

## Recruteurs : comment se former à la non-discrimination ?

Pour lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'entreprise, un haut niveau de vigilance s'impose et cela dès le processus de recrutement. Que ce soit dans la rédaction de l'annonce d'emploi, le traitement du CV ou la signature du contrat de travail, sans oublier les différents moments de la vie professionnelle du salarié (salaire, accès à la formation, promotion...) : toute forme de discrimination, volontaire ou non, est prohibée. C'est pourquoi il est capital pour les recruteurs de se former à la non-discrimination et d'acquérir les bons réflexes.

### I – La réglementation autour de la non-discrimination au travail

#### I.1. Définition discrimination

La discrimination est le fait de traiter une personne de manière défavorable par rapport à une autre, dans une situation identique. Les critères de discrimination peuvent être liés au sexe, à un handicap, aux origines, à l'orientation sexuelle, ... : à ce jour, la classification répertorie 23, 24 ou 25 [critères de discrimination](#) selon la présentation retenue.

La discrimination au travail se manifeste sous deux formes :

- La discrimination directe, qui consiste à traiter une personne défavorablement par rapport à une autre selon l'un des 24 critères de discrimination. Cette forme de discrimination est souvent visible et revendiquée.
- La discrimination indirecte est quant à elle moins visible et parfois même involontaire. Elle est liée à une pratique neutre en apparence qui défavorise souvent une ou plusieurs personnes dans l'entreprise qui rentre dans ces critères indirectement interdits. A titre d'exemple, il peut s'agir d'une exigence inutile de l'entreprise qui va défavoriser un groupe de personnes.

## I.2. Qui est concerné ?

Sont concernés l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et ce quelle que soit la forme de leur contrat de travail. Cela va du contrat de stage au contrat de professionnalisation, en passant par les contrats en CDD ou CDI.

Cependant, il ne faut pas oublier que si les collaborateurs de votre l'entreprise sont protégés, les candidats à l'embauche le sont également. Toute forme de discrimination à l'embauche, dans l'accès à l'emploi et au travail est contraire à la loi. En effet, les différences de traitement au sein d'une entreprise peuvent intervenir tant au cours du processus de recrutement, qu'à l'embauche du candidat ou plus tard, dans son évolution professionnelle ou son droit d'accès à des formations, voire dans le cadre d'un licenciement.

## I.3. Les exceptions

Comme toute règle, il existe des exceptions et des différences de traitement admises. Afin de répondre d'une exception, la différence de traitement doit être :

- Professionnelle ;
- Essentielle ;
- Déterminante.

Il peut donc exister des différences de traitement fondées sur l'âge, l'état de santé, le sexe, le lieu de résidence, la vulnérabilité en raison d'une situation économique donnée. Par exemple, dès lors que l'appartenance à un sexe détermine l'exercice d'un emploi, l'offre d'emploi peut exceptionnellement mettre en avant la mention « femme » ou « homme ». Cela est le cas pour les activités artistiques dans le cas où un acteur est appelé à jouer un rôle masculin ou féminin spécifiquement, ou pour les mannequins chargés de présenter des vêtements ou accessoires notamment.

## I.4. L'obligation de formation pour l'employeur

Toutes les entreprises sont concernées par les problématiques liées à la discrimination. Promulguée en 2017, la [loi égalité et citoyenneté](#) a notamment pour objectif de préparer

les entreprises aux nouveaux enjeux et de leur permettre d'acquérir les bons réflexes pour recruter efficacement sans actes discriminants.

La loi impose ainsi à l'ensemble des collaborateurs chargés du recrutement et ce, même de façon ponctuelle, de suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche au minimum tous les 5 ans.

Cette obligation légale s'applique aux dirigeants, managers, collaborateurs RH, responsables d'exploitation, inspecteurs et chefs d'équipes concernés par la mission de recrutement, même ponctuellement, de toute entreprise de plus de 300 salariés.

## **II. Se former à la non-discrimination dans l'emploi : les solutions d'À Compétence Égale**

Fondée en 2006, l'association À Compétence Égale propose des solutions concrètes aux entreprises pour accompagner leurs recruteurs, managers et fonctions RH afin de garantir un recrutement et un management sans discrimination. L'association dispense des formations en présentiel et e-learning mais met également à disposition des outils visant à aider les professionnels dans leur quotidien.

### **II.1. Les objectifs**

Au-delà de la mise en conformité avec la loi, À Compétence Égale vous aide dans :

- La compréhension des inégalités au travail ;
- L'appropriation du cadre légal autour des discriminations ;
- L'interrogation de vos pratiques et de celles de l'entreprise.

Bien évidemment, faire appel à l'association, c'est aussi sensibiliser l'ensemble de vos collaborateurs aux problématiques liées à la discrimination au travail et montrer à vos équipes le souhait de faire évoluer vos pratiques d'inclusion en entreprise.

## II.2 Pour qui ?

Nos formations et nos outils s'adressent à l'ensemble de vos collaborateurs en entreprise, des dirigeants, aux responsables recrutement en passant par les managers et salariés en général.

## II.3 Les formations A Compétence Egale

Avec plus de 15 ans d'expérience, À Compétence Égale est la référence en matière de formation à la non-discrimination dans l'accès à l'emploi et les parcours de carrière, pour favoriser l'égalité des chances.

Que ce soit en présentiel ou en e-learning, A Compétence Egale vous propose les formations suivantes :

- [La formation obligatoire Recruter sans discriminer en présentiel](#) ou en [web-class](#)
- [Manager sans discriminer en e-learning](#)
- [La compétence, pour recruter sans discriminer en e-learning](#)

En complément de ces formations, l'association dispose d'une [boutique en ligne](#) où vous trouverez des Guides Pratiques, BD ou encore des modules d'e-learning spécifiques.

De nombreuses [ressources gratuites](#) sont également disponibles sur le site internet.

## II.4. L'analyseur À Compétence Égale

[L'analyseur d'À Compétence Égale](#) est un outil anonyme d'analyse sémantique qui a permis de tester les offres d'emploi ou descriptifs de poste pour garantir le respect des principes de diversité et d'égalité. Bien que l'outil soit très performant, celui-ci ne vous garantit pas à 100% la détection de tous les termes non légaux et ne remplace en rien la lecture avisée d'une personne formée à la non-discrimination.

Toutefois, nous vous conseillons vivement d'utiliser l'outil et de consulter les [fiches pratiques](#) également disponibles sur la plateforme, qui traitent de l'ensemble des discriminations pouvant apparaître dans une offre d'emploi ou dans des situations professionnelles.

## II.5 L'académie À Compétence Égale

[L'académie À Compétence Égale](#) est une plateforme d'e-learning accessible gratuitement en ligne et sur les stores Android et IOS pour une meilleure connaissance du cadre légal et de l'avancement des connaissances liées à la discrimination au travail. Elle est constamment mise à jour afin de diffuser les bonnes pratiques liées au recrutement, comprendre les mécanismes de la discrimination et participer à une prise de conscience collective.

Au-delà de l'obligation de formation, la non-discrimination au travail fait partie des enjeux RSE, de diversité, de marque employeur et d'égalité en entreprise. Il est aujourd'hui capital d'impliquer et de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs (aussi bien en interne, qu'en externe) à ces différents sujets.