



Etude

Discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail

3 recruteurs sur 4 estiment qu'il existe un « déni de réalité »

Paris, le 9 février 2023 – Association engagée dans la promotion de l'égalité et de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours de carrière, [A Compétence Égale](#) révèle, en partenariat avec Monster, leader mondial de la mise en relation entre les personnes et les opportunités de carrière, les résultats d'une étude inédite sur l'impact de l'origine sociale dans l'emploi. Les deux experts de l'emploi ont interrogé les managers et la fonction ressources humaines (RH) ainsi que les salariés ou les candidats à l'emploi afin de mieux comprendre leurs perceptions concernant l'importance de l'origine sociale dans le monde du travail. Si elle est peu abordée au détriment de critères de discrimination reconnus par la loi, la question de l'origine sociale apparaît pourtant comme un critère large, renvoyant à des perceptions pouvant être sources de stéréotypes et de discrimination.

Origine sociale et compétences, deux notions associées dans les esprits

L'origine sociale, qui renvoie au milieu social dont chacun est issu, se mesure notamment à la lueur du niveau d'éducation des parents et du milieu professionnel. Pour comprendre l'influence de l'origine sociale dans le monde du travail, A Compétence Égale et Monster se sont interrogés sur le lien perçu entre ce facteur spécifique et la question des compétences.

Si les sujets de l'origine sociale et des compétences ne semblent a priori pas avoir de lien, **67% des candidats à l'emploi et 49% des recruteurs estiment que les soft skills ont en fait un lien avec l'origine sociale**. Ces compétences dites comportementales comprennent le savoir-être et les compétences relationnelles, par opposition aux hard skills, qui concentrent les savoir-faire et compétences techniques. La manière de s'exprimer ou de se comporter en société, qui renvoie aux soft skills, peut par exemple être perçue comme ayant un lien avec l'origine sociale.

Par ailleurs, pour respectivement 85 et 93% des candidats et recruteurs interrogés, l'expérience professionnelle fait varier les compétences. L'influence du diplôme est également soulignée. Ces deux éléments, potentiellement dépendants du milieu social d'origine, mettent en évidence un lien potentiel de cause à effet.

« Dans un contexte de pénuries de talents, le lien entre les compétences et l'origine sociale est encore source de préjugés. Alors qu'il faudrait s'ouvrir à tous les talents, il devient crucial pour les recruteurs de se concentrer sur les compétences de manière rationnelle et objective », souligne Marie Lindenmeyer, responsable éditoriale et experte emploi chez Monster France.

L'examen du CV et l'entretien, deux moments cruciaux dans l'accès à l'emploi

Si l'origine sociale semble discriminante du point de vue des compétences, **peut-elle aller jusqu'à impacter la carrière ? Plus de 9 candidats sur 10 en sont convaincus (93%)**, dont 48% qui pensent même qu'elle impacte beaucoup le déroulé d'une carrière, contre seulement 22% des recruteurs.

Il existe en fait **deux moments où le critère de l'origine sociale a un impact sur le recrutement et la carrière selon les recruteurs : l'examen du CV et le premier entretien (27% ex-aequo)**. Les candidats à l'emploi quant à eux, pensent que l'impact se ressent particulièrement à l'examen du CV (46%), plus que lors de la phase d'entretien (19%). Et pour cause, interrogés sur les **critères perçus comme les plus importants lors de l'examen d'un CV**, candidats/salariés et recruteurs font émerger les deux mêmes facteurs en premier : **les lieux où ont été effectuées les études, et ceux où ont été réalisés les stages ou expériences professionnelles**. Le lieu de stages et d'expériences professionnelles est ainsi classé en premier pour les candidats (31% vs. 17% chez les recruteurs) tandis que le lieu des études ressort en tête pour les recruteurs (21%, vs. 25% chez les candidats).

Les trois **facteurs en lien avec l'origine sociale les plus souvent classés en premier concernant le fait qu'ils puissent être discriminants dans le cadre d'un recrutement** sont les mêmes pour les candidats et recruteurs. Ils concernent les **codes sociaux** qui renferment le langage, les comportements, vêtements, le respect des règles de politesse (31% des recruteurs et 22% des candidats), le **nom** (14% et 15% respectivement) et **l'école** (11% et 20%).

Pour près d'un répondant sur 2, l'impact lié à l'origine sociale se répercute ensuite tout au long de la carrière.

« Tous ces éléments soulignent l'existence de freins. Nous observons un lien entre origine sociale et réseau d'une part ; un réseau qui conditionne l'accès à certaines écoles ou joue un rôle de facilitateur dans l'accès à des opportunités de stages ou d'emplois. D'autre part, un lien entre origine sociale perçue et maîtrise des codes sociaux. Cette question apparaît comme un point particulièrement discriminant dans le processus d'embauche, alors même que ces codes s'acquièrent sans difficulté au contact du nouvel environnement et si besoin, dans le cadre de formations », souligne Stéphanie Lecerf, Présidente d'A Compétence Egale.

Un déni de réalité sur la discrimination liée à l'origine sociale au travail

La majeure partie des candidats comme des recruteurs (plus de 75%) pensent qu'il y a une forme de déni de la réalité de la discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail. Dans le détail, plus de la moitié des candidats (59%) et recruteurs (56%) pensent qu'une **personne ayant une origine sociale moins favorisée évoluera moins rapidement dans sa carrière** en termes de poste et de salaire, qu'une personne ayant une origine sociale plus favorisée.

La moitié des répondants estiment par ailleurs qu'on ne parle pas assez de la discrimination liée à l'origine sociale dans le monde du travail.

« Par ce travail de recherche, nous avons souhaité sensibiliser les professionnels en poste ou en recherche d'emploi comme les experts du recrutement au sujet de l'origine sociale et aux impacts de discriminations pouvant y être associées. L'origine sociale est un vrai sujet. Nous devons travailler collectivement pour faire tomber les préjugés associés notamment au langage et à la maîtrise de certains codes sociaux, et continuer de proposer des solutions (outils, informations, formations) afin d'accompagner les publics pour plus d'égalité dans l'accès à l'emploi et les parcours de carrière », conclut Stéphanie Lecerf.

Méthodologie de l'étude

Dans le cadre de cette étude menée en ligne en 2022, un échantillon de convenance non probabiliste a été sollicité par diffusion du questionnaire sur les réseaux sociaux et par envoi sur les bases de données d'A Compétence Egale et de Monster. Le présent rendu intègre 246 réponses côté Professionnels non spécialistes du recrutement (en poste ou non) et 136 réponses côté Professionnels spécialistes du recrutement ou amenés à recruter (RH, Dirigeants, Managers, recruteurs).

Nous vous proposons d'échanger avec **Stéphanie LECERF, Présidente de l'Association A Compétence Egale**, pour décrypter les enjeux liés à l'origine sociale dans l'accès à l'emploi et les parcours de carrière et/ou de vous mettre en contact avec **Marie Lindenmeyer, Responsable éditoriale et experte emploi chez Monster France**.

Contacts presse :

Speak Out Communication pour A Compétence Egale
Susie Tschaggeny - susie@speakoutcom.fr / 06 22 93 95 00

Hopscotch pour Monster France
monster@hopscotch.fr / 01 41 34 22 03

A propos d'A Compétence Égale - www.acompetenceegale.com

Créée en mars 2006, l'association A Compétence Egale fédère les entreprises, managers, RH et recruteur.euse.s qui s'engagent à promouvoir chaque jour l'égalité et la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels.

À propos de Monster Worldwide - Monster.fr

Monster Worldwide est un leader mondial de la mise en relation entre les personnes et les opportunités de carrière. Chaque jour, Monster participe à faire de chaque lieu de travail un espace plus heureux et plus productif en transformant la manière dont les recruteur.euse.s trouvent les meilleurs talents et la manière dont les candidat.e.s font les bons choix de carrière. Depuis 25 ans, Monster s'emploie à transformer le secteur du recrutement. Aujourd'hui, le groupe s'appuie sur une technologie avancée utilisant des solutions digitales, sociales et mobiles intelligentes – dont son application innovante – ainsi qu'une vaste gamme de produits et services. Monster est une entreprise numérique appartenant à Randstad North America, une filiale de Randstad N.V., leader mondial du conseil en ressources humaines