

# RSE : la non-discrimination dans les procédures de recrutement

27 avril  
2022

01

De quoi parle t-on ?

# Qu'est ce qu'une discrimination ?

- ▶ En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :
  - > être fondé sur un **critère défini par la loi** (sexe, âge, handicap...);
  - > relever d'une **situation visée par la loi** (accès à un emploi, logement...)
- ▶ A ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discriminations issus de deux sources :
  - > les **conventions internationales et textes européens** qui définissent un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne (16/25);
  - > le **législateur français** (9/25).
- ▶ Se référer à [\*\*l'Article L1132-1 du code du travail\*\*](#)



# Quels sont les critères de discrimination définis par la loi ?

## ▶ Critères issus de textes internationaux ou européens :

- > Age ;
- > Sexe ;
- > Origine ;
- > Appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie, nation ou prétendue race ;
- > Grossesse ;
- > Etat de santé ;
- > Handicap ;
- > Caractéristiques génériques ;
- > Orientation sexuelle ;
- > Identité de genre ;
- > Opinions politiques ;
- > Activités syndicales ;
- > Opinions philosophiques ;
- > Croyances, appartenance ou non, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

## ▶ Critères issus de la législation française :

- > Situation de famille ;
- > Apparence physique ;
- > Nom ;
- > Mœurs ;
- > Lieu de résidence ;
- > Perte d'autonomie ;
- > Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ;
- > Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- > Domiciliation bancaire.

# Quels sont les obligations de l'employeur en la matière ?

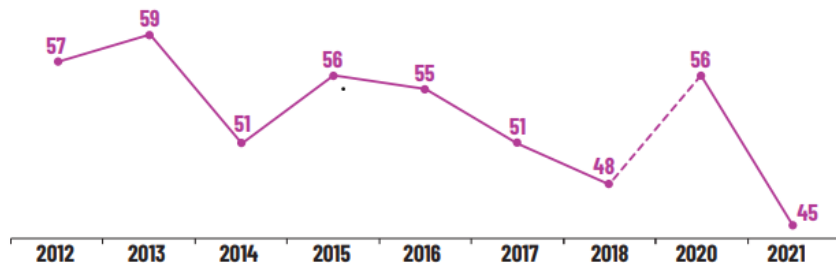
- ▶ La loi Égalité et Citoyenneté du 27 Janvier 2017 oblige désormais les professionnels chargés des missions de recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche à minima tous les 5 ans :
- > Article L1131-2 du code du travail : « *dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans* ».

Quelle perception des  
discriminations en  
entreprise ?

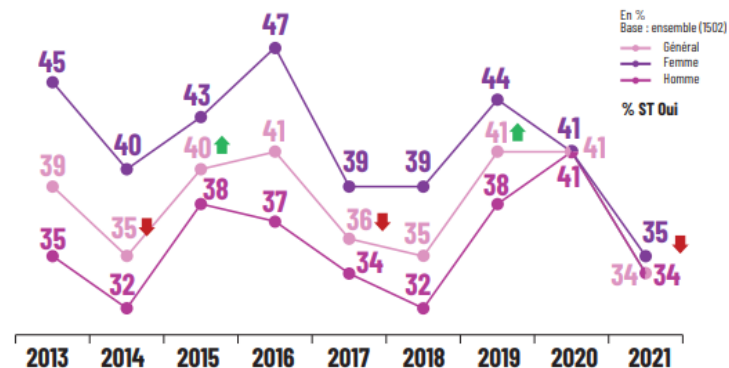
01

- Recul de la crainte de discrimination potentielle sur le marché du travail comme au sein de sa propre entreprise depuis 10 ans.

Évolution sur 10 ans de la crainte de discrimination sur le marché du travail



Évolution sur 10 ans de la crainte de discrimination au sein de sa propre entreprise

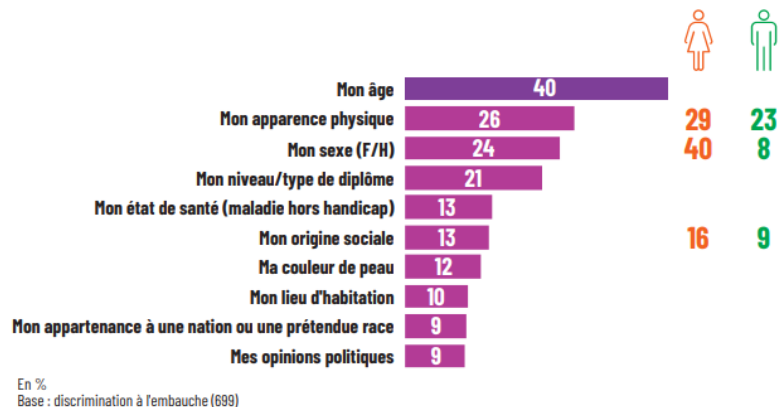


Source : [Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise du Medef 2021](#)

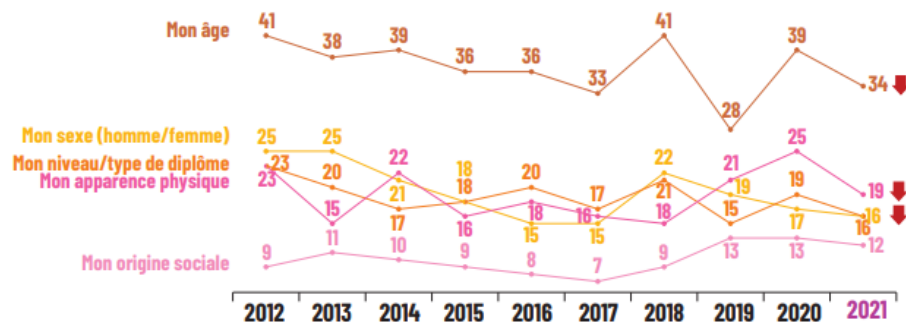


- ▶ L'âge est la principale préoccupation de crainte de discrimination sur le marché du travail et au sein de sa propre entreprise.

### Les 10 premières craintes de discrimination sur le marché du travail



### Évolution sur 10 ans des 5 premières craintes de discrimination en entreprise



En %  
Base : à ceux qui pensent être un jour victime de discrimination dans leur entreprise actuelle  
\* (le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, bisexuel)\*\* (par exemple transsexuel)

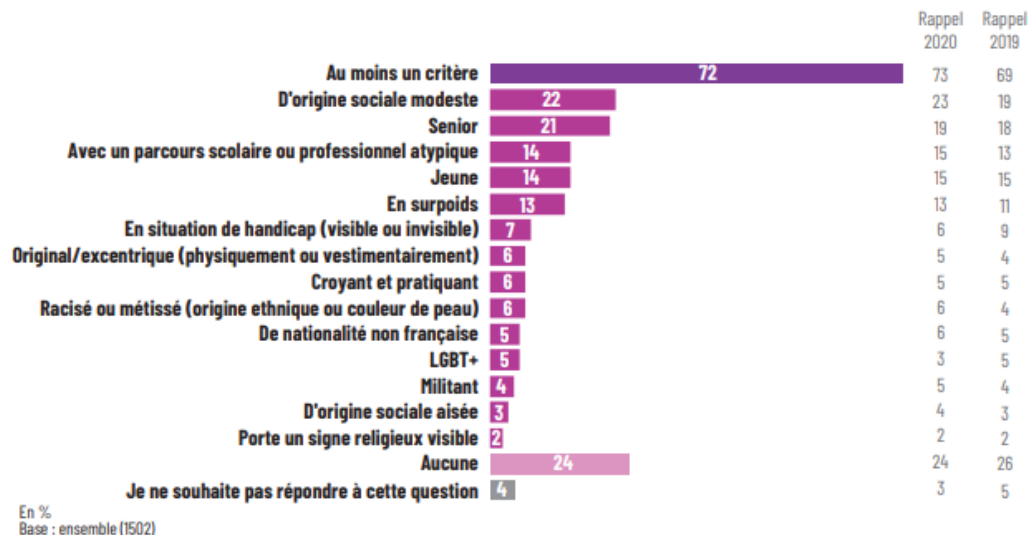
Source : [Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise du Medef 2021](#)





- ▶ Près des trois quarts des salariés estiment avoir au moins une caractéristique potentiellement stigmatisante sans pour autant ressentir de crainte de discrimination à ce sujet.

## Quelle perception les salariés ont-ils d'eux ?



Source : [Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise du Medef 2021](#)



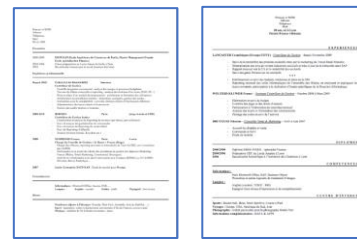
# Objectiver la perception : testing et autres approches

01



Fabrice FORONI  
ISM CORUM (Lyon)  
Etudes, formation, accompagnement

## ► Usages des testings à l'embauche :



### > Un protocole et des résultats aisément compréhensibles

- une mesure au plus près des pratiques de recrutement
- proposer des candidatures équivalentes, à l'exception d'un critère
- mesurer d'éventuels biais discriminatoires, ou pas



### > Objectiver des pratiques à l'insu des employeurs concernés

- France entière : testings gouvernementaux de 2006 (BIT), 2016 (40 entreprises) et 2020 (SBF120)
- D'autres initiatives à l'échelle d'une région, d'un département, d'une agglomération
- ...ou dans un secteur précis : testings scientifiques en restauration, informatique, grande distribution...

### > « Auditer » ses propres pratiques de recrutement

- De très nombreux « testings sollicités » par des entreprises depuis 2007
- ...en variant les critères testés, ainsi que les métiers, entités ou pays ciblés
- Un outil interne de sensibilisation et de mesure, pédagogique et non accusatoire
- Des conditions de faisabilité : tester des recrutements décentralisés et avec une forte volumétrie

## ► Principaux enseignements des testings (2006 - 2022)

### > Des écarts persistants en raison de l'origine ethnoraciale

- ...quelle que soit l'origine extra-européenne évoquée par les candidatures (de nationalité française)
- ...et particulièrement élevés :
  - dans l'accès aux postes les moins qualifiés
  - dans les régions et les métiers les moins « ethnicisés »
  - avec des candidatures-tests ayant peu d'expérience

### > Des résultats contrastés sur d'autres critères

- Peu/pas d'effet du lieu de résidence (QPV), mais un impact fort de la distance géographique
- Des écarts moindres en raison du sexe (cf. politiques de mixité), sauf pour les postes encadrants
- Des écarts moindres en raison du handicap ou de l'orientation sexuelle (qui agissent plutôt sur les carrières)

### > Une meilleure connaissance de ce qui contribue aux risques discriminatoires

- Des représentations et préjugés attachés à certains métiers
- Des résultats très contrastés entre des entreprises d'un même secteur
- ...avec un impact :
  - de l'organisation RH (centralisée ou non),
  - de « l'outillage » des personnes en charge de recruter.



## ► Résultats de testings indiquant des risques discriminatoires plus élevés...

- ...lors de l'examen des CVs :

Modalités de candidature	% de réponses positives		
	Candidature « hexagonale »	Candidature « maghrébine »	(écart discriminatoire)
Envoi de CV	24 %	8 %	+++
Appel téléphonique	35 %	19 %	++

Source : testing BIT – DARES - ISM CORUM, 2007, réalisé auprès de plus de 2000 PME-TPE, en répondant à des offres sur des postes peu qualifiés en Commerce, Restauration et Services.

Lecture du tableau : dans les tests par envoi de CV, la candidature évoquant une origine hexagonale obtient une réponse positive (= proposition d'entretien) dans 24% des cas ; alors que cette proportion est trois fois plus faible (8%) pour la candidature évoquant une origine maghrébine proposée sur les mêmes offres d'emploi. Bien qu'étant également significatif, l'écart est plus réduit dans les tests par candidatures téléphoniques.

- ...dans l'accès aux postes les moins qualifiés :

Type de métier testé	% de réponses positives		
	Candidature « hexagonale »	Candidature « maghrébine »	(écart discriminatoire)
Employé-e peu qualifié-e <sup>a</sup>	33 %	18 %	++
Cadre non encadrant <sup>b</sup>	38 %	29 %	+
Cadre encadrant <sup>c</sup>	24 %	20 %	=

Source : testing DARES – IPP - ISM CORUM, 2021, en répondant à des offres de :

(a) employé-e administratif-ve, monteur-e en électricité, employé-e commercial-e et commis

(b) chargé-e recrutement, développeur-e, ingénieur-e commercial-e IT et contrôleur-e de gestion

(c) ingénieur-e production, responsable de magasin et responsable de restaurant



## ► Résultats de testings indiquant des risques discriminatoires plus élevés...

- ...à l'encontre des profils les moins expérimentés :

CADRE NON ENCADRANT :		% de réponses positives		
Niveau d'expérience des candidatures proposées	Candidature « hexagonale »	Candidature « maghrébine »	(écart discriminatoire)	
5 années d'expérience	45 %	32 %	++	
15 années d'expérience	31 %	25 %	+	

Source : testing DARES – IPP - ISM CORUM, 2021

- ...dans les entreprises avec une gestion décentralisée des recrutements :

		% de réponses positives		
TYPE D'ORGANISATION RH et métier testé		Candidature « hexagonale »	Candidature « maghrébine »	(écart discriminatoire)
PRESELECTION DECENTRALISEE (= gérée par chaque établissement)	- Empl. commercial-e	40 %	26 %	++
	- Manager de rayon	45 %	29 %	++
PRESELECTION CENTRALISEE (= équipe RH en région ou au national)	- Empl. commercial-e	33 %	29 %	=
	- Manager de rayon	50 %	51 %	=

Source : testing DARES-ISM CORUM de 2016, réalisé auprès de 40 grandes entreprises.

Résultats des tests effectués auprès de différentes enseignes de grande distribution, testées avec les mêmes contenus de CVs.



## ► D'autres approches pour objectiver des pratiques de recrutement :

### > Composition et issue des candidatures reçues

- composition par sexe, origine, formation...
- issue à chaque étape de la sélection (un enjeu légal de traçabilité)

=> *analyse statistique*

=> *analyse statistique ou par picking*

### > Déroulement des recrutements

- contenu non discriminant des offres (et d'éventuels commentaires libres)
- process, grilles et critères d'évaluation prévus
- degré d'utilisation de ces outils par les personnes en charge de recruter

=> *analyse textuelle*

=> *analyse documentaire*

=> *entretiens individuels et indicateurs RH*

### > Contextes de travail et perceptions des personnes concernées

- contraintes opérationnelles et besoins des recruteur-es
- ...ainsi que de leur degré de sensibilisation aux risques discriminatoires
- représentations et préjugés associés à certains métiers ou profils
- qualité du process d'intégration des personnes embauchées
- image employeur et expérience candidat-e

=> *entretiens et/ou groupes de travail*

=> *mini-quiz évaluatifs*

=> *entretiens et/ou groupes de travail*

=> *entretiens et/ou groupes de travail*

=> *mini-questionnaire de feed-back*

...en s'appuyant sur la production d'indicateurs de suivi et de monitoring RH

