

Recrutement : comment éviter les formes de discrimination les plus courantes

Dans un marché de l'emploi à nouveau dynamique, les entreprises ont massivement relancé leurs projets de recrutement. Toutes sont en quête de talents qui pourront soutenir leur développement. Les tensions observées sur de nombreux métiers rappellent à quel point il est crucial d'ouvrir le recrutement de manière égale et équitable à tous les professionnels, quels que soient leur âge, genre, origine sociale ou géographique ou handicap, pour ne citer que ces aspects. Pour favoriser cette égalité des chances, le recrutement est soumis à un cadre juridique régi par deux principes : le respect de la vie privée des candidats d'une part, l'interdiction de discrimination d'autre part. Deux principes visant à éviter la discrimination dans le recrutement, sur lesquels nous nous arrêtons aujourd'hui.

1. Respect de la vie privée du candidat : un premier pas pour éviter les discriminations dans le recrutement

Le processus de recrutement doit être absolument objectif. Par objectif, on entend que les informations demandées aux candidats doivent être systématiquement [en lien direct avec la nature du poste à pourvoir et les tâches à effectuer](#). Aucun autre élément ne doit entrer en ligne de compte.

Le recruteur pourra donc évaluer le candidat à l'emploi sur ses compétences professionnelles comme sur ses [compétences comportementales ou soft skills](#), dans la mesure où celles-ci sont en lien avec le poste. Pour faire émerger certaines compétences ou qualités recherchées dans le cadre du recrutement traité, il pourra s'appuyer sur des éléments en apparence plus personnels, indiqués par le candidat dans son CV. Pensons par exemple aux hobbies ou aux engagements du candidat traduisant des compétences particulières (missions de bénévolat, projets annexes). Ces éléments sont en effet mis en avant de manière transparente par le candidat pour illustrer un parcours mais aussi certaines valeurs et qualités personnelles.

En revanche, **le recruteur ne pourra à aucun moment questionner le candidat sur des éléments de sa vie privée sans lien direct avec le poste** et pouvant porter à discrimination. Par exemple, il ne se montrera pas inquisiteur sur des questions de situation familiale, de religion, ou d'opinions politiques. Pour éviter tout biais discriminatoire, il évitera notamment les détours par les profils sociaux des candidats, qui pourraient porter à sa connaissance des éléments privés, sans lien avec les compétences objectives du professionnel rencontré.

Voir aussi [Charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement](#) / [Cahier des soft skills : un outil pour lutter contre les discriminations à l'embauche](#)

2. Comprendre ce qu'est l'interdiction de discrimination pour plus d'égalité dans le recrutement

L'interdiction légale de toute forme de discrimination pose un principe fondamental : elle interdit au recruteur de sélectionner des candidats en fonction de certaines caractéristiques personnelles, telles que leur âge, leur sexe, leur situation familiale, leur apparence physique, leurs mœurs, leurs opinions politiques, leur(s) handicap(s), leur état de santé ou encore leur origine sociale ou géographique. Et cette liste n'est pas exhaustive. Il existe en effet [24 critères de discrimination](#) retenus par la loi, et à connaître et intégrer pour toute personne un jour en charge de recrutements.

Certaines formes de discrimination peuvent être volontaires et conscientes, tandis que d'autres sont inconscientes et peuvent être le résultat de [stéréotypes et de préjugés](#). Ce point met en avant l'importance d'apprendre à identifier ses biais et à déconstruire ses préjugés. Une approche qui permet de repérer les formes de discrimination les plus courantes pour ne plus les reproduire et favoriser un candidat plutôt qu'un autre, à compétences égales.

Vous souhaitez vous former à la non-discrimination dans le recrutement ? [C'est ici !](#)

3. 5 exemples de discriminations courantes pouvant intervenir dans le recrutement

Les discriminations liées à l'âge

Saviez-vous qu'il était illégal de faire figurer un âge minimum ou maximum dans une offre d'emploi ? De même, il est interdit d'évoquer une notion relative à l'âge des candidats : oubliez donc les "jeune", "jeune diplômé.e" et autres « fraîchement sorti.e d'école ». Si le tutoiement ou un vocabulaire familier n'ont rien d'illégal a priori, ils peuvent créer un biais en écartant (volontairement ou non) des populations de candidats plus âgées qui se sentiraient de fait « hors cible ».

En complément, [découvrez notre fiche pratique sur les discriminations liées à l'âge](#).

Les discriminations liées au sexe

Lorsque vous rédigez une offre d'emploi, vous devez absolument mentionner H/F ou F/H dans le titre et utiliser une écriture inclusive. Il est formellement interdit de demander spécifiquement un profil Homme ou Femme, sauf dans le cas où le sexe est un caractère déterminant du poste (acteur, mannequin, ...). Dans ce cas, l'écriture genrée sera tolérée.

Ensuite, vous devez porter une attention particulière au choix des adjectifs que vous faites figurer dans votre offre d'emploi. La raison ? Éviter de créer un biais en utilisant des qualificatifs trop genrés (calme, à l'écoute vs compétitif, ferme) et dans lesquels certains candidats seraient moins susceptibles de se reconnaître.

En complément, [reportez-vous à notre fiche pratique sur les discriminations liées au sexe.](#)

Les discriminations liées à une situation familiale

Les requêtes spécifiques concernant la situation familiale sont évidemment interdites par la loi. Ainsi, vous ne pouvez pas indiquer dans votre annonce d'emploi un élément tel que « recherche candidat.e sans enfant », ni lancer une recherche de candidats en couple, célibataires ou encore défavoriser une candidate enceinte (critère discriminatoire concerné « état de grossesse »).

En complément, [découvrez notre fiche pratique sur les discriminations liées à la situation familiale.](#)

Les discriminations liées à l'apparence physique

Excepté dans le cas de certains postes particuliers (mannequins, acteurs, modèles, ...), une recherche de candidats ne peut porter sur un critère physique. Ainsi, il est interdit de prendre en considération des éléments tels que la présence de tatouages ou piercings, la couleur ou coupe de cheveux ou encore le poids dans le processus de sélection des candidats. De même, demander un CV avec photo est une pratique à bannir pour éviter toute forme de discrimination à l'embauche.

En complément, [retrouvez notre fiche pratique sur les discriminations liées à l'apparence physique.](#)

Les discriminations liées à des demandes spécifiques

Pendant le processus de recrutement, vous ne pouvez pas effectuer certaines demandes spécifiques portant par exemple sur le fait de ne pas avoir d'animaux de compagnie, d'être véhiculé, d'être outillé (sauf pour certains postes qui nécessitent de posséder un outillage spécifique non fourni par l'employeur et indemnisé et versé dans la paye), ou encore de rédiger une candidature manuscrite. Ces éléments peuvent en effet, pour diverses raisons, se révéler excluants et vous priver des meilleurs candidats !

En complément, [consultez notre fiche pratique sur les discriminations liées aux demandes spécifiques.](#)

Gardons à l'esprit que le recrutement ne s'arrête pas à la création de l'offre d'emploi. Il s'agit donc de rester vigilant tout au long du processus de recrutement pour éviter les discriminations.