

20.01.2021 - 17:00 Uhr

## Le recrutement en ligne n'exclut pas la discrimination

Bern (ots) -

*Grâce aux données d'une plateforme web d'emploi, des scientifiques soutenus par le Fonds national suisse ont pu étudier à large échelle la discrimination à l'embauche. Ils montrent que l'origine des candidat-e-s est plus ou moins pénalisante selon le moment de la journée et que le genre l'est pour certains emplois.*

La discrimination à l'embauche est un problème de société majeur. Les données d'une plateforme web d'emploi permettent désormais de mieux comprendre à une large échelle pourquoi et dans quelle mesure l'origine ou le genre influencent l'accès à l'emploi. C'est ce que révèle une étude soutenue par le Fonds national suisse (FNS) et dont les résultats viennent d'être publiés dans la prestigieuse revue Nature (\*).

Daniel Kopp et Michael Siegenthaler, économistes au Centre de recherches conjoncturelles de l'ETH Zurich et leur collègue Dominik Hangartner, politologue, ont non seulement analysé quel-le-s candidat-e-s étaient retenu-e-s pour un entretien d'embauche mais aussi la manière dont les personnes chargées du recrutement les sélectionnaient.

### Les stéréotypes prennent le dessus en fin de journée

Les scientifiques ont mis en évidence que les personnes d'origine étrangère étaient contactées pour un entretien d'embauche en moyenne 6,5 pourcents moins souvent que les Suisses. "Une pénalité particulièrement marquée chez les personnes originaires des Balkans, d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie, qui doivent déjà particulièrement lutter contre les préjugés au quotidien", relève Daniel Kopp.

Ils ont aussi pu montrer que l'origine étrangère est davantage pénalisante en fin de matinée et en fin de journée, lorsque les recruteuses et recruteurs consacrent moins de temps à évaluer chaque CV. Un comportement qui renforce l'hypothèse d'une discrimination inconsciente.

Tous emplois confondus, l'étude ne fait pas ressortir de discrimination liée au genre, mais ce résultat général masque une grande hétérogénéité. Les femmes sont davantage discriminées dans les professions majoritairement masculines (elles sont contactées 7 pourcents moins souvent pour un entretien) et les hommes dans les professions majoritairement féminines (ils sont contactés 13 pourcents moins souvent). Pour le scientifique, ces résultats montrent que certaines personnes chargées du recrutement ont du mal à s'affranchir des rôles de genre traditionnels.

### Trois millions de cas réels

Pour calculer la discrimination à l'embauche, les chercheurs ont analysé plus de trois millions de cas en seulement dix mois grâce à une méthode novatrice. Ils n'ont pas procédé de la manière classique controversée, en envoyant des CV fictifs aux recruteurs. Grâce à la collaboration du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), ils ont eu accès aux données anonymisées de la plateforme web d'emploi Job-Room, une des plus grandes en Suisse, et ont pu observer la sélection de candidat-e-s réel-le-s. "La quantité de données à disposition nous a permis d'étudier les préférences des recruteuses et recruteurs par rapport à de nombreuses caractéristiques des candidat-e-s et pour différentes professions, là où les méthodes habituelles sont bien plus limitées", explique Daniel Kopp.

Tous les actifs et actives à la recherche d'un emploi en Suisse ne sont pas forcément représenté-e-s dans cette étude - les cadres y sont par exemple sous-représenté-e-s. Les résultats permettent toutefois déjà de formuler des recommandations pour favoriser l'égalité des chances sur les plateformes web d'emploi. L'expérience et les compétences des candidat-e-s pourraient par exemple être davantage mises en avant que leur genre ou leur origine, qui ne disent rien des performances professionnelles.

Ce travail a bénéficié de l'instrument "Encouragement de projets" du FNS. Il permet aux scientifiques de réaliser des projets de recherche sous leur propre responsabilité sur des thèmes et des objectifs de recherche de leur choix.

(\* [D. Hangartner, D. Kopp and M. Siegenthaler: Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. Nature \(2021\)](#). (Pour les journalistes, disponible sous forme de fichier PDF auprès du FNS: [com@snf.ch](mailto:com@snf.ch))

-----

### Un clic pour prendre contact

La plateforme d'emploi Job-Room regroupe les profils de plus de 150'000 candidat-e-s. Les recruteuses et recruteurs y renseignent leurs critères puis reçoivent une liste de profils appropriés. Sur chaque profil, un clic permet d'accéder aux coordonnées complètes. Comme ce clic est la seule manière de pouvoir contacter les candidat-e-s pour leur proposer un entretien, il a été utilisé dans l'étude pour estimer les chances d'obtenir un emploi et la pénalité causée par l'origine ou le genre. Pour l'origine, les scientifiques ont distingué les candidat-e-s suisses "typiques" (nom à consonance suisse, nationalité suisse et maîtrise d'au moins une langue nationale) des candidat-e-s d'origine étrangère "typiques" (nom à consonance étrangère, nationalité étrangère et maîtrise d'au moins une langue du pays d'origine).

L'étude se base sur les données de plus de 450'000 recherches effectuées entre mars et décembre 2017 et ayant livré 16,9 millions de profils appropriés dont 3,4 millions ont été consultés en détail et un certain nombre contactés pour un entretien.

-----

Le texte de ce communiqué de presse et de plus amples informations sont disponibles sur le [site Internet](#) du Fonds national suisse.

Contact:

Daniel Kopp  
ETH Zurich  
Tél.: +41 44 633 87 15  
E-mail: [kopp@kof.ethz.ch](mailto:kopp@kof.ethz.ch)

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100002863/100863589> abgerufen werden.