

# Recrutement sans discrimination

Les discriminations sont souvent perçues comme intentionnelles. Pourtant, bon nombre d'entre elles sont le résultat d'un processus tout à fait inconscient qui se nourrit des stéréotypes et préjugés dont chacun·e est porteur·euse. Ces construits sociaux viennent limiter la liberté de choix des individus et influencer leurs opportunités d'accéder notamment à certains postes (plafond de verre, métiers genrés ou ethnicisés).

Pour autant, déléguer le recrutement à des outils numériques supposés impartiaux ne représente pas une panacée : les algorithmes utilisés peuvent eux aussi être porteurs de biais qui induisent des discriminations.

**Formaliser les procédures de recrutement permet alors de réduire la probabilité de recrutement discriminatoire.**

## Sélectionner les candidatures sans discriminer

- L'idéal est d'élaborer un **C.V. standardisé** qui devra être complété par tou-te-s les candidat·e-s.

*Les C.V. personnels ne sont pas forcément comparables dans la mesure où ils ne contiennent pas tous les mêmes informations. Par ailleurs, le choix peut être influencé par la mise en page, les couleurs utilisées.*

- **Rendre anonyme** chaque candidature et ne retenir que les infos pertinentes pour le profil recherché : l'expérience et le niveau de diplôme.

*Nom, âge, adresse, ... sont des éléments qui pourraient influencer votre analyse. De plus, les études montrent que plus nous disposons d'informations, plus le recours aux stéréotypes et préjugés augmente).*

Depuis 2013, le *travail au quotidien* (cité par 74% des individus ayant déclaré avoir vécu une discrimination dans l'emploi en 2020) et *l'évolution dans la carrière* (56%) sont les deux contextes dans lesquels les risques de discrimination sont les plus élevés.

42% des personnes actives rapportent avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire au cours de leur carrière. Aucune différence significative n'est observée entre les agent·es de la fonction publique et les salariés du secteur privé.

Les personnes enquêtées déclarent en grande partie avoir été témoins de discriminations ou de harcèlement fondés sur l'apparence physique (52%), le sexe (49%) et l'origine ethnique (47%).

Source : [13<sup>ème</sup> baromètre. La perception des discriminations dans l'emploi. Défenseur des droits Décembre 2020.](#)

- Mettre en place **une grille** de cotation des candidatures anonymes en fonction des critères d'expérience et de niveau de diplôme.

*Vous pouvez également pondérer chaque critère en fonction de son importance. Cela vous aidera à établir la liste des candidat-e-s à recevoir en entretien. Cet outil interne vous permettra de réaliser un retour objectif aux candidat-es sur les motifs objectifs de votre choix.*

## Mener des entretiens non discriminatoires

*Vous devez éviter toutes les remarques ou questions qui peuvent avoir un lien avec des critères de discrimination et qui contraindraient les candidat-e-s à donner des informations personnelles (cf fiche jury).*

- Formaliser des critères objectifs puis élaborer une grille d'entretien standardisée qui sera utilisée pour tous-tes les candidat-e-s sans exception. Toutes les questions de la grille devront être posées sans distinction.
- *Cela permet de réduire le risque de recours à des critères discriminatoires ou à des jugements subjectifs et de baser ses sélections uniquement sur les compétences.*
- Favoriser les entretiens d'embauche plusieurs recruteur-euses pour multiplier les points de vue. Idéalement, ceux-ci-celles-ci auront été formé-es à la diversité.
- Les mises en situations permettront d'évaluer des aptitudes à la prise de décision, au travail d'équipe, à la gestion de situations professionnelles pouvant se poser ultérieurement en poste. Elles permettront d'appuyer la sélection sur des critères objectifs à condition que celles-ci soient construites en adéquation avec les attentes réelles en matière de compétence et la définition préalable de critères d'évaluation identiques à l'ensemble des candidat-es.
- Effectuer une correction anonyme des éventuelles épreuves écrites.

**Les informations demandées lors d'un entretien d'embauche doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.**

## Embaucher sans discriminer

- informer les candidat·e·s de la possibilité d'obtenir un retour de l'entretien ;
- prévoir des clauses dans les contrats de travail où la collectivité et l'agent·e s'engagent à ne pas discriminer ;
- au stade de l'embauche définitive, certaines informations personnelles pourront être demandées (situation de famille, âge...) pour l'octroi de droits sociaux.

➔ Ce formalisme, qui suppose la mise en place de procédures objectives, transparentes et traçables vous permet d'être en capacité d'apporter des justifications en cas d'allégations de discrimination.

### Que dit la loi ?

Refuser d'embaucher une personne en raison d'un motif de discrimination est interdit ([article L. 1132-1 du Code travail](#) et [225-1 du Code pénal](#)) et peut donner lieu à des sanctions ([article 225-2 du Code pénal](#), en vertu duquel la discrimination à l'embauche constitue un délit puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende).

Il convient de noter que l'[article L. 1132-1 du code du travail](#) ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

**Mairie de Paris**

## Recruter sans discriminer

*Vous recrutez, vous cherchez un stagiaire, vous devez être attentifs au respect de la loi.*

Les représentations et préjugés faussent parfois notre jugement dans un recrutement ou une gestion de carrière. Voici quelques repères afin de garantir des pratiques de recrutement légales.

**Qu'est-ce qu'une « discrimination » ?**

Dans le domaine de l'emploi, une discrimination est le fait d'écarter une personne d'un processus de recrutement ou de la défavoriser dans la gestion de sa carrière (formation, promotion, congé, etc.) sur la base d'au moins un des 19 critères prohibés par la loi :

- âge,
- sexe,
- orientation sexuelle, identité sexuelle,
- origine,
- appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race, une nation,
- patrimoine,
- situation de famille,
- état de grossesse,
- état de santé,
- apparence physique,
- handicap,
- caractéristiques génétiques,
- moeurs,
- opinions politiques,
- convictions religieuses,
- activités syndicales.

Autrement dit, discriminer une personne au travail revient à ne pas considérer ses compétences.

Cela peut concerner tous les salariés quels que soient leur statut et contrat de travail (stagiaire, cdli, etc.).

La discrimination au travail n'est pas toujours le fait de l'employeur. L'auteur d'une discrimination peut être un salarié exerçant une autorité (responsable de service, manager d'équipe) ou ayant des pouvoirs propres (accès à un ou des services de l'entreprise, à de l'information, etc.).

**Les discriminations sont interdites**

Très souvent, elles concernent :

- l'offre d'emploi, l'embauche,
- l'évolution de carrière, la formation interne,
- l'accès à un stage ou à une formation en entreprise.

**\* Les compétences de Tiphaine sont très prisées. Pourtant, elle ne décroche jamais d'entretien. Elle est victime de discrimination.**

**Paris** lutte contre la discrimination

## Pour aller plus loin...

[13<sup>ème</sup> baromètre. La perception des discriminations dans l'emploi. Défenseur des droits. Décembre 2020](#)

[Guide Structurer la fonction recrutement. Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques. Edition 2021.](#)

[Guide Pour un recrutement sans discrimination. Défenseur des droits. Edition 2019](#)

[Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer – Guide des Bonnes Pratiques. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et Ministère des Sports, Guide des bonnes pratiques, Edition 20223](#)



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence sous réserve d'apposer la mention :  
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »