DOSSIER DE PRESSE

JUILLET 2026

PROMOUVOIR CHAQUE JOUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

compétence égale

SOMMAIRE

P3 — À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ŒUVRANT POUR L'ÉGALITÉ & LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET DANS L'EMPLOI

- COMPRENDRE ET IDENTIFIER LES BIAIS
- DISCRIMINATION ET RECRUTEMENT
- DISCRIMINATION ET EMPLOI

P6 — DES OUTILS ET DES RESSOURCES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- DIVERSICHAT'
- LE DÉCLICHEUR
- L'ANALYSEUR
- L'ACADÉMIE EN LIGNE
- LES PUBLICATIONS SPÉCIALISÉES
- LES ÉVÈNEMENTS DÉDIÉS

P12 — DES PRESTATIONS POUR STRUCTURER CES ACTIONS

- L'AUDIT DES PRATIQUES
- LES MODULES DE FORMATION
- LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE « RECRUTER SANS DISCRIMINER »

P15 — À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION DE PROFESSIONNEL·LE·S ENGAGÉ·E·S

- LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 2024-2026
- LES MEMBRES
- LE COMITÉ SCIENTIFIQUE
- DES GROUPES DE TRAVAIL POUR ALLER PLUS LOIN

CONTACT PRESSE :
Anne Gallot : agallot@acompetenceegale.com • 06 13 60 30 12

À COMPÉTENCE ÉGALE
77, rue du Faubourg Saint-Jacques
Tél. : 01 55 43 99 82 • www.competenceegale.com

À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ŒUVRANT POUR L'ÉGALITÉ & LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET DANS L'EMPLOI

PROMOUVOIR CHAQUE JOUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Créée en mars 2006, l'association À Compétence Égale est la référence en matière de lutte contre les discriminations et fédère les entreprises qui s'engagent contre les discriminations, qu'elles aient lieu à l'embauche ou pendant le déroulé de carrière, et pour la promotion de la diversité dans l'emploi.

COMPRENDRE ET IDENTIFIER LES BIAIS

La mission d'À Compétence Égale est d'œuvrer pour un recrutement et un déroulé de carrière plus justes. L'association agit donc pour une plus grande transparence dans les processus d'évaluation et de sélection des recruteur.euse.s en entreprise ou en cabinet de conseil en recrutement.

Managers et recruteur.euse.s n'ayant pas toujours conscience des préjugés qu'ils transposent, l'association s'est fixé pour mission de leur faire prendre conscience de l'inégalité dans laquelle ils peuvent potentiellement s'inscrire en raison des stéréotypes et des biais cognitifs générés.

Les stéréotypes sont une généralisation appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles. Ils relèvent des croyances et d'une simplification de la réalité.

À NOTER

Le Code du Travail précise que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, aux candidat.e.s à un emploi, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Sexe, genre, âge, handicap, lieu de résidence, origine, grossesse… les critères de discrimination sont nombreux et concernent aussi bien la phase de recrutement que le déroulé de carrière.


compétence égale
Les 25 critères de DISCRIMINATION
SEXE
Nom de Famille
XXXXXX
ORIGINE dont l'accent
GROSSESSE
Situation de Famille
Apparence Physique
Lieu de Résidence
Etat de Santé
Handicap
Caractéristiques Génétiques
MOEURS
Orientation Sexuelle
Identité de Genre
ÂGE
VOTE
Opinions Politiques
Activités Syndicales Mutualistes Mandat Electif
Appartenance ou non à
Une Nation
Une Ethnie
Une Prétendue Race
Convictions Religieuses / Philosophiques
Perte d'Autonomie
Situation Economique (précarité)
Domiciliation Bancaire
S'exprimer dans une autre langue que Français
Lanceur d'Alerte ou en Lien avec un Lanceur d'Alerte
Scribing Eric THIENOT @tewoz - mars 2023
Pour plus d'informations, téléchargez l'Application À Compétence Egale

DISCRIMINATION ET RECRUTEMENT

Défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son état de santé, ses opinions... est formellement interdit par les lois françaises et les directives européennes et internationales sur l'égalité en matière de droit.

Aussi, depuis 20 ans, À Compétence Égale prône un recrutement uniquement basé sur les **compétences**, c'est-à-dire l'ensemble des éléments **professionnels**, des qualités **personnelles** et des **aptitudes** et **motivations** qui permettent d'apprécier la capacité à occuper un emploi.

Un recrutement plus juste repose ainsi sur l'utilisation de méthodologies fiables comme l'interview avec méthode des incidences critiques et l'observation in situ.

Il est d'utiliser un référentiel et un lexique de compétences qui permet de partager un langage commun entre recruteurs et managers pour déterminer les compétences attendues.



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

DISCRIMINATION ET EMPLOI

Selon le baromètre 2025 du Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 9 personnes sur 10 estiment qu'il existe des discrimination dans l'emploi.

En 2025, 43%* des personnes interrogées estiment être souvent discriminées dans la recherche d'emploi et 29% dans le déroulement de leur carrière.

Les discriminations lors de la recherche d'emploi sont le plus souvent liées à l'âge (pour 64 % des seniors, discriminés à cette occasion) ou à l'origine réelle ou supposée (pour 53 % des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines).
Celles qui interviennent dans le déroulement de carrière sont le plus souvent en raison du sexe (pour plus d'une femme sur deux discriminées dans ce cadre).
Les personnes rapportant l'expérience de discrimination dans l'emploi déclarent également plus fréquemment qu'on leur a posé des questions personnelles en entretien (80 % de celles discriminées à l'occasion d'une recherche d'emploi) ou avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants sur le lieu de travail (74 % de celles discriminées dans le déroulement de carrière).

À Compétence Égale œuvre donc également à professionnaliser les pratiques managériales et à faire prendre conscience à tous les professionnel.le.s en situation d'encadrement d'équipe des risques de discrimination et de préjugé au quotidien, qui sont le plus souvent inconscients.

À NOTER

Entorse au principe républicain d'égalité des chances, les discriminations sont aussi un manque à gagner économique. En effet, réduire les inégalités d'accès aux postes les plus qualifiés et permettre un plus grand accès à l'emploi des catégories discriminées permettrait d'améliorer les performances RH et pourrait rapporter 150 milliards d'euros soit 7% du PIB (chiffres 2016**).

*18ème baromètre du Défenseur des Droits et de l'OIT
**Extrait du rapport France Stratégie septembre 2016

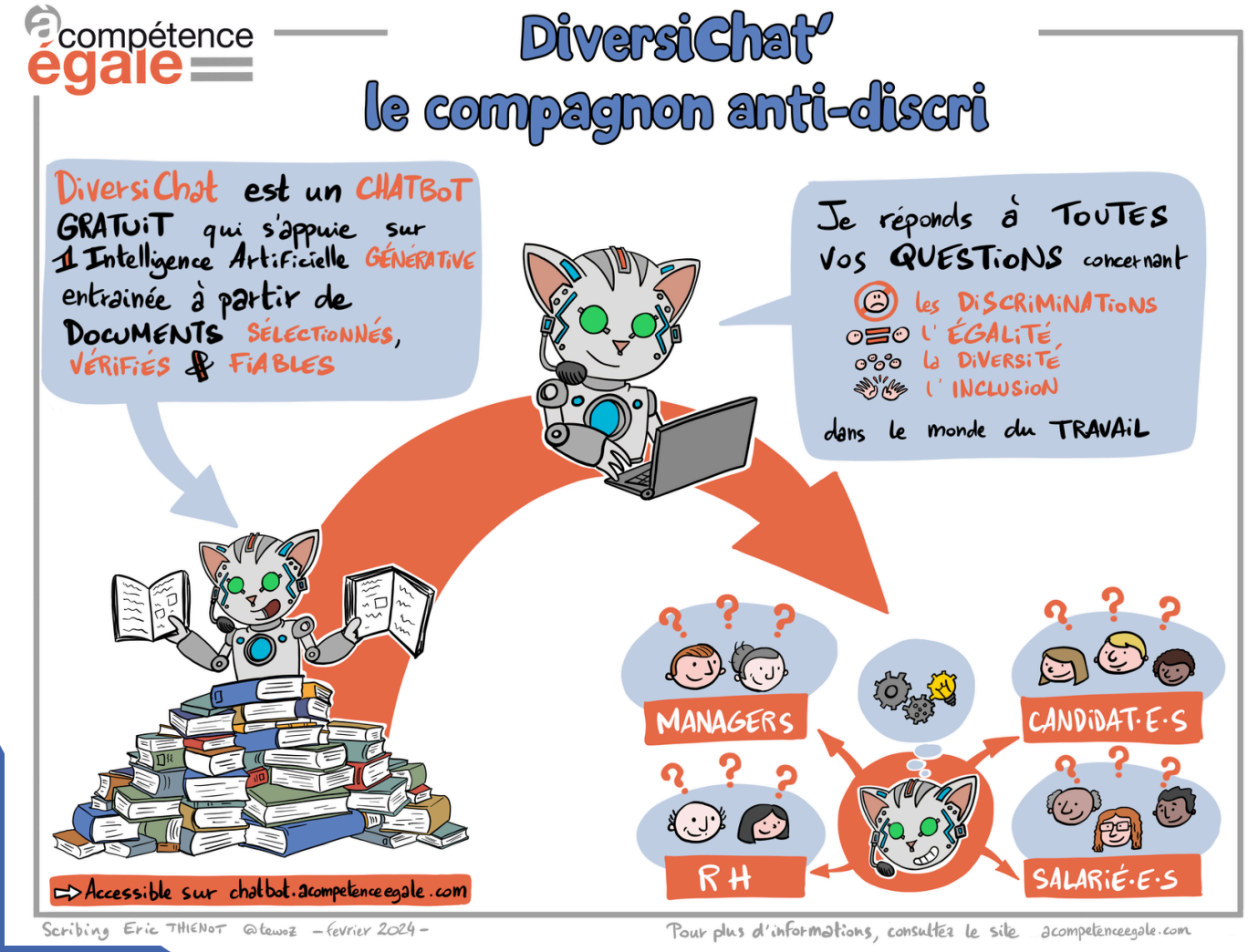
DES OUTILS ET DES RESSOURCES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Forte du constat que diversité de recrutement rime avec facteur de développement économique, l'association À Compétence Égale a orienté l'ensemble de ses activités dans le but de sensibiliser et former les managers à un management plus juste et les recruteur.euse.s, en entreprises ou en cabinets de conseil en recrutement, à un recrutement basé sur les compétences.

DIVERSICHAT, VOTRE COMPAGNON ANTI-DISCRI

À compétence Égale a lancé son chatbot. Cette intelligence artificielle générative a été créée pour répondre aux questions en lien avec l'emploi et les discriminations. Cet outil est gratuit et accessible à toutes et tous : managers, professionnel.les RH, candidat.e.s à l'emploi, salarié.e.s…

Cet outil s'appuie uniquement sur des documents qui ont été sélectionnés par notre équipe tels que le site du Défenseur des droits, du gouvernement, de la CNIL ainsi que l'ensemble des nombreuses (il y en a beaucoup) ressources d'À compétence Égale.



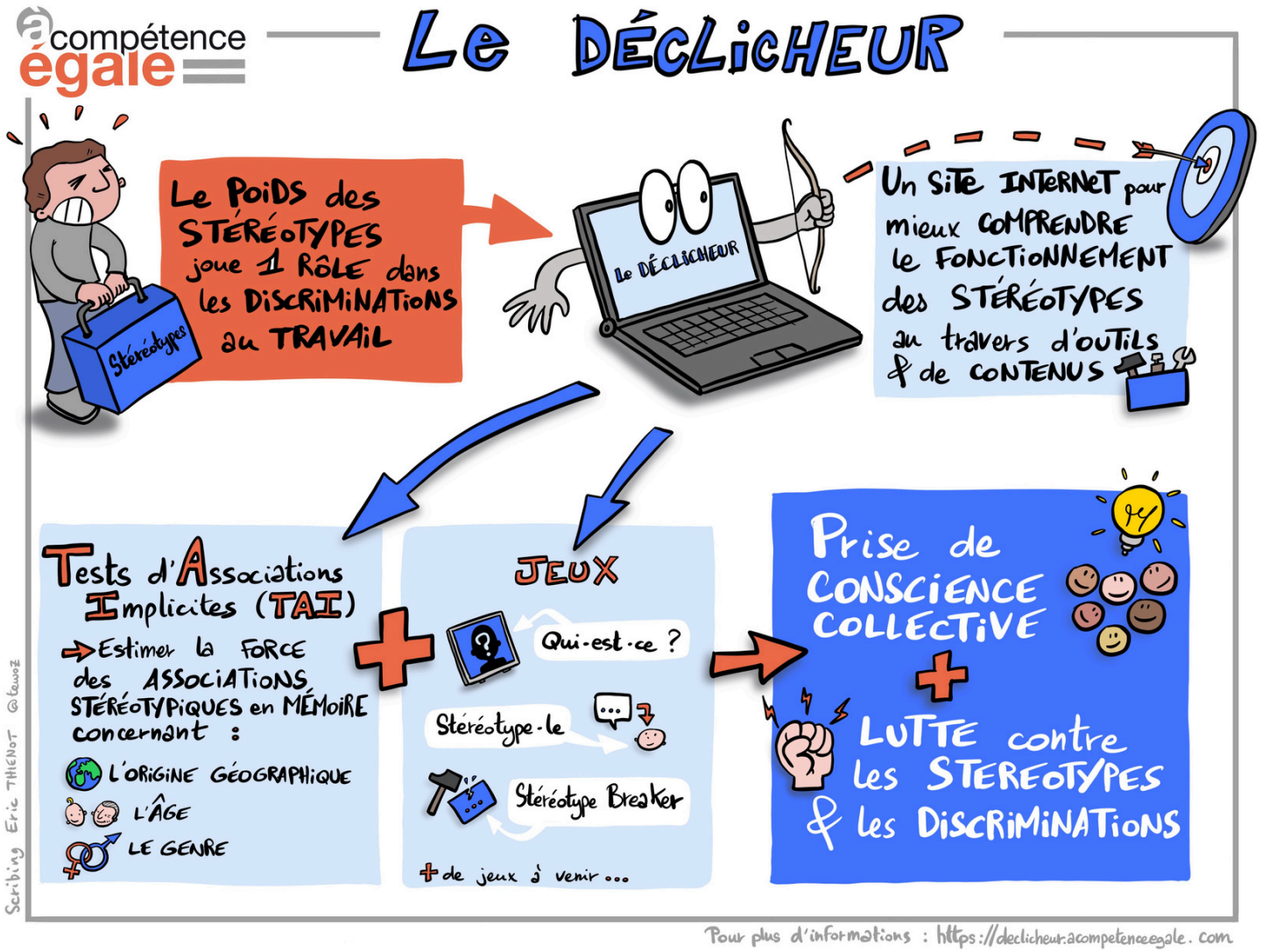
ACCÉDEZ A DIVERSICHAT

LE DÉCLICHEUR, UN OUTIL POUR TESTER SES STÉRÉOTYPES

Depuis 2022, À Compétence Égale met à la disposition des entreprises un outil unique, gratuit et interactif. Il permet de tester les stéréotypes qui régissent les décisions afin de mieux les comprendre et les appréhender, par le biais de Tests d'Associations Implicites, de jeux digitaux et de contenus pédagogiques.

Objectif : lutter plus efficacement contre les discriminations & les inégalités qui découlent des stéréotypes.

› Pour tester le Décliheur :
https://déclicheur.acompetenceegale.com

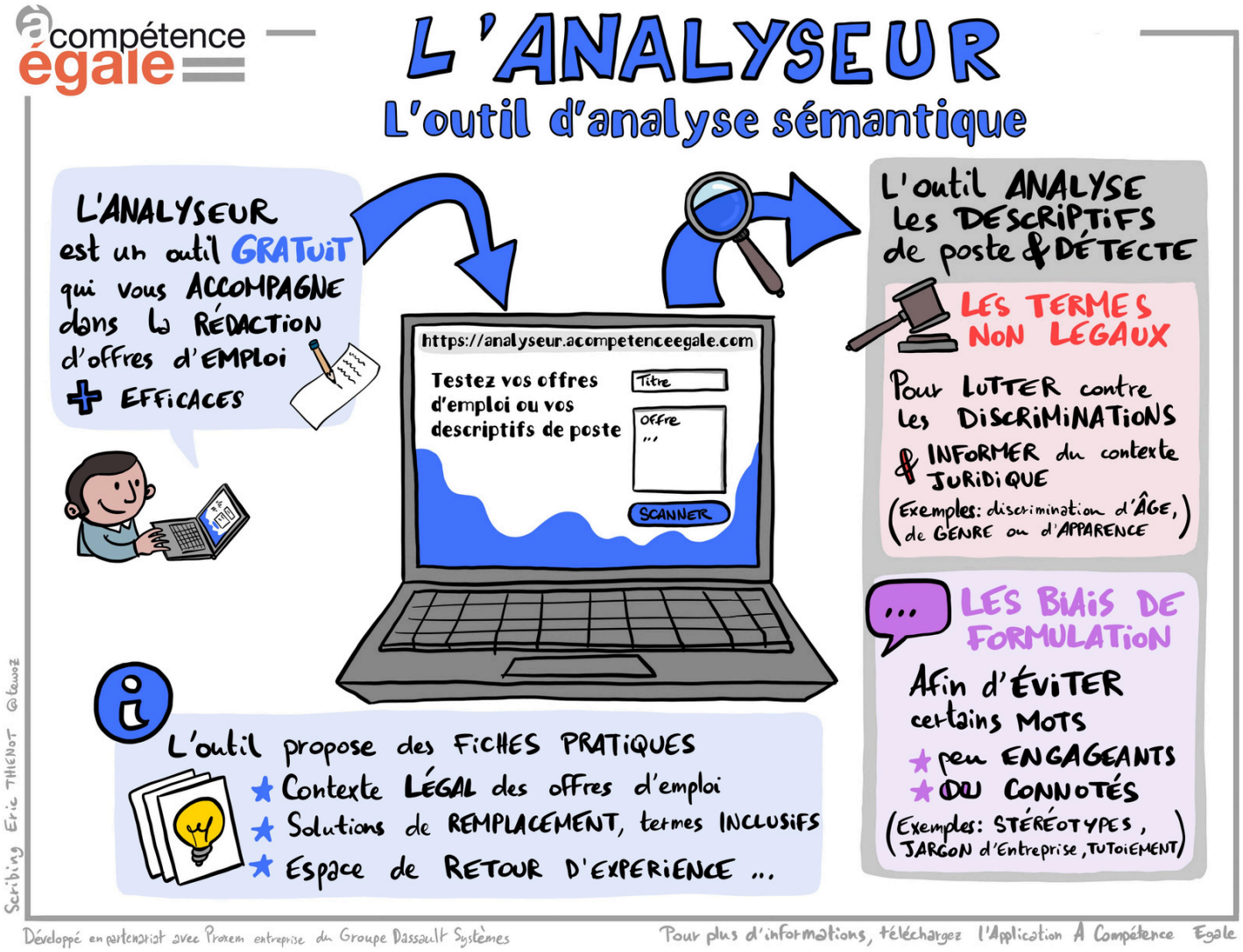


L'ANALYSEUR, OUTIL D'ANALYSE SÉMANTIQUE

À Compétence Égale met à la disposition des recruteur.se.s un outil unique, gratuit et pédagogique. Celui-ci est capable de tester les offres d'emploi et les descriptifs de poste, de présenter les anomalies juridiques et les biais, ainsi que de proposer des solutions de formulation de remplacement.

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.

› Pour tester une offre d'emploi :
https://analyseur.acompetenceegale.com

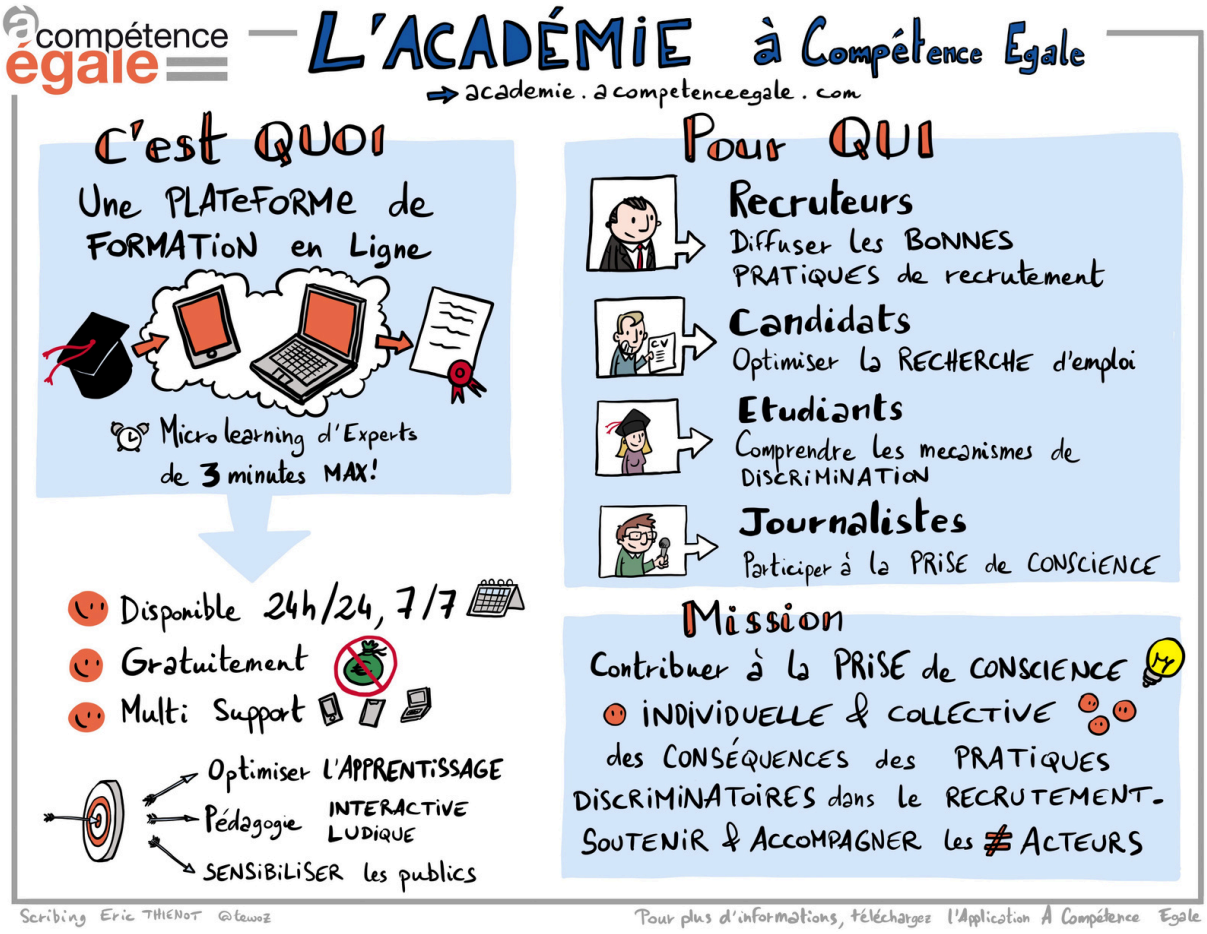


L'ACADÉMIE EN LIGNE

Afin de contribuer à la prise de conscience individuelle et collective des conséquences des pratiques discriminatoires en matière de recrutement, À Compétence Égale a créé sa plateforme de formation en micro-learning : l'Académie À Compétence Égale.

Cette plateforme en libre accès a pour objectif de soutenir et accompagner les candidat.e.s à l'emploi, les professionnels du recrutement, les étudiant.e.s et les journalistes afin de faire évoluer les comportements.

L'objectif 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.

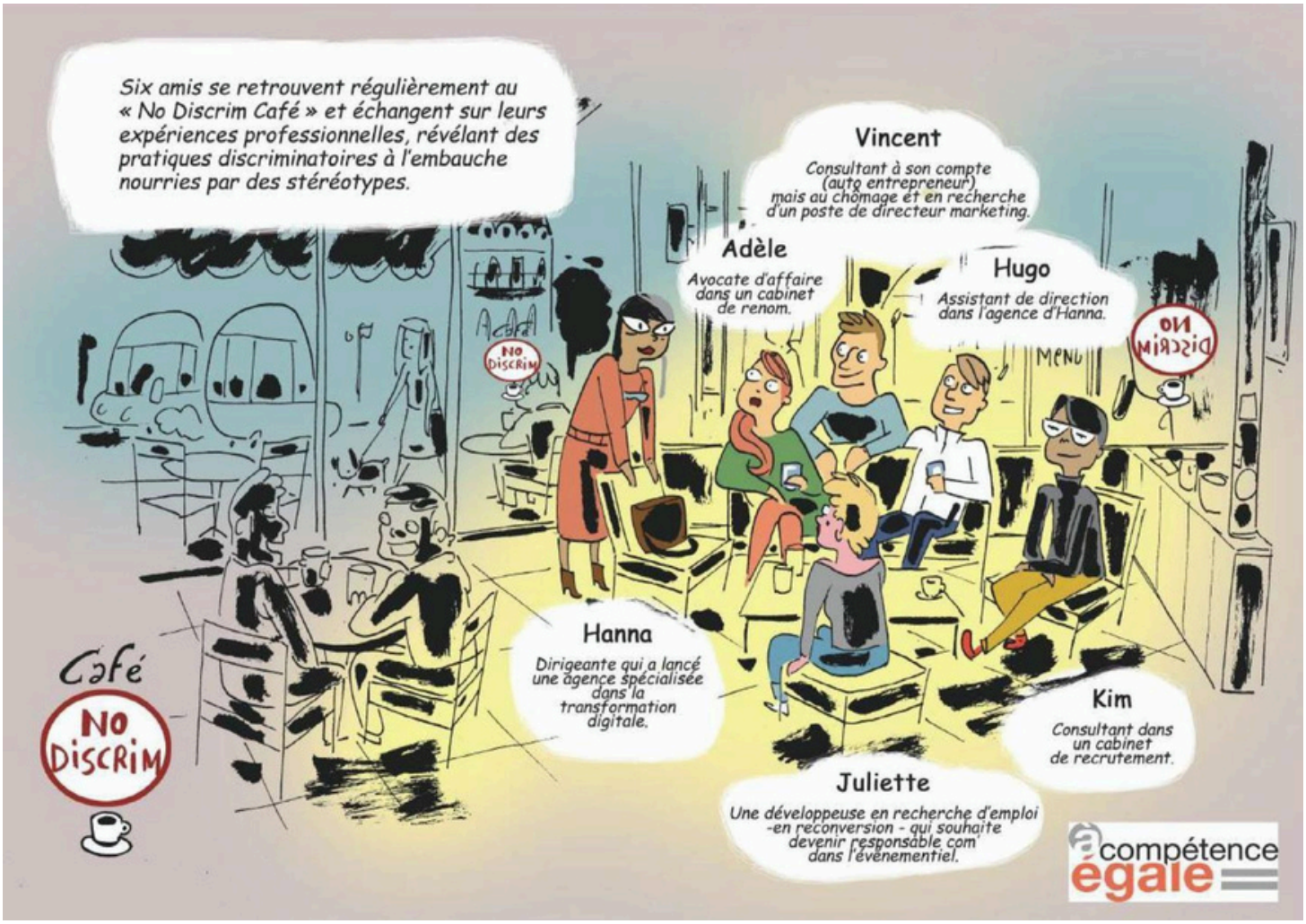


ACCÉDEZ A L'ACADÉMIE

LES PUBLICATIONS SPÉCIALISÉES

› LA BD NO DISCRIM CAFÉ

La bande dessinée est utilisée pour sensibiliser de façon directe et réalisteaux situations qui pourraient être rencontrées dans la vie courante. Cette série illustrée est volontairement provocatrice afin d'interpeller le plus grand nombre sur l'importance d'oser dire non à toute forme de stéréotype et de dénoncer tout comportement qui pourrait s'avérer discriminatoire.



› LES GUIDES THÉMATIQUES

Avec la participation de différents experts, À Compétence Égale a publié plusieurs guides spécialisés :

› Comment recruter sans discriminer ?
› Cadres Seniors : Recruter sans Discriminer
› Personnes handicapées : recruter sans discriminer
› Recrutement et orientation sexuelle

› DES ENQUÊTES ET ÉTUDES PROFESSIONNELLES

Depuis plusieurs années, le travail des membres de l'association permet de sonder les candidat.e.s et les recruteur.se.s.

Ainsi, différentes enquêtes et études ont été réalisées et mises à disposition du plus grand nombre pour faire avancer les défis du recrutement :

› Les jeunes et l'accès à l'emploi
› Les Seniors et l'accès à l'emploi
› Portraits croisés des femmes dans l'emploi
› Origines sociales et trajectoire professionnelle
› Le big data et le recrutement
› L'expérience candidat.e.s en recherche d'emploi
› Analyse des discriminations et des biais dans les offres d'emploi

Les enquêtes sont disponibles sur le site :
www.acompetenceegale.com

Cliquez ici pour accéder aux études

› UNE CHARTE "RÉSEAUX SOCIAUX"

Face à la multiplication et au succès des réseaux sociaux, des blogs et des moteurs de recherche sur Internet qui rendent accessible un nombre illimité d'information personnelles sur les candidats, À Compétence Égale a développé une charte pour garantir une éthique professionnelle des recruteur.se.s.

Pour en savoir plus, cliquez ici

› UNE CHARTE "ALGORITHMES, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RECRUTEMENT"

Afin de garantir le respect des droits des candidat.e.s à l'emploi, À Compétence Égale a défini une charte à destination des utilisateurs de systèmes algorithmiques dans le cadre de l'identification, l'évaluation ou la sélection de candidat.e.s à l'emploi.

Pour en savoir plus, cliquez ici

LES ÉVÈNEMENTS DÉDIÉS

› LES RENCONTRES À COMPÉTENCE ÉGALE

Les Rencontres À Compétence Égale proposent gratuitement, pendant 5 jours, des conseils personnalisés et des ateliers collectifs pour que la recherche d'emploi et l'entretien d'embauche ne soient plus des épreuves insurmontables.

Chaque année, grâce à nos bénévoles, nous accompagons + de 2 000 personens en recheche d'emploi.

DES SERVICES POUR STRUCTURER LES ACTIONS

L'AUDIT DES PRATIQUES

L'audit proposé constitue un diagnostic structuré des pratiques RH et de recrutement, centré sur l'égalité des chances, la diversité et la conformité au cadre légal.

Il permet d'analyser de manière objective les pratiques existantes et d'identifier les axes d'amélioration, tout en sécurisant l'entreprise sur le plan réglementaire.

Cet audit s'appuie sur une méthodologie progressive, organisée en plusieurs étapes complémentaires.
La méthodologie de l'audit d'À Compétence Égale est validée par le Défenseur des Droits.

LES ACTIONS DE FORMATION

La loi Égalité 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 salarié.e.s et dans les entreprises spécialisées dans le recrutement, les employé.e.s chargé.e.s des missions de recrutement doivent se former à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.

Organisme de formation depuis 2006 certifié qualité Qualiopi en 2020, À Compétence Égale a donc développé une offre complète de modules de formation en présentiel, en e-learning ou en distanciel (web class).



FORMATION "COMMENT RECRUTER SANS DISCRIMINER"

Formation en présentiel et e-learning

- Perfectionner les pratiques d'identification & d'évaluation des compétences
- Expliquer les mécanismes de la discrimination et identifier les facteurs à risque
- Reconnaître la discrimination à l'embauche sous ses différentes formes
- Identifier et déconstruire les représentations/stéréotypes
- Analyser les besoins en compétences d'un poste et construire un référentiel

L'association délivre la **certification professionnelle** « Recruter sans discriminer », enregistrée au Répertoire Spécifique de France Compétences sous le numéro RS7390.

FORMATION WEB CLASS POUR LES RECRUTEUR.SE.S OCCASIONNEL.LE.S ET LES PROFESIONNEL.LE.S DU RECRUTEMENT

Formation en ligne

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

MODULES DE E-LEARNING

À travers deux supports ludiques et souples mettant en scène, avec un storytelling réaliste, plusieurs contextes de la vie courante au sein de l'entreprise, recruteur.se.s et managers devront gérer, de façon de plus en plus autonome, différentes situations. Chacune d'entre elles est illustrée de définitions, de rappels du cadre légal et des risques encourus, de mises en avant des bonnes pratiques et d'exemples d'actions à mettre en oeuvre dans l'entreprise ou l'organisation.

- *"La Compétence : comment recruter sans discriminer", module d'1h30*
- *"Manager sans discriminer", module de 40 minutes*

MODULE EN RÉALITÉ VIRTUELLE

Depuis 2023, À Compétence Égale met à la disposition des entreprises un module unique et interactif en réalité virtuelle : *"La simulation d'entretien : recruter sans discriminer".* Ce module de formation permet d'apprendre à mieux formuler les questions posées en entretien afin de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Pour ce faire, l'association a créé son application "À Compétence Égale" via laquelle la formation se déroule.

Objectifs pédagogiques :

- Reconnaître les questions discriminatoires
- Reformuler les inquiétudes en questions pertinentes
- Choisir des questions efficaces et adaptées

En plus de créer une mise en situation immersive, ce storytelling réaliste inclut les questions à poser lors de l'entretien de recrutement. Une fiche pratique envoyée par mail à la fin de la formation récapitule les bonnes méthodes à adopter lors d'un entretien.



LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE « RECRUTER SANS DISCRIMINER »

Description de la certification

L'association À Compétence Égale délivre la certification professionnelle « Recruter sans discriminer », enregistrée au Répertoire Spécifique de France Compétences sous le numéro RS7390.

La certification professionnelle « **Recruter sans discriminer** » vise à valider les compétences nécessaires à la conduite d'un recrutement objectif, équitable et inclusif, dans le respect du cadre légal de la non-discrimination et dans une démarche active de promotion de la diversité en entreprise.

Elle couvre l'ensemble du **processus de recrutement**, de la définition du besoin à la sélection des candidat·e·s, en combinant :

- la maîtrise du cadre légal de la non-discrimination,
- des pratiques de recrutement équitables,
- des méthodes d'évaluation centrées sur les compétences.

Transversale à tous les métiers et secteurs d'activité, cette certification contribue à la professionnalisation des pratiques de recrutement, en favorisant une posture neutre et objective et en excluant les **25 critères de discrimination interdits par la loi**.

Cette certification ne se substitue pas à l'**obligation légale de formation à la non-discrimination à l'embauche**, prévue tous les cinq ans par l'article 214 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017.

Voies d'accès

Deux modalités d'accès sont proposées :

- **Formation continue** : destinée aux professionnel·le·s souhaitant renforcer leurs compétences, avec passage de l'épreuve de certification à l'issue de la formation.
- **Candidature individuelle** : accès direct à l'épreuve de certification, sans suivre l'intégralité de la formation, pour les professionnel·le·s justifiant déjà des compétences requises et ayant suivi une formation à la non-discrimination au cours des cinq dernières années.

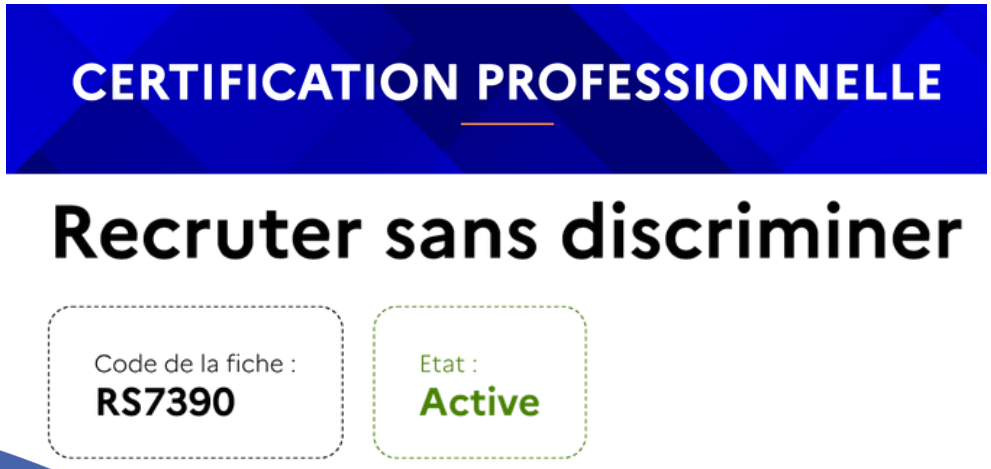
Modalités de validation et délivrance

L'obtention de la certification repose sur la **validation de l'ensemble des compétences du référentiel**, conformément aux attendus de l'épreuve et aux critères définis dans la grille d'évaluation.

Chaque compétence étant indispensable, aucune compensation n'est possible en cas d'insuffisance.

La **décision de certification** est prise collectivement par un jury, à l'issue de l'analyse des productions écrites et des résultats obtenus.

Une fois délivrée, la certification est acquise à vie.



À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION DE PROFESSIONNEL.LE.S ENGAGÉ.E.S

À Compétence Égale réunit plus de 2 000 recruteur.se.s en cabinets de conseil en recrutement ou en entreprises, obligatoirement formé.e.s à la non-discrimination et signataires d'une charte éthique.

Cette charte garantit 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.

CHARTE ÉTHIQUE CONSULTABLE ICI

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

12 PROFESSIONNEL.LE.S MOBILISÉ.E.S AU SEIN DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2024-2026



ORGANISATIONS MEMBRES

Les membres d'À Compétence Égale sont tous formés à la non-discrimination dans le recrutement

Acca Professionnels • Aire-HConseil • Groupe Actual • Groupe Alixio • Alixio Mobilités • Attitudes AlterNego • Aureane Conseil • Awel Groupe Ergalis • Belvedia Groupe • Cabeo RH • Capstone Conseil • Cartesio • CCLD Recrutement • Circular Search • Delta Service Location • EDF • Elior • Ergalis • Ethic Search • Evesio (CMN) • Exos Recrutement • Expérience Recruteur • FBD group • Forstaff • Fyte • Group Ergalis • Growan Partners • Haxio Talent • Helys • Humanessence • Jlo Emploi • Jobberry • Korn Ferry • La Persona • Lincoln Associates • Linman & Associes • Linséa • Managing • Mask Research • Mediane Conseil • Michael Page • Mo Conseil • Morgan Philips Group • Morgan Philips Executive Search • Morgan Philips Management de Transition • Morgan Philips Outplacement • Morgan Philips Talent Consulting • Mylink Associates • Page Executive • Page Group • Page Personnel • Performanse • Phileum • Prism'Emploi • Quanthum • Recrutop • Réseau 137 • Robert Half • Robert Walters • Sagemcom • Saven • Shance Executive • Talents First • Taste • Teorhem • Theodore Search • Uman Partners • Up Skills Search • Up Skills Cadres & Experts • Valorescence • Venetis • Walters People

UN COMITÉ SCIENTIFIQUE DE 7 MEMBRES

ILe Comité Scientifique d'A Compétence Egale est un comité de consultation d'expert.e.s issu.e.s de domaines de recherche différents (juridique, philosophique, économique, sociologique, psychologique). Le Comité Scientifique fournit une expertise sur des projets sur lesquels l'association travaille et peut formuler des propositions qui permettent d'investir de nouveaux sujets de réflexion transversaux sur des thématiques ou des sujets d'actualité qui ne seraient pas encore traités par l'association. Le Comité Scientifique produit des avis en toute indépendance.

Le Comité Scientifique est composé d'Alain Bessis : directeur de recherche au CNRS et professeur de biologie attaché à l'ENS, d'Isabel Boni- LeGoff : maîtresse de conférences en sociologie à l'Université Paris 8, de Valérie Boussard : sociologue et enseignante chercheuse à l'Université de Nanterre, de Laurène Houtin : chercheuse en psychologie et fondatrice d'Ad-Hoc Lab, de Yannick L'Horty : professeur d'économie à l'Université Gustave Eiffel, directeur de l'Observatoire National des Discriminations de de l'Egalité dans le Supérieur, de Pascale Petit : professeure d'économie à l'Université Gustave Eiffel , de Gilles Vervisch : philosophe et enseignant agrégé en philosophie.

DES COMMISSIONS DE TRAVAIL POUR ALLER PLUS LOIN

Différents groupes de travail composés de membres de l'association et d'expert.e.s extérieur.e.s se réunissent régulièrement pour mener à bien des travaux de réflexion et de production sur des thématiques variées : sémantique et recrutement, Algorithmes, Recrutement et Intelligence Artificielle, travail en RQTH, candidat.e.s à l'emploi, développement des enquêtes, origines sociales et trajectoires professionnelles, développement d'outils de test des stéréotypes, formation et nouvelles technologies.



