

Comment mener un entretien non-discriminatoire ?

La discrimination à l'embauche reste encore présente en France. En effet, selon une enquête réalisée par l'IFOP en partenariat avec METEOJOB (« L'observatoire METEOJOB des discriminations à l'embauche » – 2021), les discriminations à l'embauche sont passées de 12% en 2001 à 21% en 2021. Dans le processus de recrutement, la discrimination peut prendre la forme d'une offre d'emploi non inclusive, d'un écartement de CV sur la base de critères tels que le genre, le patronyme ou le lieu où ont été effectuées les études par exemple. En entretien d'embauche, certaines questions, subjectives ou porteuses de préjugés et sans rapport avec les besoins du poste, peuvent émerger. Elles conduisent à des inégalités de traitement et d'accès à l'emploi. Voici quelques clés pour mener à bien un entretien non-discriminatoire.

S'affranchir des questions interdites en entretien d'embauche

Pour comprendre comment éviter les questions interdites en entretien, il faut savoir ce que l'on entend par "question interdite".

Dans le cadre d'un recrutement, il est interdit par la loi de poser une question dont le sujet relève de la vie privée du candidat et qui porte en elle des biais pouvant mener à une discrimination ou à une prise de décision discriminante.

Comme nous l'évoquons ici régulièrement, des lois encadrent la discrimination à l'embauche afin de déterminer les [critères jugés comme discriminatoires](#), définis par l'article L122-45 du Code du Travail. Ainsi, les questions posées lors d'un entretien doivent avoir pour finalité de s'assurer que le profil et les compétences du candidat correspondent avec le poste proposé et les conditions de travail.

D'un autre côté, les questions interdites sont encadrées par l'article L1221-6 du Code du Travail : « 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. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »

Il faut donc prêter une attention particulière aux questions que vous posez.

Quelques exemples de questions interdites pour mener un entretien non-discriminatoire

Concrètement, voici une liste non exhaustive des questions qui sont interdites lors d'un entretien d'embauche.

- **Les questions concernant la situation familiale**

« Êtes-vous marié ? » ; « Souhaitez-vous avoir des enfants ? » « Vivez-vous en couple ? » « Que fait votre conjoint ? » « Avez-vous des enfants ? » « Souhaitez-vous en avoir ? »

- **Les questions relatives à l'état de santé**

« Êtes-vous en bonne santé ? ». Seul le médecin du travail peut évaluer si le candidat est capable d'occuper le poste, lors d'une visite médicale.

- **Les questions concernant l'orientation sexuelle**

« Quelle est votre orientation sexuelle ? » ; « Êtes-vous homosexuelle ? »

- **Les questions de l'ordre des convictions religieuses.**

« Êtes-vous croyant ? » « Quelle religion pratiquez-vous ? » ; « Quelles sont vos croyances religieuses ? » ;

- **Les questions qui ont un rapport avec l'origine ethnique**

« De quel pays venez-vous ? » « Quelle est l'origine de votre prénom ? » « Quel est votre lieu de naissance ? »

- **Les questions qui touchent aux idées politiques**

« Que pensez-vous des dernières élections présidentielles ? » ; « Pour qui avez-vous voté lors des dernières élections ? »

- **L'appartenance syndicale**

« Faites-vous partie d'un syndicat ? »

- **Les questions qui relèvent de l'âge**

« Quel âge avez-vous ? »

Le candidat a le droit de refuser de répondre à ce type de questions. Il n'est pas n'ont plus obligé de dévoiler une grossesse ou son projet de grossesse.

Si le recruteur prend connaissance de ces informations, cela ne doit pas influencer l'évaluation de sa candidature.

Quelles sont les sanctions encourues en cas de discrimination à l'embauche ?

Comme vous le savez, face à toute infraction, il existe une sanction. Ainsi, un candidat écarté d'une procédure de recrutement pour des mesures discriminatoires mentionnées à l'article L1132-1 du Code du Travail, peut demander des dommages et intérêts.

D'ailleurs, l'article L225-2 du Code pénal punit d'une amende de 45 000 € et de 3 ans d'emprisonnement le fait de refuser d'embaucher, de sanctionner ou de licencier une personne en se fondant sur l'un des 25 critères de discrimination interdits par la loi. Pour les personnes morales, le montant de l'amende peut s'élever à 225 000 € ainsi qu'à l'interdiction d'exercer l'activité dans laquelle l'infraction a été commise (articles 131-38, 131-39 et 225-4 du Code pénal).

Nos conseils pour mener à bien un entretien non discriminatoire

Tout d'abord, nous vous conseillons de rédiger un guide d'entretien, c'est-à-dire une trame de questions abordées lors des entretiens pour assurer une égalité de traitement et éviter les questions interdites lors d'un entretien.

Évaluer votre objectif lorsque vous posez des questions personnelles. Quelle est l'exigence objective liée au poste par rapport à votre question ? La disponibilité, la réactivité, la ponctualité, le relationnel, la connaissance de logiciels...

Vous pouvez également échanger sur des questions en lien avec l'organisation concrète du travail : les horaires, le rythme de travail, les déplacements, la rémunération, les évolutions professionnelles, la durée de contrat... Nous vous conseillons également de former les personnes qui s'occupent du recrutement dans votre entreprise afin de repérer et d'éviter la discrimination à l'embauche.

La formation de vos équipes de recrutement est la clé pour vous permettre de [recruter sans discriminer](#). En les informant sur les bonnes et les mauvaises pratiques, en permettant une prise de conscience sur les biais cognitifs, les méthodes, les écueils à éviter, chacun pourra mener à bien un processus de recrutement inclusif et non-discriminatoire.