expérience sont présentées comme substantielles et transférables en entreprise. Nous avons choisi l’association Amnesty International car elle ne révèle pas de critères de discrimination et profite d’une bonne image auprès du public et des professionnels du secteur. Cette candidature nous permettra d’une part de définir si les activités syndicales sont pénalisantes parce qu’elles relèvent d’une association et d’autre part de tester l’hypothèse 1.

 Le troisième candidat mentionne son appartenance à l’aile étudiante du syndicat SUD et développe les activités effectuées au sein de cette organisation. Il met en évidence des compétences en communication, en organisation de réunion et en gestion de projets acquises lors de cette expérience. Elles sont présentées comme transférables en entreprise et substantielles. Nous avons choisi ce syndicat étudiant car son nom évoque explicitement son statut d’association syndicaliste étudiante, au contraire de l’UNESF et FSE par exemple. De plus, il revendique clairement l’appellation de syndicat étudiant et non d’organisation étudiante représentative à la différence d’autres organisations. Enfin, nous avons sélectionné ce syndicat pour sa forte combativité. La discrimination syndicale étant exacerbée par la combativité de l’organisation syndicale (Breda, 2010), nous assurons par ce fait un taux de retours potentiellement moindre de ce candidat. Cette candidature nous permet d’une part de mesurer l’aversion des employeurs pour les candidats affiliés à un syndicat et d’autre part de tester l’hypothèse 2 de l’étude.

Lors de la construction des CV, nous avons rempli les trois conditions nécessaires à la préparation rigoureuse d’un *testing*: la crédibilité des candidatures, l’adéquation entre les CV-tests et le type d’emploi à pourvoir et le respect de l’hypothèse centrale « toutes choses égales par ailleurs » garantie par la similitude des curriculums à l’exception de la mention du critère de discrimination testé (BRATSBERG *et al*., 1998). De fait, les caractéristiques productives et personnelles de nos candidats sont similaires et n’interféreront donc pas dans la décision du recruteur. Les candidats ont ainsi le même genre, âge, situation familiale et nationalité. Ils présentent des diplômes, expériences professionnelles, compétences linguistiques et informatiques semblables, tant du point de vue qualitatif que quantitatif. Nous avons seulement différencié les curriculums par leur présentation (police d’écriture, taille de police, ordre chronologique des expériences, nom des rubriques,…).

Après examen de la littérature (DUGUET *et al*., 2009), nous avons également pris d’autres mesures pour garantir la validité et la fiabilité des résultats. Nous avons régulièrement permuté les candidatures afin d’éviter que le style et le contenu d’un curriculum n’influencent la décision de l’évaluateur. De plus, nous n’avons pas joint de photos ou de lettres de motivations dans les CV afin de simplifier la procédure et de ne pas introduire des biais de sélection. Enfin, nos candidatures ont été élaborées à partir de banque de CV existants et ont été expertisées par trois chargés de recrutement.

Au total, 750 CV, soit 250 CV par postulant fictif, ont été envoyés par mail le même jour, à plusieurs minutes d’intervalle, en réponse aux mêmes offres d’emploi, sur une période de quatre mois.

**La discrimination syndicale à l’embauche : un phénomène de grande ampleur**

Il s’agit maintenant de présenter les résultats.

Une adresse mail et un numéro de téléphone ont été attribués à chaque candidat fictif dans le but de mesurer le taux de convocation à un entretien d’embauche suite à la réponse à une offre d’emploi.

Afin de traiter statistiquement les résultats, un retour est jugé positif lorsque l’employeur convie le candidat à un entretien d’embauche par voie téléphonique ou par courrier électronique. Au contraire, un retour est considéré comme négatif en cas de rejet explicite de la candidature, majoritairement par courrier électronique.

Dans la méthode du t*esting*, l’analyse des retours positifs, retours positifs par paire, retours positifs par taille d’entreprise et retours négatifs permettent de prouver et mesurer la réalité des pratiques discriminatoires (HENNEQUIN, 2007).

**1-Retours positifs**

Conformément à la littérature liée au *testing*, la mesure des traitements différenciés en recrutement s’effectue en comparant les pourcentages d’invitation à un entretien d’embauche entre les différents candidats.

 Les résultats du tableau 1 témoignent de différences de traitements entre les postulants.

Graphique 1 : répartition des réponses positives en pourcentage par candidat

Nous pouvons constater que les retours positifs adressés aux postulants sont répartis de manière inégale.

La candidature de référence a obtenu 47% de retours positifs soit 117 réponses positives.

Le candidat faisant état d’activités associatives sur son CV a reçu 36% de réponses positives soit 90 retours positifs.

Le candidat appartenant à un syndicat, quant à lui, a obtenu 6% de retours positifs soit 15 réponses positives.

Les postulants du plus au moins discriminés sont donc : le candidat syndicaliste, puis le candidat bénévole et enfin le candidat de référence. Nous pouvons noter un écart considérable entre les deux extrêmes : le candidat de référence et celui qui mentionne une appartenance syndicale sur son CV.

La mesure des traitements différenciés à l’embauche s’effectuant par l’analyse des retours positifs, il convient de s’assurer de leur significativité par un test. Conformément à la littérature sur le *testing*, nous utilisons le test de comparaison de proportion (PETIT, 2004; HENNEQUIN, 2007) pour prouver l’existence d’une discrimination syndicale à l’embauche. Nous comparons les réponses positives du candidat syndiqué, soit 6%, et du candidat de référence.

Tableau 1 : Test de comparaison de proportion sur les retours positifs des candidats syndiqué et référent

|  |  |
| --- | --- |
| Différence | 0,408 |
| z (Valeur observée) | 11,731 |
| z (Valeur critique) | 1,645 |
| p-value (unilatérale) | < 0,0001 |
| alpha | 0,05 |
|  |  |

Le test de comparaison de proportion nous permet de constater que les différences observées entre les réponses positives le candidat affilié à un syndicat et celles du candidat de référence sont statistiquement significative au seuil de 95%.

L’analyse des retours positifs inclut également la comptabilisation des relances faites par les firmes, l’écoute des messages téléphoniques adressés aux candidats et le calcul du délai de réponses.

Dans le cas d’une relance, les entreprises, n’ayant pas eu de réponses des candidats après avoir tenté de les contacter une première fois, les joignent une nouvelle fois sous forme d’appels téléphoniques ou courrier électronique. Les relances démontrent l’intérêt des recruteurs pour un candidat et nous permettent, une nouvelle fois, d’établir un classement entre les CV. Le candidat de référence a reçu un plus grand nombre de relances (27) que celui présentant des activités associatives (6). Le postulant à SUD-étudiant n’a fait l’objet d’aucune relance.

Les messages téléphoniques des employeurs invitant à entretien de recrutement sont également différents selon les candidats. Dans le cas du candidat de référence, à la différence des autres, certains employeurs mettent en valeur l’entreprise et le poste ou évoquent l’urgence de le recontacter afin de fixer un entretien de recrutement.

Enfin, nous pouvons constater que le délai de réponses est plus rapide pour le candidat de référence que pour les autres postulants. Ainsi, en dix jours, le candidat de référence a reçu la moitié des réponses aux offres d’emploi contrairement au postulant affilié à un syndicat étudiant qui n’en a reçu que le quart.

**2-Retours positifs par paire**

L’analyse des résultats par paire de candidats consiste à évaluer la perte de chance de chaque candidat discriminable face au candidat de référence. Elle permet de mieux percevoir le traitement inégal entre le candidat de référence et les postulants mentionnant un critère de traitement différencié. Le graphique 2 compare donc les réponses positives du candidat de référence avec celles des autres candidats.

Graphique 2 : Taux de réponses positives par paire de candidats

Ce graphique nous permet de constater qu’un candidat mentionnant des activités associatives sur son CV obtient 23,4% de réponses positives en moins que le candidat de référence auquel il est opposé. Il nous permet également de noter qu’un candidat signalant son appartenance syndicale obtient 87,2% de chances en moins d’accéder à un entretien de recrutement par rapport au candidat de référence.

**3-Retours positifs selon la taille d’entreprise**

Afin d’identifier les types d’entreprises où s’exercent le plus les pratiques discriminatoires syndicales étudiées, nous avons analysé les retours positifs selon la taille des firmes. Le graphique présente des différences de traitement selon la taille des entreprises entre le candidat testant le critère de discrimination « appartenance syndicale » et de référence.

Graphique 3 : Comparaison des retours positifs des candidats selon la taille des entreprises

Le graphique nous permet de constater que le taux de retours positifs pour le candidat de référence ne varie pas selon la taille de l’entreprise. Au contraire, il existe un traitement différencié du postulant appartenant à un syndicat selon la taille de la firme. Plus l’entreprise est de grande taille, plus il est discriminé. En effet, il obtient 9% de réponses positives de la part des microentreprises, 5% des PME et 2% des grandes entreprises. La réglementation française distingue les microentreprises de moins de 10 salariés, les PME (petites et moyennes entreprises) de 11 à 250 salariés et les grandes entreprises dont l’effectif dépasse 5000 salariés. Aucune entreprise de tailles intermédiaires, de 251 à 5000 salariés, n’apparaît dans l’échantillon de la présente étude.

**4-Les retours négatifs**

Il s’agit maintenant d’étudier les réponses négatives qui permettent, généralement, de confirmer les résultats obtenus par la mesure des retours positifs. Cette analyse est souvent considérée comme facultative dans les travaux sur le *testing* mais elle nous paraissait pertinente. En effet, dans le test du présent article, les retours négatifs, c’est-à-dire les rejets formulés par les entreprises sous forme de courrier électronique, témoignent d’un traitement différencié fondé sur l’appartenance syndicale ou associative. Nous pouvons noter que le taux de retours négatifs classe les CV dans l’ordre opposé à celui de retours positifs.

Graphique 4 : Taux de réponses négatives en % par paire de candidats

Après étude des retours négatifs, nous pouvons constater la même différence de traitement selon les candidatures. Le candidat appartenant à SUD-étudiant possède un taux beaucoup plus élevé de réponses négatives standardisées et définitives que le candidat de référence. De plus, les motifs de rejet ne lui sont pas signifiés. Au contraire, le rejet de la candidature de référence est davantage personnalisé et indique que l’entreprise conserve son CV pour un éventuel autre recrutement. Par deux fois, des employeurs différents ont même rejeté sa candidature, mais lui ont envoyé des informations sur les recrutements en cours, l’invitant à renvoyer une candidature pour d’autres postes.

**La discrimination syndicale à l’embauche : un phénomène aux causes multiples**

Conformément à la littérature, notre test montre que la mention d’expériences associatives et syndicales influence la prise de décision des recruteurs. Il conclut que son impact est pénalisant pour le postulant. En effet, les résultats obtenus fournissent les preuves de l’existence d’une discrimination à l’embauche fondée sur l’appartenance syndicale puisque le candidat affilié à SUD-étudiant compte 87,2% de chances en moins d’accéder à un entretien que le candidat de référence. L’appartenance syndicale impacte donc la sélection des candidats dans une grande mesure et constitue une barrière à l’obtention d’un poste de commercial.

 Par ailleurs, le test du présent article prouve un traitement différencié à l’embauche basé sur l’appartenance associative car le candidat mentionnant une expérience au sein d’Amnesty International obtient 23,4% de réponses positives en moins que le référent. Il permet également de réfuter deux hypothèses issues de la littérature sur le sujet (BOUGARD *et al*., 2011 ; BARBUSSE *et al*., 2011) qui avancent que les compétences issues d’expériences associatives sont pénalisantes lorsqu’elles sont peu substantielles, peu mises en valeur et peu transférables et quand elles sont évaluées dans les secteurs de la comptabilité, information et finance, qui requirent des connaissances techniques. L’appartenance à une association est en effet un frein à l’accès à l’emploi de commercial.

Ces deux résultats nous ont permis de répondre à la problématique et de valider les hypothèses de la présente étude.

Deux groupes d’éléments d’interprétation peuvent être avancés pour comprendre l’aversion des recruteurs pour les candidats mentionnant des expériences associatives en général d’une part, et des activités syndicales en particulier d’autre part.

**1-Un traitement défavorable à l’embauche fondé sur l’appartenance à une association**

Les résultats suggèrent que les expériences associatives et syndicales diminuent les chances d’obtenir un entretien. Plusieurs interprétations du signal négatif envoyé par ces activités peuvent être envisagées.

L’aversion d’un recruteur envers un type de population peut être, d’après la littérature, de l’ordre du goût ou du calcul (GARNER-MOYER, 2007). Dans le premier cas, l’employeur préfère volontairement écarter les candidats mentionnant des activités associatives ou syndicales par goût. Dans le second cas, le traitement différencié résulte d’un calcul, rationnel ou non, de l’employeur qui estime que la productivité du candidat ayant de telles expériences sera plus faible que celle du candidat de référence.

D’une part, il est possible que l’employeur présente une préférence en termes de goût pour le candidat de référence car la mention d’une appartenance à un syndicat ou à une association peut induire d’éventuels stéréotypes négatifs sur le postulant, notamment sur sa personnalité (GATIGNON, 2005) et ses valeurs (DUBOST, 2010). L’employeur peut également, par aversion au risque, préférer recruter un profil classique qu’il a l’habitude de recruter et voir évoluer en entreprise (GHIRARDELLO, 2005).

D’autre part, l’employeur peut estimer que la productivité et les retours futurs attendus des candidats ayant eu des expériences associatives ou syndicales seront plus faibles que ceux du postulant référent.

En effet, le recruteur peut postuler que le candidat faisant état d’activités syndicales ou associatives a des activités extra-professionnelles prenantes et qu’il accordera moins de temps aux tâches à accomplir à son poste. Il peut également s’interroger sur son aptitude à faire face à des horaires variables ou décalés (BOUGARD *et al*., 2011).

De plus, à cause de sa candidature « hors norme », le recruteur peut s’interroger sur sa capacité d’insertion dans l’entreprise, sa capacité à intégrer les valeurs de la firme et sa capacité d’interagir pleinement avec ses futurs collègues (BOUGARD *et al*, 2011 ; BARBUSSE et *al*., 2011).

Enfin, les résultats suggèrent que les compétences issues des activités associatives et syndicales ne sont pas considérées comme directement productives puisque toutes choses égales par ailleurs elles diminuent les chances d’obtenir un entretien. Il est possible que les compétences acquises au sein d’association ou de syndicat soient jugées peu substantielles, peu transférables en entreprise et peu concordantes avec celles qui sont requises dans l’offre d’emploi (BARBUSSE et al, 2011). Elles s’avèrent donc pénalisantes pour le candidat car les informations supplémentaires jugées peu sérieuses, inutiles ou discordantes par rapport au profil recherché pour le poste sont généralement désavantageuses pour le postulant (GHIRARDELLO, 2005).

Par ailleurs, le métier ciblé dans la présente étude peut expliquer la préférence des recruteurs pour le candidat de référence. Il est en effet possible que la caractéristique attendue des commerciaux soit davantage la recherche de gains financiers en maximisant par tous les moyens le chiffre d’affaires réalisé. La pratique d’activités associatives ou syndicales signale a priori une moindre appétence pour l’enrichissement (DUBOST, 2010). Par ailleurs, les emplois de commerciaux s’exercent peu en équipe et l’individualisme y est développé. L’action associative et le syndicalisme signalent, a priori, au contraire, altruisme et sens du collectif. Il est probable que pour d’autres emplois, le traitement différencié fondé sur l’appartenance associative ou syndicale à l’embauche serait moindre.

**2-Un traitement défavorable en recrutement basé sur l’appartenance à un syndicat**

Il convient à présent de nous focaliser sur l’aversion des recruteurs pour les candidats affiliés à un syndicat car l’essentiel de la perte de chance constatée est lié à l’appartenance à cette organisation. Les candidats d’Amnesty International et de SUD-étudiant ne sont en effet pas pénalisés de la même manière en recrutement.

Dans un premier temps, l’aversion des recruteurs à la présence de salariés syndiqués peut être due à l’aversion idéologique qu’inspire le syndicalisme à certains employeurs et aux différences de cultures de pensée entre organisations patronales et syndicales  (BAERT et OMEY, 2014). La différence de traitement entre le candidat de référence et le postulant affilié à SUD-étudiant peut donc être causée par l’appartenance syndicale en elle-même.

Dans un deuxième temps, cette aversion peut être due à l’assimilation des syndicats à un contre-pouvoir dangereux pour l’entreprise. Des études ont en effet démontré que les délégués affiliés à des syndicats perçus par les employeurs comme les plus combatifs sont significativement moins bien rémunérés que les autres délégués syndicaux dans une même firme, à qualités et anciennetés égales (BREDA, 2014). De même, dans le t*esting* réalisé par Stign Baert et Eddy Omey, la discrimination est significativement plus forte lorsque le candidat est un sympathisant de la FGTB, à l’image contestataire, que lorsqu’il appartient à la CSC, jugée plus modérée. L’écart considérable dans notre test entre le candidat de référence et le postulant affilié à un syndicat peut donc être en partie dû à l’organisation syndicale choisie, SUD, que les employeurs peuvent percevoir comme « contestataire ».

Dans un troisième temps, cette aversion peut être due à la profession sélectionnée dans la présente étude. Le poste de commercial terrain nécessite de représenter la firme auprès de la clientèle, et, de ce fait, d’être impliqué dans l’entreprise (LAZURECH, 1999). Or, la littérature révèle que certains employeurs expriment une incompatibilité entre le fait de représenter l’entreprise et ses valeurs d’un côté et le syndicat et ses valeurs de l’autre (CROISAT *et al*, 1992). Elle démontre également que certains recruteurs estiment qu’une implication multiple au sein d’un syndicat, de l’entreprise et de la carrière est difficile (THACKER, 1986). L’implication multiple désigne une attitude démontrant des sentiments d’attachement, d’identification et/ou de loyauté envers différents foyers (GHIRARDELLO, 2005). La différence de résultats entre le *testing* belge et le test du présent article peut donc s’expliquer en partie par les échantillons : 290 offres diversifiées en Flandre et 250 offres de commerciaux dans l’échantillon français.

Dans un quatrième temps, cette forme d’inégalité de traitement est possiblement facilitée par le fait que le jugement social est peut-être moins sévère à l’encontre d’une activité syndicale choisie et d’un critère de discrimination peu visible à l’embauche.

Dans un cinquième temps, cette aversion peut être exacerbée lorsque le taux de syndicalisation est déjà important dans l’entreprise. Notre *testing* a en effet mis en évidence que la discrimination syndicale à l’embauche augmentait avec la taille de l’entreprise. Or, le mouvement syndical est beaucoup plus présent dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises. Baert et Omey ont également noté qu’en Belgique, c’est dans les firmes où le taux de syndicalisation est le plus important que la discrimination syndicale à l’embauche est la plus forte.

Dans un dernier temps, l’appartenance syndicale semble plus stigmatisée et réprimée par les employeurs en France qu’en Belgique lorsque l’on compare les résultats des *testing* d’Baert et Omey et du présent test. Il est possible que la discrimination syndicale soit plus forte dans un pays comme la France car présente un niveau de syndicalisation plus faible qu’en Belgique (VAN RIE *et al*., 2011).

Il s’agit cependant de prendre en compte les limites de la méthode du *testing* dans l’interprétation des résultats.

En premier lieu, les résultats fournissent une mesure localisée (données collectés uniquement en Ile-de-France) et partielle (une seule profession, les commerciaux, a été testé) de l’impact de l’appartenance syndicale sur l’accès à l’emploi. Les informations collectées n’indiquent donc l’ampleur de la discrimination à l’embauche que pour un emploi spécifique et une zone géographique particulière. Les résultats obtenus ne peuvent pas être extrapolés au-delà du champ couvert par la recherche (DUGUET *et al.,* 2009).

En deuxième lieu, le *testing* mesure l’impact d’un critère de discrimination sur la probabilité de convocation à un entretien d’embauche et non sur l’ensemble du processus de recrutement. La phase d’entretiens peut potentiellement atténuer ou au contraire renforcer l’effet de la discrimination déjà à l’œuvre dans le tri des candidatures. Prolonger le *testing* jusqu’au stade des entretiens en ayant recours à des acteurs n’est cependant pas souhaitable car cela introduirait de multiples biais (RIACH, RICH, 2002 ; PETIT, 2004).

Le test du présent article a permis de prouver et mesurer l’existence d’un traitement différencié à l’embauche basé sur l’appartenance syndicale. De fait, un candidat signalant des activités syndicales obtient 87,2% de chances en moins par rapport au candidat de référence d’accéder à un emploi de commercial d’après notre *testin*g. Ce dernier a également démontré que les employeurs pénalisent davantage les expériences acquises dans un syndicat que dans une association. En effet, selon les résultats obtenus, un postulant mentionnant des activités associatives sur son CV obtient 23,4% de réponses positives en moins que le candidat de référence auquel il est opposé.

Ces résultats ont des implications intéressantes à la fois au niveau de l’individu, de la société, de l’organisation et de la recherche. Au niveau individuel, ils démontrent que mentionner son appartenance à une organisation syndicale lors d’un recrutement est une mauvaise idée, même si elle a permis de développer des compétences intéressantes à signaler à l’employeur. Au niveau de la société, les résultats obtenus prouvent l’existence d’un traitement inégal à l’embauche fondé sur l’appartenance syndicale. Il paraissait utile de rendre visible l’ampleur de ce phénomène dans un contexte où la question syndicale est généralement occultée des politiques de diversité des entreprises, des travaux de recherche et du débat public sur la discrimination. Alors que le dialogue social est parfois présenté comme un moyen de sortir des difficultés économiques, la persistance d’un tel traitement défavorable pourrait décourager les individus d’adhérer à un syndicat. Au niveau organisationnel, cette forme de discrimination à l’embauche prive les entreprises de salariés aux compétences nouvelles et diversifiées acquises en dehors du champ professionnel. Phénomène particulièrement difficile à objectiver, la mise en exergue de la pertinence du *testing* ouvre, au niveau de la recherche sur le sujet, des perspectives intéressantes.

Eu égard à la rareté des études sur la discrimination syndicale à l’embauche, il serait intéressant de prolonger cette étude. Nous pouvons préconiser d’élargir le champ couvert par le test du présent article. L’intérêt serait de déterminer si un *testing* portant sur une autre profession, organisation syndicale, population ou zone géographique donnerait des résultats similaires à notre recherche. Comprendre les motivations des évaluateurs et la construction des représentations qu’ils se font du syndicat constituerait une autre voie d’approfondissement de la recherche.

BAERT S., OMEY E. (2014), « Hiring Discrimination against Pro-Union Applicants: The Role of Union Density and Firm Size, *IZA Discussion Papers*, No 8516, Septembre, pp. 5-30.

BARBUSSE B., DE BRIANT V., GLAYMANN D., GRIMA F. (2011), « Bénévolat et insertion professionnelle des jeunes diplômés : un impact sous condition », rapport d’enquête, Largotec*, Miméo*.

BOUGARD J., BRODATY T., EMOND C., L’HORTY Y., DU PARQUET L., PETIT P. (2011), « Les effets du bénévolat sur l’accès à l’emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d’Ile de France », *CEE*, Vol. 4, No 147, pp. 47-69.

BREDA T. (2014), « Les délégués syndicaux sont-ils discriminés ? », *Revue économique*, Vol. 65, No 6, pp. 841-880.

CHAPPE V.-A. (2013), « Dénoncer en justice les discriminations syndicales : contribution à une sociologie des appuis conventionnels de l’action judiciaire », *Sociologie du travail*, No 55, pp. 302-321.

COLLET-ASKRI L. (2003), « Testing or not testing ? La Chambre criminelle de la Cour de cassation valide ce mode de preuve, serait-il déloyal… », *Dalloz*, Chroniques, No 20, pp. 1309-1314.

CROISAT M., LABBE D. (1992), *La fin des syndicats?,* L'Harmattan, Paris.

DENIS J.-M. (2009),  « Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault ! », Politix, Vol. 1, No 85, pp. 105-126.

DE OLIVERA V., MERLIER S., ZILBERMAN S. (2005), « Les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003, Premières Synthèses », *Dares*, vol. 3, No 38.

DUBOST N. (2010), « La création de nouveaux savoirs dans une association : le projet associatif comme support à l’externalisation des savoirs tacites, *Management et Avenir*, Vol. 5, No 35, pp. 293-306.

DUGUET E., L’HORTY T., PETIT P. (2009), « L’apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissances de l’emploi*, No 68, pp. 45-58.

GARNER-MOYER H. (2007), *L’impact de l’apparence physique en gestion des ressources humaines : analyse de l’impact de la beauté sur les itinéraires professionnels*, Thèse de doctorat, Economie et gestion, Paris.

GATIGNON A.L. (2005), *Les conséquences de la pratique de bénévolat en entreprise du point de vue de la gestion des ressources humaines*, Thèse de doctorat, Economie et gestion, Toulouse.

GHIRARDELLO A. (2005), « De l'évaluation des compétences à la discrimination: Une analyse conventionaliste des pratiques de recrutement, *Revue de gestion des ressources humaines*, Vol.56, pp. 36-48.

HENNEQUIN E., KARAKAS S. (2007). « Au-delà des politiques de diversité, la réalité des discriminations au travail: mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. L'exemple des commerciaux ». *Management & Avenir*, Vol. 14 No 4, pp. 119-136.

LAZUECH G. (1999), *L’exception française, le modèle des grandes écoles à l’épreuve de la mondialisation,* Presses Universitaires de Rennes.

**PETIT** P. (2004), « Discrimination à l’embauche. Une étude d’audit par couples dans le secteur financier », *Revue Economique*, Vol.55, No 3, pp. 611-622.

RIACH P.A., RICH J. (2002), « Field experiments of Discrimination in the marketplace », *Economic Journal*, Vol. 112, No 483, pp. 480-51

THACKER J.W., ROSEN H. (1986), « Dynamics of Employee Reactance to Compagny and Union, *Dual Allegiance Revisited and Expanded IR/RI*, No 41, pp. 128-144.

VAN RIE T., MARX I., HOREMANS J., « Ghent revisited : Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries », *European Journal of Industrial Relations,* 2011, Vol. 17, No 2, pp. 125-139.

WILLEMEZ F. (2007), « Faire fructifier son engagement : conséquences et limites de la validation des expériences militantes » *in* Neyrat F., v*alidation des acquis de l’expérience : la reconnaissance d’un nouveau droit,* Editions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, pp. 377-394.

1. \* Centre d’Etude et de Recherche sur les Organisations et les Relations Sociales (CERGORS)-PRISM-Observatoire des discriminations de l’Université Paris 1 Panthéon Sorbonne. Jean-François.Amadieu@univ-paris1.fr [↑](#footnote-ref-1)
2. \*\* Laboratoire CERGORS-PRISM de l’Université Paris 1 Panthéon Sorbonne. Alexandra.Roy@univ-paris1.fr [↑](#footnote-ref-2)
3. \* Autorité indépendante créée en 2008 chargée de défendre les droits des citoyens notamment sur les questions de discrimination. [↑](#footnote-ref-3)
4. \* Le BIT est rattaché à l’Organisation Internationale du travail chargée de réunir différents acteurs (état, professionnels, chercheurs,…) dans le but d’une action commune pour promouvoir les droits au travail. [↑](#footnote-ref-4)