

## 1- Une enquête sociologique : résultats résumés sur France Inter (Mars 2007)

### **1. Quel organisme a effectué l'enquête et auprès de combien d'entreprises ?**

- a) C'est l'INSEE qui a effectué l'enquête auprès de plus de 2000 entreprises.
- b) C'est le Bureau International du Travail (BIT) qui a effectué l'enquête auprès de plus de 2000 entreprises.
- c) C'est l'INSEE qui a effectué l'enquête auprès de plus de 1000 entreprises.
- d) C'est le Bureau International du Travail (BIT) qui a effectué l'enquête auprès de plus de 1000 entreprises.

### **2. Quels sont les résultats généraux ?**

- a) Sur 100 candidats 11 sont discriminés
- b) Sur 100 employeurs, 11 discriminent.
- c) Sur 100 employeurs, 11 ne discriminent pas
- d) Sur 100 candidats 11 ne sont pas discriminés

### **3. La probabilité d'être recruté pour un candidat au patronyme "bien français" est 4 fois celle d'un candidat ayant un nom à consonance africaine ou maghrébine.**

- a) Vrai
- b) Faux

### **4. Que signifie : "la discrimination commence très tôt" ?**

- a) Dès le recrutement à l'université.
- b) Dès l'envoi du CV et de la lettre de motivation.
- c) Dès l'entretien de recrutement téléphonique
- d) Dès l'entretien de recrutement.
- e) Dès l'embauche.

### **5. Pour quel emploi, le recrutement serait le plus discriminatoire ?**

- a) Serveur
- b) Comptable

## 2- Les logiques de la discrimination à l'embauche

**Nombre moyen de candidatures nécessaires pour  
obtenir un entretien,  
selon le profil du candidat et de l'emploi**

	Comptables	Serveurs
Candidat marocain, nom et prénom à consonance marocaine	277	21
Candidat français, nom et prénom à consonance marocaine	54	17
Candidat français, nom marocain, prénom français	23	9
Candidat français, nom et prénom français	19	6

Source : Centre d'études des politiques économiques de l'université d'Evry

\* Testing basé sur 2 112 fausses candidatures de jeunes de banlieue d'Île-de-France en octobre et novembre 2006.

Le document montre que la discrimination ne se limite pas à la seule (1) \_\_\_\_\_, mais touche l'origine "(2) \_\_\_\_\_" du nom de famille du candidat. De plus, elle est un peu plus forte pour certains métiers (3) \_\_\_\_\_ (ici comptable) dans le cas d'une discrimination selon la nationalité.

En effet, la discrimination se concrétise d'abord par une très forte (4) \_\_\_\_\_. Le fait d'être marocain oblige le candidat à multiplier par 5 (calcul :

(5) \_\_\_\_\_ /

(6) \_\_\_\_\_) ses candidatures pour obtenir un entretien pour un poste de comptable par rapport à un candidat français ayant un nom et un prénom à consonance marocaine. Pour un poste de

serveur il doit faire 4 (calcul : (7) \_\_\_\_\_ - (8) \_\_\_\_\_) candidatures de plus. La discrimination est ici plus faible.

Ensuite, la discrimination se fait selon l'origine ethnique des français. Plus on s'éloigne du français « de souche » pour aller vers des français d'origine maghrébine et plus les discriminations sont fortes.

En effet, le fait d'être français avec un nom à consonance marocaine et un prénom français oblige à multiplier 1,5 (calcul : (9) \_\_\_\_\_ / (10) \_\_\_\_\_) le nombre de candidatures pour obtenir un poste de serveur par rapport à un français ayant un nom et un prénom français. Le fait d'être français avec un nom et un prénom à consonance marocaine oblige à multiplier par 2.83 (calcul : (11) \_\_\_\_\_ / (12) \_\_\_\_\_) le nombre de candidatures pour obtenir un poste de serveur, et par 2.84 ((13) \_\_\_\_\_ / (14) \_\_\_\_\_) pour un poste de comptable par rapport à un français ayant un nom et un prénom français. La discrimination est ici exactement la même pour un poste de comptable ou de serveur.