



## DOSSIER DE PRESSE

"Le référent en France de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels"



[acompetenceegale.com](http://acompetenceegale.com)

[contact@acompetenceegale.com](mailto:contact@acompetenceegale.com)

Tél : 01 55 43 99 82

Maj le 15/07/2021

# Notre raison d'être : la diversité en entreprise

## L'essentiel à retenir :

Créée en mars 2006, l'association A Compétence Egale fédère les recruteurs qui s'engagent contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi. Ils sont spécifiquement formés à la non-discrimination dans le recrutement et signataires de la charte éthique A Compétence Egale.

**+ 150 implantations territoriales**

**+ 2000 recruteurs**

**+ 35 000 recrutements en CDI par an.**



**Les membres d'A Compétence Egale représentent 35 000 recrutements en CDI par an.**



# Pour une diversité de recrutement

**Depuis 15 ans, A Compétence Egale lutte contre les discriminations et œuvre pour un recrutement plus juste.**

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère (sexe, âge, état de santé...) et dans un domaine visé par la loi (accès à un service, embauche...).

A ce jour, il existe 24 critères de discrimination (voir page 22). Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son état de santé, ses opinions... est formellement interdit. Il est à noter que les lois françaises sont en ligne avec les directives européennes et internationales sur l'égalité en matière d'emploi.



Dans ce dossier de presse, cet icône renvoie aux études, enquêtes et textes de loi.



Cet icône renvoie au témoignage d'un membre de l'association.

# L'emploi, premier vecteur de discrimination

L'emploi, qu'il s'agisse de l'embauche ou de la carrière, constitue le premier vecteur de discrimination dans notre société loin devant les relations de voisinage (8%), l'école ou l'université (8%), les relations avec l'administration (7%), les lieux de loisirs (6%), les contrôles de police (6%) ou la recherche d'un logement (5%).\*

23% des personnes interrogées disent avoir été discriminées dans leur recherche d'emploi. Passé la période de recrutement, 32% estiment qu'elles se produisent souvent ou très souvent dans le déroulement de carrière. L'apparence physique et le sexe apparaissent comme les deux premiers motifs des

expériences de discrimination liées au travail (40%), suivis de l'état de santé (30%), le jeune âge (26%) et l'origine ethnique (21%). La grossesse et la maternité constituent le 4e motif de discrimination cité par les femmes (27%). Il en ressort souvent un sentiment d'injustice dans le cadre de la recherche d'emploi.\*\*



\*Ces chiffres sont extraits du 10ème baromètre Défenseur des Droits (mars 2017).

\*\*Ces chiffres sont extraits du 13ème baromètre Défenseur des Droits (décembre 2020).



**En 2017, selon le baromètre du Défenseur des Droits, 47% des personnes considèrent que les discriminations sont fréquentes au cours d'une recherche d'emploi.**



# La discrimination, un manque à gagner économique

**Entorse au principe républicain d'égalité des chances, les discriminations sont aussi un manque à gagner économique.**

En finir avec les discriminations sur le marché du travail pourrait rapporter 150 milliards d'euros soit 6,9 % du PIB (chiffres 2016),

à condition de réduire les inégalités d'accès au poste les plus qualifiés et de permettre un plus grand accès à l'emploi des catégories discriminées.



**FRANCE STRATÉGIE**

Extrait du rapport de septembre 2016

# L'obligation de formation

La loi Egalité Citoyenneté du 27 janvier 2017 instaure une formation obligatoire à la non-discrimination pour les chargés de recrutement dans les grandes entreprises. Dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés et les entreprises spécialisées dans le recrutement, les employés chargés des missions de

recrutement doivent se former à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.



« L'obligation de formation est un outil d'autant plus performant, lorsqu'il s'inscrit dans une politique plus globale portée par les dirigeants et orchestrée par la Direction des Ressources Humaines. C'est l'occasion de développer une meilleure image employeur, à travers l'identification de ses propres stéréotypes, la recherche objectivée de performance et de potentiel et une évaluation de ce fait plus professionnelle. »



# ÉGALITÉ  
CITOYENNETÉ



**Depuis janvier 2017, les recruteurs doivent se former à la non-discrimination.**



# Comprendre et identifier les préjugés

**La mission de l'association A Compétence Egale est d'œuvrer pour un recrutement plus juste.**

Elle défend un recrutement plus objectif et milite pour une plus grande transparence dans les processus d'évaluation et de sélection des recruteurs en entreprise ou en cabinet.

En effet, les recruteurs n'ont pas toujours conscience des préjugés qu'ils transposent dans le cadre d'un recrutement. L'association a pour mission de leur faire prendre conscience des préjugés et de l'inégalité dans laquelle ils peuvent potentiellement s'inscrire.



**Le Code du Travail précise que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.**

# Centrer exclusivement sur les compétences

**A Compétence Egale prône un recrutement basé uniquement sur les compétences**, à savoir l'ensemble des éléments professionnels, des qualités personnelles mais aussi des aptitudes et des motivations qui permettent d'apprécier la capacité à occuper un emploi. Ces éléments doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Ce recrutement plus juste est obtenu par l'utilisation de méthodologies fiables comme l'interview avec méthode des incidences critiques et l'observation in situ. Pour les cabinets de recrutement, il est indispensable d'utiliser un référentiel et un lexique de compétences qui permet de partager un langage commun avec le client pour déterminer les compétences attendues.



**Selon le Code du Travail, les informations prises en compte par un recruteur lors d'un recrutement doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.**



**Privilégier les compétences rend le recrutement plus juste.**



# 15 ans d'actions contre les discriminations

**Notre vision : la diversité de recrutement est un facteur de développement économique. A Compétence Egale a pour ambition de sensibiliser et former les recruteurs, en entreprises, ou en cabinets de recrutement, à un recrutement plus juste et transparent basé sur les compétences.**

## **Nos activités**

- **Participation au travail législatif**
- **Audit et formation**
- **Groupes de réflexion et conférences**
- **Publications, enquêtes et études**
- **Conseils aux candidats**



# Auditer les pratiques

Les audits annuels permettent de vérifier l'ensemble des processus de recrutement de chacun des recruteurs membres de l'association (évaluation, sélection, ...). C'est un outil d'aide à la mise en œuvre des processus respectueux du cadre législatif, encadré par une procédure d'évaluation mesurée (indicateurs de suivi).



La méthodologie de l'audit A Compétence Egale est validée par le Défenseur des Droits.

# La formation « Compétence et égalité des chances »

## Une formation pour :

- Perfectionner ses pratiques d'identification et d'évaluation des compétences
- Expliquer les mécanismes de la discrimination et détecter les facteurs de risques
- Reconnaître la discrimination à l'embauche sous ses différentes formes, et comprendre les enjeux légaux aux bénéfices de bonnes pratiques professionnelles

- Identifier et déconstruire les représentations/stéréotypes
- Analyser les besoins en compétences d'un poste et construire un référentiel
- Appliquer les acquis de sa formation dans son activité quotidienne, en ayant recours si nécessaire aux outils existants (analyse de cas pratiques)



**7 heures de formation  
présentiel + e-learning**



**Qualiopi**   
processus certifié  
 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**A Compétence Egale a été certifiée qualité QUALIOPi en 2020. La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : actions de formation.**

# La web class

## Une formation pour :

- Comprendre les enjeux de la loi relative à l'égalité et la citoyenneté de janvier 2017
- Appréhender le champ de la discrimination et le cadre légal
- Mettre en pratique des annonces et une pré-sélection non-discriminatoire
- Conduire un entretien et poser toutes les bonnes questions non-discriminatoires
- Rédiger une note de synthèse d'entretien de recrutement respectant la CNIL, la vie privée et la notion d'appréciation



**2h00 de formation en ligne**  
**Dédiée aux recruteurs occasionnels**



**Dans le contexte sanitaire actuel en raison de l'épidémie de Covid19, la web class a été adaptée à tous les recruteurs !**

# Webclass



**La web class est spécialement conçue pour les recruteurs occasionnels.**

# Pérenniser les acquis avec la formation continue

Plusieurs fois par an, des ateliers cas pratiques permettent l'étude de situations à risques de discrimination.

Ils sont ouverts uniquement aux membres et rassemble des groupes d'une quinzaine de participants. L'interactivité permet l'échange en toute confidentialité, et l'amélioration continue des pratiques par le dialogue entre pairs, d'un point de vue réglementaire et commercial.

Les conférences organisées par l'association permettent aux professionnels de rencontrer des experts et de s'ouvrir à d'autres opinions.



« Evoluer dans une entreprise ouverte sur ces questions, c'est faire adhérer à des valeurs, donner du sens, et cela peut stimuler le sentiment d'engagement et donc la productivité d'une entreprise. »



**Les ateliers cas pratiques permettent l'étude de situations à risques de discrimination.**



# L'e-learning, un support ludique et souple

Les outils de formation de l'association incluent deux modules en e-learning.

## "La compétence, pour recruter sans discriminer"

**Pour qui** -> toutes personnes chargées de recrutement.  
**durée** : 1h30

**Objectif** : une formation e-learning pour savoir identifier et évaluer les compétences et pour prévenir les discriminations à l'embauche en plaçant les compétences au cœur du processus de recrutement.

## "Manager sans discriminer"

**Pour qui** -> manager de toutes entreprises / organisations  
**durée** : 40 minutes

**Objectif** : Une formation en e-learning proche des techniques pédagogiques des serious game, afin de rappeler ou faire connaître aux managers les risques de discrimination dans l'exercice quotidien de leur fonction. Ces mises en situation permettent d'adapter les comportements en vue de professionnaliser les pratiques et ainsi éviter toutes discriminations.

# Réfléchir ensemble pour aller plus loin

Différents groupes de travail composés de membres de l'association et d'experts extérieurs se réunissent régulièrement pour mener à bien des travaux de réflexion et de production.

**Groupe de travail NTIC** avec la publication de la charte "Intelligence artificielle, algorithmes et recrutement" - Tour de France avec des tables rondes sur l'impact des NTIC

**Groupe de travail Sémantique et recrutement** : Analyse sémantique de 800 000 annonces. Communication des résultats retardés

**Groupe d'études** : Etude "les juniors et l'accès à l'emploi" (résultats communiqués en septembre 2020 prévus initialement en mars)

**Groupe TH** : Campagne sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : réalisation de vidéos desensibilisation, motion design (novembre) #SEEPH

**Groupe Candidats à l'emploi** : Organisation et animation des "rencontres A Compétence Egale" à travers la France : mise en place de plusieurs partenariats : PerformanSe, Cadremploi, ville de Paris, AGIRC ARRCO.

Pour plus d'informations sur les commissions en cours : [contact@acompetenceegale.com](mailto:contact@acompetenceegale.com)



Une charte éthique pour garantir une action concertée et transparente.

Chacun des membres de l'association s'engage à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du recrutement en appliquant notamment tous les principes fondateurs énoncés dans la présente Charte d'Ethique " A Compétence Egale ".  
L'admission de tout nouveau membre à l'association " A Compétence Egale " est par ailleurs subordonnée à l'adhésion à cette Charte Ethique.

Charte à consulter sur [acompetenceegale.com](http://acompetenceegale.com)



**La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité.**



# Produire des données

Depuis plusieurs années, le travail des membres de l'association permet de sonder les candidats et les recruteurs .

Les résultats de ces enquêtes et études sont ouverts et mis à disposition pour faire avancer les défis du recrutement.

## **Les enquêtes :**

**Les jeunes et l'accès à l'emploi 2014, 2017 et 2019**

**Les Seniors et l'accès à l'emploi 2014, 2016 et 2018.**

**Portraits croisés des femmes dans l'emploi**

## **Les études :**

**Origines sociales et trajectoire professionnelle**

**Le big data et le recrutement**

**L'expérience candidat**

**Analyse des discriminations et des biais dans les offres d'emploi**

**Accéder à ces enquêtes sur [acompetenceegale.com](http://acompetenceegale.com)**

# Bien utiliser les réseaux sociaux

Face à la multiplication et le succès des réseaux sociaux, des blogs et des moteurs de recherche sur Internet qui rendent accessible de manière libre et souvent gratuite un nombre illimité d'informations personnelles sur les candidats, A Compétence Egale a développé une charte pour garantir une éthique professionnelle des recruteurs.

## Les principaux engagements de la charte :

- Limiter le recours aux réseaux personnels à la seule diffusion d'informations,
- Privilégier l'utilisation des réseaux professionnels, du type Viadeo ou LinkedIn
- Ne pas utiliser les moteurs de recherche ni les réseaux sociaux comme outils d'enquête
- Sensibiliser et former les recruteurs, et toutes les personnes intervenant dans un recrutement sur le bon usage des réseaux sociaux
- Alerter les utilisateurs de réseaux sociaux sur la nécessité de veiller à la nature des informations qu'ils diffusent
- Interpeller les gestionnaires des sites internet hébergeant des réseaux sociaux, des blogs, des moteurs de recherches et toutes informations d'ordre intime en général sur l'importance d'informer très clairement leurs utilisateurs



Stéphanie Lecerf, présidente d'A Compétence Egale.

**"L'avenir appartiendra aux recruteurs qui auront intégré les nouveaux usages dans leur démarche pour mieux orienter la carrière des candidats. »**

**Retrouvez l'intégralité de la charte Réseaux Sociaux, Internet, Vie Privée et Recrutement sur [acompetenceegale.com](http://acompetenceegale.com)**

# Accompagner les candidats

Depuis 2013, les rencontres A Compétence Egale proposent dans 7 villes (Lille, Strasbourg, Lyon, Bordeaux, Nantes, Paris, Rennes) des conseils personnalisés et des ateliers collectifs pour que la recherche d'emploi et l'entretien d'embauche ne soient plus des épreuves insurmontables.

Les candidats ont la possibilité de poser toutes les questions aux membres d'A Compétence Egale à bâtons rompus et sans le stress en jeu.

**En 2020, les rencontres A Compétence Egale étaient digitales !**



**4287 candidats à l'emploi ont pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé par les membres de l'association en 2020.**



# Nos publications

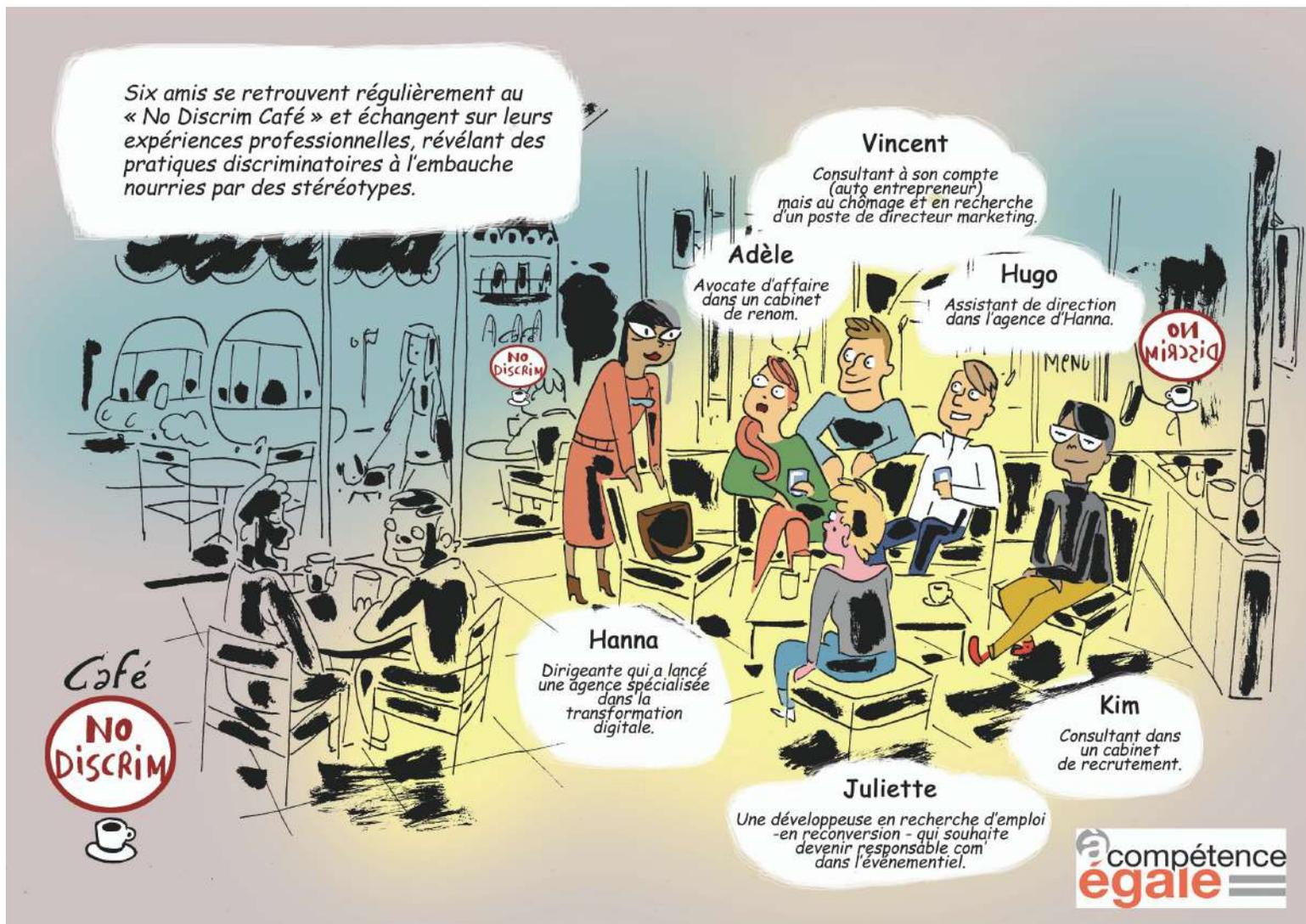
Avec la participation de différents experts, A Compétence Egale a publié plusieurs guides spécialisés dans le recrutement sans discrimination et différentes enquêtes thématiques.

## Guides :

- **Comment recruter sans discriminer**
- **Cadres Seniors : Recruter Sans Discriminer**
- **Personnes handicapées : recruter sans discriminer**
- **Recrutement et orientation sexuelle**

Accéder à ces enquêtes et commander les guides sur notre site : [www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)

# La BD No Discrim Café



## Quand l'humour sérieux aide à mieux sensibiliser

**Stéphanie Lecerf, Présidente d'A Compétence Egale** « Aujourd'hui, nous choisissons la bande dessinée pour rendre de manière directe et réaliste des situations qui, même si elles sont fictives, pourraient être rencontrées dans la vie courante. Cette série illustrée, volontairement provocatrice, interpellera chacun d'entre nous sur l'importance d'oser dire non à toute forme de stéréotype et de dénoncer tout comportement qui pourrait s'avérer discriminatoire. »

## Illustrations Hervé Dora

Accéder à la BD sur notre site : [www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)



ressources humaines



# Une association de professionnels engagés

A Compétence Egale réunit + de 2000 recruteurs en cabinets ou en entreprises, obligatoirement formés à la non-discrimination et signataires de la charte éthique.

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 2020-2022

### BUREAU

**Présidente** - Page Group - Stéphanie Lecerf

**Vice-présidente** - Linman & associés - Lynda Stien

**Trésorier** - Morgan Philips - Raphaël Reclus

**Secrétaire générale** - Valorescence - Véronique Maniero

Andatime RH - Eric Beldent

Forstaff - Laurent Le Roux

Lincoln - Hilaire de Boisgrollier

Robert Half - Olivier Gélis

Robert Walters - Coralie Rachet

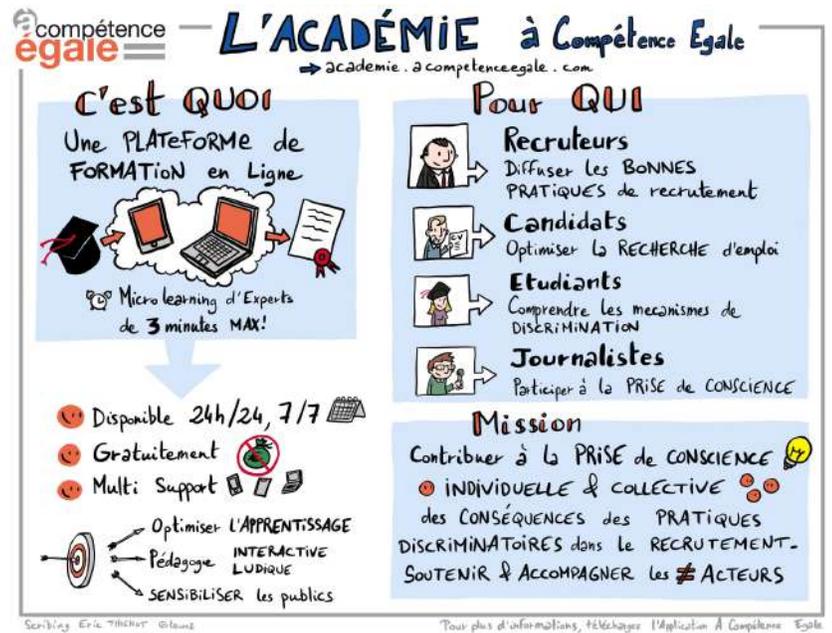
Taste - Olivier Boileau

# Une académie en ligne

L'association À compétence égale crée sa plateforme de formation en micro-learning :

**L'Académie À compétence égale.**

Sa mission est de contribuer à la prise de conscience individuelle et collective des conséquences des pratiques discriminatoires en matière de recrutement, aux causes multiples et complexes. A Compétence Égale souhaite soutenir et accompagner les candidats à l'emploi, les professionnels du recrutement, les étudiants et également les journalistes qui ont un rôle pédagogique très important.



A Compétence Égale souhaite apporter à chacun, entreprise, recruteur, candidat et futur candidat, à faire évoluer leurs propres attitudes, participer à modifier leurs comportements, à s'approprier le sujet pour mieux le relayer, chacun à leur niveau, dans leur propre écosystème.

L'objectif visé est que chaque acteur confronté ou témoin d'une situation discriminatoire ait les moyens de l'identifier, l'analyser et de trouver les réponses adaptées en paroles, actes et décisions.

Le mode de transmission de ces connaissances est adapté aux objectifs pédagogiques assignés à chaque module, à la nature des connaissances à transmettre et aux publics visés :

- Tutoriel - Motion design - Serious games - Vlog - Mooc - Cours en ligne

L'Académie A Compétence Égale est accessible sur l'application et disponible gratuitement sur les stores Android et iOS. Les contenus digitaux sont privilégiés. D'une part parce qu'ils offrent un accès facilité, y compris en situations de mobilité. D'autre part, les interfaces et modes d'animation qu'ils autorisent répondent à l'appétence grandissante pour les approches ludiques et interactives qui favorisent l'assimilation de l'information.

Par principe, chaque contenu est guidé par un objectif pédagogique spécifique, clairement défini et énoncé.

Le catalogue évolue en fonction du cadre légal, de l'avancement des connaissances sur les sujets traités, des demandes des publics, ainsi que des contingences éditoriales de l'association, dont l'académie se fait l'écho.

L'académie s'inscrit dans une démarche pédagogique et suit une approche pragmatique.

## Télécharger l'application !

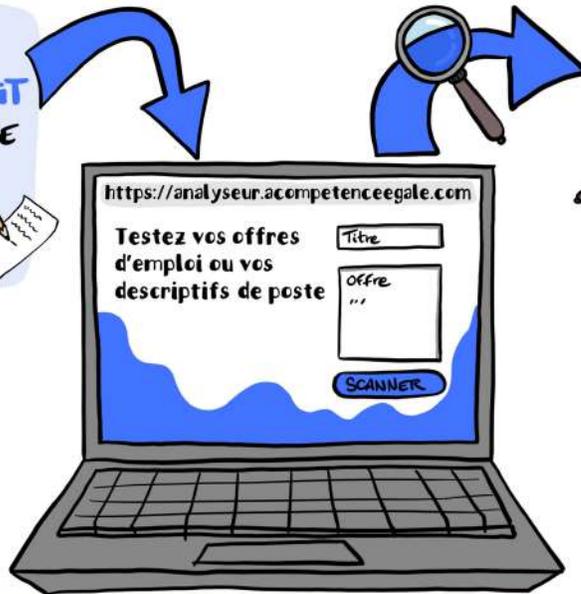


# L'analyseur A Compétence Egale



## L'ANALYSEUR L'outil d'analyse sémantique

L'ANALYSEUR est un outil **GRATUIT** qui vous **ACCOMPAGNE** dans la **RÉDACTION** d'offres d'EMPLOI **+ EFFICACES**



L'outil **ANALYSE** les **DESCRIPTIFS** de poste & **DÉTECTE**



**LES TERMES NON LEGAUX**

Pour **LUTTER** contre les **DISCRIMINATIONS** & **INFORMER** du contexte **JURIDIQUE**  
(Exemples: discrimination d'ÂGE, de GENRE ou d'APPARENCE)



**LES BIAIS DE FORMULATION**

Afin d'**ÉVITER** certains **MOTS**  
★ peu **ENGAGEANTS**  
★ **DU CONNOTÉS**  
(Exemples: **STÉRÉOTYPES**, **JARGON** d'entreprise, **TUTOIEMENT**)



L'outil propose des **FICHES PRATIQUES**



- ★ Contexte **LÉGAL** des offres d'emploi
- ★ Solutions de **REPLACEMENT**, termes **INCLUSIFS**
- ★ Espace de **RETOUR D'EXPERIENCE** ...

Scribing ERIC THIENOT @lowez

Développé en partenariat avec Protem entreprise du Groupe Dassault Systèmes

Pour plus d'informations, téléchargez l'Application A Compétence Egale

L'association A Compétence Egale met à la disposition des recruteurs un nouvel outil, gratuit et pédagogique, capable de tester les offres d'emploi et les descriptifs de poste, de présenter les anomalies juridiques et les biais cognitifs et de proposer des solutions de formulation de remplacement.



**Madame la ministre Elisabeth Moreno**, ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, est **la marraine de cet outil** !



**MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Cet outil a été développé à la suite d'une étude conduite en 2020 sur 510 133 offres d'emploi. Les résultats ont montré que plus de 80% des offres d'emploi analysées étaient discriminatoires ou biaisées.

**Testez vos offres d'emploi sur**  
**<https://analyseur.acompetenceegale.com>**

# Notre site internet

www.acompetenceegale.com



ACCUEIL MISSIONS DE L'ASSOCIATION ILS FONT A COMPÉTENCE ÉGALE DEVENEZ MEMBRE ACCÈS MEMBRES

Rechercher...



Lutter contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi : la formation A Compétence Égale vous accompagne pour un recrutement responsable.

LIRE LA SUITE...



## Nos outils de communication



Newsletter mensuelle de veille sur l'actualité du recrutement, du marché de l'emploi, des ressources humaines, de la diversité et de l'international

Accéder à toutes notre actualité sur [www.acompetenceegale.com](http://www.acompetenceegale.com)

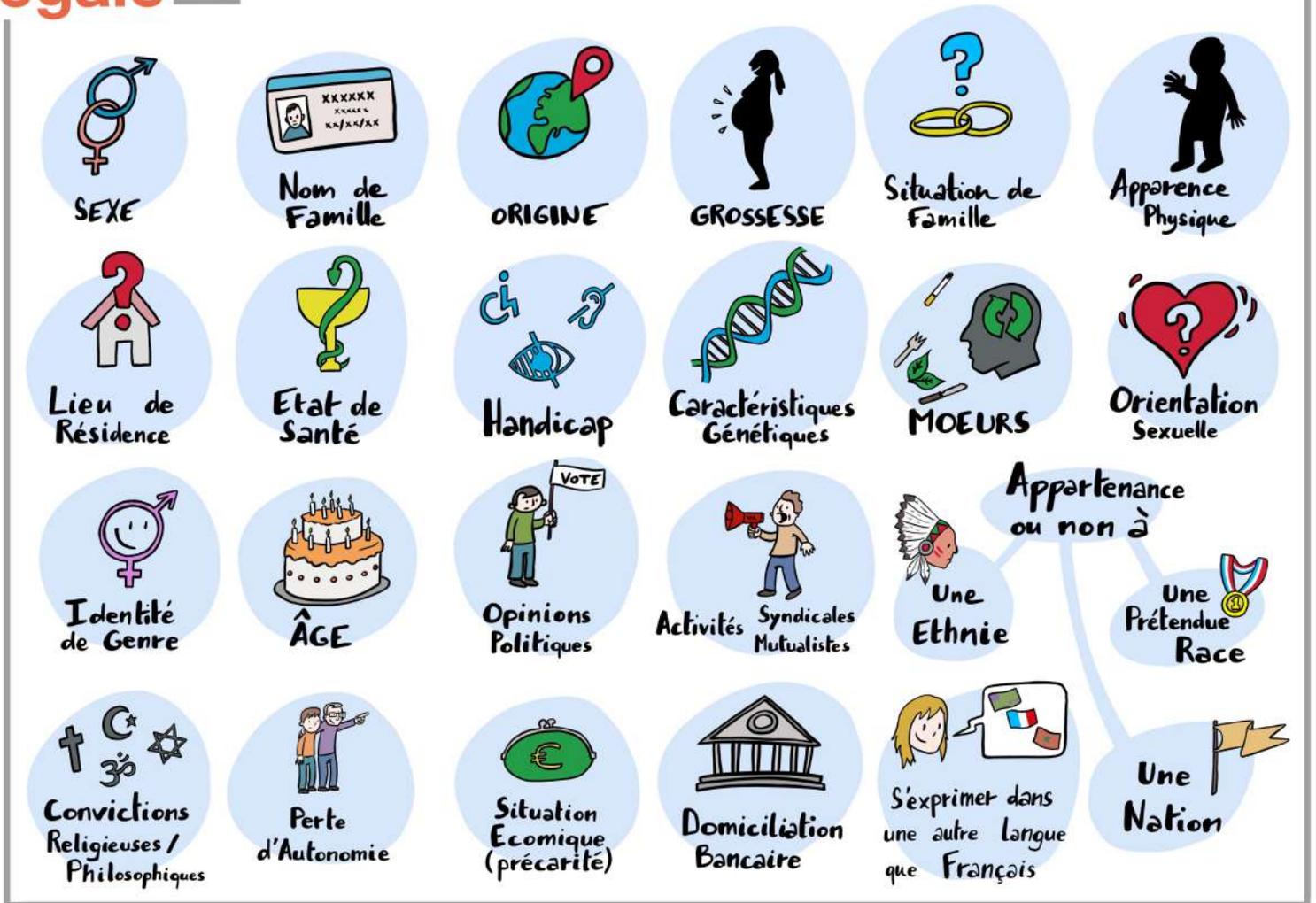
Et nos réseaux sociaux



# Les 24 critères de discrimination



## — Les 24 critères de DISCRIMINATION —



Scribing Eric THIENOT @tewoz

Pour plus d'informations, téléchargez l'application A Compétence Egale

**Le Code du Travail fixe 24 critères de discrimination à l'embauche.**



## Nos membres

Andatime Ressources Humaines, Arcadia, Atorus Executive, Alternego-Attitudes, Auréane Conseil, Axone, Believe, Bold Executives, Cabéo RH, Capital Ressources, CCLD Recrutement, Circular Search, Circular Consulting, De Corgnol & Agnès, EHC, Elior, Ethic Search Partners, Exolys, Exos recrutement, Experis executive, Feature DDC, Forstaff, Fyte, Foncia Groupe, Happy to meet you, Htag recrutement, Humanessence, JLO Emploi, Jobberry, Korn Ferry, Kreno Consulting, La Persona Institut, Lincoln Group, Linman & Associés, Managing, Médiante Conseil, Michael Page, MO Conseil, Morgan Philips, Morgan Philips Executive Search, MyLink Associates, Page Executive, Page Personnel, Peoplexpert, PerformanSe, Phileum, Recrutop, Robert Half, Robert Walters, Sagemcom, Saven, Sixela Consulting, Talents First, Talents Overseas, Taste, Théodore Search, TSN Executive Search, Uman Partners, UpperTeams, Valorescence, Veolia, Walters People.

**+ 150 implantations territoriales**  
**+ 2000 recruteurs**  
**+ 35 000 recrutements en CDI par an.**



 **compétence**  
**égale** 

**77, rue du faubourg Saint-Jacques**

**75014 PARIS**

**01 55 43 99 82**

**[acompetenceegale.com](http://acompetenceegale.com)**