

Magistrale 5 – Cours du mardi 18 mars 2025

Activités sur le thème des discriminations, des préjugés/des stéréotypes, des inégalités ; de la lutte pour les droits de l'Homme.

Compréhension orale/vidéo - PARTIE II

Émission *Envoyé Spécial* - Le Bon Profil : <http://www.dailymotion.com/video/x2t75>

Regardez et écoutez la vidéo et répondez aux questions ci-dessous

Corrections faites pendant le cours avec les deux étudiantes présentes.

Lexique :

Être basané = qui a la peau brunie par le soleil.

Apparaître

L'apparence

L'attitude

Le comportement

Le politiquement correct

Un bouc émissaire

Chercher à + infinitif

Le Danemark

Exploiter des travailleurs ; « l'esclavage »

« L'effet de ghettoïsation », qu'est-ce que c'est concrètement ?

On remarque que dans la salle d'attente (pour l'entretien d'embauche – chez un opérateur téléphonique – « le seul blanc, c'est le mur ». Le soupçon est que l'on propose à ces personnes des contrats précaires, moins intéressants (ici, un travail de porte-à-porte), moins bien rémunérés, etc. On cherche donc une certaine catégorie de personnes (ici, de couleur).

Ayam est toujours convoquée en banlieue parisienne (jamais à Paris).

On parle d'un réel gâchis (*synonyme de : gaspillage*) de compétences, c'est-à-dire ?

En France il y a 2 millions $\frac{1}{2}$ de chômeurs et les DRH et les patrons disent qu'ils ne trouvent pas de candidats !

Le poids de l'habitude pèse : en France (pays des Droits de l'Homme), on a toujours pensé que l'on était au-dessus de cela. Mais, en réalité, on discrimine sans cesse et de façon illégale.

Que dit, de façon très sincère, la DRH (Directrice des Ressources Humaines) Sophie de Menthon ?

Elle explique clairement qu'elle ne va pas prendre le risque de prendre un candidat qui ne plaira pas à sa clientèle. Elle affirme ne pas être raciste mais, elle ne prendra pas ce risque. Elle déclare ne pas être chargée de réformer la société.

Patrick, selon elle, a le défaut d'être protégé par la loi ! Car si elle doit le licencier, cela lui coûtera une fortune, c'est la loi. L'entretien confirme le handicap que représente l'âge (on ne lui a posé aucune question sur ses compétences).

Certains proposent que les CV soient anonymes (le nom, l'adresse et la photo seraient cachés) jusqu'à l'entretien.

La DRH avoue qu'elle choisira le candidat qui la séduira le plus et elle admet que c'est injuste.

Bilan de cette expérience :

- Un employeur sur cinq a souhaité rencontrer le candidat de référence. Issue des entretiens favorable à 91%.
- Mathieu a eu encore plus de convocations mais avec son handicap, il n'a réussi qu'un entretien sur deux.
- Aurélien est la bonne surprise, sa couleur de peau ne l'a pas trop handicapé. Il est dans les trois premiers.
- Ayam a été trois fois moins demandée que le candidat de référence alors que son CV était bien meilleur. 2 fois sur 3, ses entretiens étaient positifs.
- Guillaume a reçu aussi peu de convocations que Ayam.
- Patrick, 50 ans, est de loin le plus discriminé. Moins de 5 % des employeurs ont jugé utile de le rencontrer. 4 fois moins que le candidat de référence.

À l'issue de l'expérience, on peut tirer deux enseignements d'après le professeur Jean-François Amadiou :

- la discrimination sur la base du CV est confirmée,
- si les candidats avaient plus d'entretiens, ils auraient plus de chance de réussir.

Quelle solution pourrait être efficace selon le professeur ? La solution pourrait être, selon lui, le CV anonyme, car il faut dépasser ce barrage (du CV).

Jeudi, nous lirons un article sur le même thème et nous ferons des activités sur la langue (lexique + grammaire)