

Les discriminations à l'embauche persistent en France

14 mars 2017



Sur 843 réponses positives reçues en retour de 3 000 candidatures envoyées à une quarantaine de grandes entreprises françaises pour des postes d'employés et de managers, 36 % favorisent le candidat dit « hexagonal », 16 % le candidat « maghrébin » [1] soit 20 points d'écart selon le résultat d'un testing mené par ISM Corum pour le ministère du Travail [2] 1 500 paires de CV (soit 3 000 candidatures) ont été envoyées en réponse aux offres d'emploi de 43 grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, représentant neuf secteurs d'activité et réparties sur la France entière. Seuls les noms et prénoms des CV différaient. La formation, l'expérience, l'âge, le diplôme et l'adresse étaient équivalents. La nationalité française figurait explicitement sur chaque CV, en particulier sur ceux aux patronymes à consonance maghrébine.

L'écart est plus important pour les postes d'employés que pour ceux de managers : sur les 387 réponses positives reçues pour les postes d'employés, la candidature « hexagonale » est retenue dans 40 % des cas, contre 17 % pour la candidature « maghrébine », soit 23 points de différence. Sur les 456 réponses positives pour les postes de managers, la candidature hexagonale est retenue dans

32 % des cas, contre 16 % des candidatures maghrébines, soit 16 points d'écart.

Que nous dit ce testing ?

Il faut prendre ces données avec précaution : il s'agit d'une expérience menée dans un petit nombre de grandes entreprises privées (40) sur quelques offres spécifiques (en particulier des postes d'employés et de managers). Une part de l'écart tient aussi au fait que le recruteur peut choisir un CV plutôt qu'un autre sans que ce choix soit basé sur un critère de discrimination basée sur l'origine supposée (le premier CV venu, le hasard...). Cela dit, au total, plus de deux fois plus de candidatures « hexagonales » sont favorisées par rapport aux candidatures « maghrébines ». Ce chiffre montre l'étendue des préjugés qui persistent. Et pour celles et ceux qui en font l'expérience, la violence de cette discrimination est extrême : elle heurte la valeur fondamentale de l'égalité entre citoyens.

Il ne faut pas oublier que l'origine migratoire peut aussi être un signe d'appartenance aux milieux populaires et cela peut aussi jouer dans le processus de sélection. Une partie de la sélection se fait en amont, par le biais des inégalités sociales qui frappent en premier lieu les personnes d'origine immigrée.

Les discriminations à l'embauche selon l'origine				
Unité : %				
	Proposition identique	Choix favorisant la candidature hexagonale	Choix favorisant la candidature maghrébine	Total
Poste d'employé	43	40	17	100
Poste de manager	52	32	16	100
Ensemble	48	36	16	100

Champ : 40 entreprises de 1 000 salariés ou plus. Testing réalisé du 31 mars au 31 juillet 2016. 387 réponses positives ont été reçues pour les postes d'employés et 456 pour les

postes de managers.

Source : ISM Corum, ministère du Travail - © Observatoire des inégalités

Illustration : affiche réalisée par Laura GOULAY-MARTEL et Aissata GASSAMA dans le cadre du Prix 'Jeunesse pour l'égalité' 2015.

[1] Une centaine d'identités ont été utilisées, les unes aux noms et prénoms à consonance « hexagonale » (Céline Parmentier, Guillaume Clerc) et les autres à consonance « maghrébine » (Malika Sayed, Fayçal Brahim).

[2] « [Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ?](#) », Dares Analyses n°076, ministère du Travail, décembre 2016.

• Emplacement :

[Accueil](#) > [Français et étrangers](#) >

• Adresse de cet article : <https://www.inequalitywatch.eu/Les-discriminations-a-l-embauche-persistent-en-France>