

Quelles sont les bonnes pratiques pour recruter sans discriminer ?

Introduction : Lorsqu'on parle de discrimination professionnelle, il s'agit la plupart du temps de discrimination à l'embauche. La discrimination à l'embauche peut se traduire par des différents critères retenus par la loi : origine, sexe, âge, handicap... Que ce soit lors de la rédaction des offres d'emploi, ou plus tard lors du processus de recrutement, les recruteurs sont tenus de suivre certaines bonnes pratiques pour recruter sans discriminer.

I. **Diversifier les candidatures pour recruter sans discriminer**

En plus d'être une obligation, garantir l'égalité des chances aux personnes à la recherche d'un emploi impacte l'entreprise de manière positive. D'abord, rendre vos offres d'emploi accessibles au plus grand nombre permet d'éviter de vous priver de compétences et ainsi d'attirer de nouveaux talents dans l'entreprise. Dans un second temps, diversifier les candidatures permettra de renforcer l'attractivité de votre entreprise et optimiser le recrutement et la rétention de vos collaborateurs.

Nouer des partenariats avec des acteurs stratégiques peut vous permettre de diversifier les candidatures à vos offres d'emploi. Cabinets de recrutement, Établissements de formation, acteurs institutionnels, associations, autant de partenaires potentiels capables d'élargir la portée de vos offres d'emploi. Ces acteurs stratégiques vous aideront aussi à communiquer sur vos actions en faveur de la diversité et renforcer votre marque employeur.

Néanmoins, il ne suffit pas uniquement d'avoir une grande visibilité pour attirer des candidats qualifiés. Vous devez vous assurer du contenu non discriminatoire de vos offres d'emploi. Vous devez absolument proscrire toutes mentions relatives à un ou plusieurs critères discriminatoires. Pour vous aider dans la rédaction de vos offres d'emploi, À Compétence Égale a développé un [Analyseur d'offres d'emploi](#).

II. Sensibiliser et former vos collaborateurs

Pour sensibiliser vos collaborateurs, vous pouvez les impliquer dans une démarche en faveur de la diversité. Par exemple en formant une personne référente capable de piloter les actions et mobiliser les parties prenantes, en impliquant la direction afin d'identifier les enjeux, définir des actions et soutenir la démarche, des partenaires sociaux pour rédiger un accord d'entreprise... Il est aussi possible de mobiliser toute l'entreprise, par le biais d'une charte, d'un label ou encore d'une association.

Depuis la Loi Égalité Citoyenneté du 1er Janvier 2017, les entreprises d'au moins 300 salariés sont obligées de former leurs salariés en charge du recrutement au moins une fois tous les 5 ans. Les cabinets de recrutement et les agences d'emploi doivent suivre le même rythme sans minimum d'effectif. L'objectif de cette démarche ? Inscire durablement la prévention des discriminations dans l'entreprise et construire une culture commune autour de ces valeurs.

Malgré cette loi, les discriminations à l'embauche persistent et elles sont le plus souvent non conscientes et non intentionnelles. Il est donc aujourd'hui indispensable, pour les personnes en charge du recrutement, d'acquérir un certain nombre de fondamentaux en matière de diversité et de non discrimination. De nombreux organismes peuvent vous accompagner dans la formation de vos collaborateurs. À Compétence Égale vous

propose notamment des [formations en présentiel, web class](#) et [e-learning pour les recruteurs](#) et les [managers](#).

III. Professionnaliser les pratiques de recrutement et de management

La première étape afin d'éviter toute discrimination va être d'identifier et de mesurer les risques discriminatoires en interne. Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

- **En interne** : former des référents pour sensibiliser les collaborateurs et recueillir les demandes et observations des salariés
- **En externe** : enquête auprès des salariés, audit recrutement, testing, analyses statistiques...

En plus de travailler sur les pratiques, il est indispensable d'optimiser les outils de recrutement. Les outils vont permettre à vos recruteurs d'évaluer les candidats selon le prisme de leurs compétences en limitant les biais inconscients. Mettre en place des règles communes lors du recrutement aura pour effet d'uniformiser le processus. Par exemple, il est possible de créer des grilles d'évaluation ou bien des guides de conduite d'entretien. Il est aussi indispensable de former vos recruteurs aux nouveaux outils de recrutement : l'usage de plus en plus fréquent des réseaux sociaux, les visio-entretiens, etc...

Conclusion : Que ce soit d'un point de vue législatif, éthique ou sociétal, il est aujourd'hui indispensable pour les entreprises de sensibiliser et former leurs recruteurs à la non discrimination. Vous souhaitez recruter autrement ou vous devez recruter un métier pour la première fois ? Contactez-nous ! À Compétence Égale vous accompagne dans votre démarche d'égalité et de diversité.