

<http://pedagogie.ac-limoges.fr/ses/spip.php?article570>



**ACADÉMIE
DE LIMOGES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Testing et discrimination

- Terminale ES - Rapports, notes, analyses en ligne. - Intégration solidarité -



Date de mise en ligne : lundi 19 mars 2007

Copyright © SES Limoges - Tous droits réservés

Rapport pour le BIT (Bureau international du travail) rédigé à partir de l'enquête nationale « testing » en France mise en œuvre par le BIT avec le soutien financier de la Direction de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère français de l'emploi et de la cohésion sociale, dans le cadre d'un accord entre la DARES et le BIT.

Ce document est commenté par **Eric Maurin** sur [son blog](#) et repris par **Olivier Bouba-Olga** [sur le sien](#).

[*Présentation de l'étude :*]

En France, le BIT a testé ainsi 2 440 offres d'emploi. Sur chaque site, 350 candidats testeurs (des comédiens formés à l'exercice) ont répondu à des offres d'emploi de basses et moyennes-basses qualifications, dans les secteurs du commerce et de la vente, des hôtels-restaurants, du transport ou du BTP, pour les hommes ; du commerce et de la vente, de la santé, des services à la personne, des hôtels- restaurants, de l'accueil et du secrétariat pour les femmes.

Tous Français, les candidats au parcours rigoureusement équivalent se distinguant uniquement par le nom (évoquant soit une Â« origine hexagonale ancienne Â» : Marion ROCHE, Jérôme ou Emilie MOULIN, soit une Â« origine maghrébine ou noire africaine Â» : Kader ou Farida LARBI, Kofi ou Binta TRAORÉ) ont engagé la même procédure de candidature pour le même emploi.

Dans ses conclusions, le rapport souligne que près des neuf dixièmes de la discrimination est enregistrée avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs en entrevue.

Collectivement, les employeurs testés ont très nettement discriminé les candidats minoritaires. Il apparaît que seulement 11 pour cent des employeurs ont respecté tout au long du processus de recrutement une égalité de traitement entre les deux candidat(e)s, en leur proposant un essai ou une embauche, ou en les refusant tou(te)s les deux après les avoir rencontré(e)s. En revanche, 70 pour cent des employeurs ont choisi de favoriser le/la candidat(e) majoritaire, contre 19 pour cent qui ont favorisé le/la candidat(e) minoritaire.

Le rapport est [disponible ici en téléchargement](#)