

# L'impact des pratiques de recrutement discriminatoires sur l'attractivité des entreprises en Suisse romande.

**Yaelle GUYE-BERGERET**, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Pr. Adrian BANGERTER, Université de Neuchâtel

Expert : Julie BROSY, Université de Neuchâtel

Janvier 2016

# L'impact des pratiques de recrutement discriminatoires sur l'attractivité des entreprises en Suisse romande.

Yaelle GUYE-BERGERET

## Résumé

Le but de cette étude est de mesurer l'impact des pratiques de recrutement discriminatoires sur les intentions de postuler des candidats potentiels en Suisse Romande. Cette étude porte sur des aspects de discrimination identitaires touchant au lieu de résidence des candidats potentiels (résidents suisses versus résidents français ou plus communément appelés « frontaliers »).

Les arguments principaux de cette recherche sont que, malgré les différentes stratégies mises en œuvre par les entreprises pour attirer les talents, les intérêts économiques prennent souvent le pas sur les intérêts éthiques (Garner-Moyer, 2011). De plus, le processus de sélection peut facilement basculer sur des pratiques de recrutement discriminatoires (Garner-Moyer, 2011). En parallèle, les individus en recherche d'emploi, mettent également en œuvre des stratégies les aidant à sélectionner les entreprises correspondant à leurs attentes. Selon les informations obtenues, différents facteurs viennent alors influencer positivement ou négativement leurs intentions de postuler.

Les individus en recherche d'un emploi en Suisse Romande peuvent être amenés à faire face à des entreprises ayant des pratiques de recrutement discriminatoires envers les frontaliers. Aucune recherche n'ayant été menée à ce sujet en Suisse Romande, j'ai cherché à connaître la réaction des candidats potentiels, face à ce type de pratiques de recrutement, selon leur groupe d'appartenance. Ainsi, j'ai mesuré les intentions de postuler lors de mises en situation. De plus, j'ai ajouté la conjoncture économique comme facteur supplémentaire afin d'étudier si celle-ci avait un impact sur la prise de décision des candidats dans leurs intentions de postuler. En d'autres termes, est-ce que chez les individus en recherche d'emploi, les impératifs économiques prendraient également le pas sur les intérêts éthiques ?

Afin de tester mes hypothèses de recherche, j'ai réalisé une étude expérimentale sur la base d'un sondage comportant des mises en situation (ou vignettes) sur un échantillon de 409 participants travaillant ou recherchant un emploi en Suisse Romande.

Les résultats ont montré, qu'en Suisse Romande, les entreprises ayant des pratiques de recrutement discriminatoires envers les frontaliers étaient perçues comme moins attractives sur le marché. Les intentions de postuler variaient significativement au sein des différents groupes de candidats potentiels en fonction de leur groupe d'appartenance puisque les intentions de postuler des candidats discriminés (frontaliers) baissaient de manière significative. Aucun effet principal de la conjoncture économique sur les intentions de postuler n'a été validé.

Cette étude trouve son originalité dans la typologie de groupes discriminés (résidents suisses vs frontaliers) et renvoie à l'actualité locale. Elle présente également des implications pratiques pour les professionnels du recrutement car elle souligne les liens existants entre l'identité de l'organisation et l'identité des candidats potentiels.

## Mots clés

Pratiques de recrutement, sélection du personnel, attractivité, discrimination, frontaliers, Suisse, identité, groupe d'appartenance