Comment ne pas pénaliser les personnes autodidactes dans le recrutement ?

Une personne autodidacte est une personne qui a acquis des connaissances et des compétences en dehors d'un parcours de formation classique. Elle a pu apprendre grâce à son expérience professionnelle, à des projets personnels, à des formations en ligne, à du bénévolat ou à la pratique d'une activité.

Les équipes RH et les managers devraient évaluer les aptitudes nécessaires pour un poste sans se fonder uniquement sur le diplôme. Ils pourraient ainsi prendre en compte les compétences acquises par l'expérience, les projets personnels, les formations en ligne ou le bénévolat et étudier des profils qui peuvent répondre aux besoins de l'entreprise malgré un parcours atypique.

Ce que dit la loi

L'absence de diplôme n'est pas un critère de discrimination

Un refus d'embauche fondé uniquement sur l'absence de diplôme n'est pas considéré comme une discrimination au sens juridique. En effet, l'absence de diplôme ou le fait d'être autodidacte ne constituent pas, en tant que tels, des critères de **discrimination** prohibés par l'article L.1132-1 du Code du travail[1] et l'article 225-1 du Code pénal[2].

Le diplôme peut rester un critère de sélection

Un employeur peut retenir le niveau de diplôme parmi ses critères de sélection. De même, le seul fait de ne pas recruter une personne autodidacte ne suffit pas à

prouver l'existence d'une discrimination. L'entreprise peut notamment considérer qu'un certain niveau de formation est adapté au poste qu'elle souhaite pourvoir.

La décision de recrutement ne peut pas reposer sur un critère interdit par la loi. Ainsi, une personne ne peut notamment pas être écartée en raison de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son état de santé, de son handicap, de son lieu de résidence, de ses convictions religieuses, de ses activités syndicales ou encore de son apparence physique.

Le critère de diplôme doit donc être utilisé pour apprécier la candidature au regard du poste et ne pas dissimuler une décision fondée sur l'un de ces critères. Autrement dit, l'absence de diplôme peut être prise en compte dans une sélection, mais elle ne doit pas devenir un moyen détourné d'écarter une personne pour une raison interdite par la loi.

Les informations demandées doivent avoir un lien avec le poste

L'article L.1221-6 du Code du travail indique que les informations demandées à une personne candidate ne peuvent servir qu'à apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles[3]. Les informations recueillies pendant le processus de recrutement doivent donc présenter un lien direct et nécessaire avec le poste ou avec l'évaluation des aptitudes attendues.

Prendre en compte l'ensemble du parcours

Dans le cas d'une personne non-diplômée, l'équipe RH peut par exemple demander des informations sur ses expériences, ses réalisations, son portfolio ou les connaissances qu'elle a acquises au cours de son parcours. Ces éléments peuvent permettre de mieux comprendre la manière dont les compétences ont été développées, même lorsqu'elles ne sont pas attestées par un diplôme.

Le parcours peut alors être étudié dans son ensemble. Une expérience professionnelle, la réalisation de projets personnels, une formation en ligne ou encore une activité bénévole peuvent apporter des informations pertinentes sur la capacité de la personne à remplir certaines missions.

En revanche, l'entretien ne doit pas porter sur des éléments de la vie privée qui n'ont aucun rapport avec l'emploi proposé. Les questions relatives à l'origine, à la situation familiale, aux convictions religieuses ou à l'état de santé peuvent notamment exposer l'entreprise à un risque de discrimination.

Les méthodes d'évaluation doivent être pertinentes

Selon l'article L.1221-8 du Code du travail, les méthodes et techniques d'aide au recrutement doivent être pertinentes au regard de l'objectif poursuivi[4]. Par ailleurs, la personne candidate doit être informée de leur utilisation avant leur mise en œuvre et les résultats obtenus restent confidentiels.

Des exercices en lien avec les missions

Pour évaluer une personne autodidacte, l'entreprise peut par exemple proposer une étude de cas, un test technique ou une mise en situation afin de vérifier une compétence nécessaire au poste. Ces méthodes peuvent compléter les informations présentes dans un CV et permettre d'évaluer plus concrètement certaines aptitudes.

Toutefois, l'exercice proposé doit correspondre aux missions du poste. Il ne doit pas placer une personne autodidacte dans une situation défavorable uniquement parce qu'elle ne maîtrise pas les codes associés à un parcours académique classique.

Quand peut-on exiger un diplôme ?

Les professions réglementées

Certaines professions sont soumises à des conditions légales d'accès ou d'exercice. C'est notamment le cas de professions comme médecin, avocat·e ou encore électricien·ne. Selon l'activité exercée, la personne doit posséder un diplôme, un titre, une qualification, une autorisation ou une expérience professionnelle déterminée[5].

Pour certaines activités, un diplôme spécifique est obligatoire. Dans d'autres situations, une durée d'expérience professionnelle peut permettre de remplir la condition de qualification requise.

Par conséquent, avant de publier une offre d'emploi, l'employeur doit vérifier les conditions qui s'appliquent à la profession concernée. Lorsqu'une exigence est imposée pour exercer légalement une activité, elle doit être intégrée aux critères de recrutement.

Les emplois non réglementés

La situation est différente pour un emploi non réglementé. Dans ce cas, l'entreprise peut demander un diplôme si elle estime qu'il correspond aux connaissances nécessaires ou au niveau de responsabilité attendu pour le poste.

Ne pas rendre le diplôme systématiquement éliminatoire

Lorsqu'un diplôme n'est pas indispensable à l'exercice du métier, en faire systématiquement une condition éliminatoire peut conduire à écarter des personnes qui maîtrisent les compétences recherchées. Cela peut notamment concerner des personnes ayant acquis leurs connaissances grâce à leur expérience professionnelle, à des projets personnels ou à d'autres formes d'apprentissage.

L'entreprise peut alors choisir d'accepter une expérience, des réalisations ou une formation d'un niveau équivalent. Cette approche permet de conserver les exigences nécessaires au poste tout en ouvrant les candidatures à des parcours différents.

Le risque de discrimination indirecte

L'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 définit la discrimination indirecte comme une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence qui entraîne un désavantage pour certaines personnes en raison d'un critère de discrimination prohibé par la loi. [6]

Faire la différence entre une exigence professionnelle et une discrimination

Ecarter une personne parce qu'elle ne possède pas le diplôme demandé n'est pas, à lui seul, un motif de discrimination. Le niveau de diplôme peut faire partie des critères utilisés par l'entreprise dans le cadre de son recrutement.

En revanche, utiliser le diplôme comme prétexte pour écarter une personne en raison de son âge, de son origine, de son handicap ou de tout autre critère interdit peut relever de la discrimination. Il est donc nécessaire de vérifier que le critère de diplôme correspond bien aux compétences, aux qualifications et aux exigences professionnelles du poste.

Cette vigilance doit s'exercer aussi bien lors de la rédaction de l'offre que lors de la sélection des CV, des entretiens ou du choix des méthodes d'évaluation utilisées au cours du recrutement.

Adapter la rédaction de l'offre d'emploi

Avant d'inscrire un niveau de diplôme dans une offre, les équipes RH peuvent déterminer ce que ce diplôme permet de vérifier. Cette réflexion permet de distinguer une exigence indispensable d'un critère qui peut être remplacé par d'autres preuves de compétences.

Identifier les critères nécessaires

Il est utile d'identifier les diplômes, les qualifications ou les autorisations obligatoires pour exercer le métier. Ensuite, les équipes peuvent déterminer les connaissances qui doivent être maîtrisées dès la prise de fonction et celles qui peuvent être acquises après l'embauche.

Il convient également de distinguer les critères obligatoires des critères souhaités. Enfin, l'entreprise peut identifier les expériences professionnelles, les réalisations ou les autres parcours qui pourraient être acceptés à la place d'un diplôme lorsque celui-ci n'est pas indispensable.

Cette distinction permet de rédiger une offre détaillée et de présenter ce qui est nécessaire pour occuper le poste.

Les formulations à revoir

Certaines formulations peuvent limiter fortement les candidatures. C'est notamment le cas de mentions telles que "Bac +5 obligatoire" lorsque les missions ne nécessitent pas ce niveau de formation, "Grandes écoles uniquement", "Aucun profil sans diplôme ne sera étudié" ou encore "Parcours académique d'excellence exigé" lorsqu'aucune explication liée aux missions ne vient justifier cette exigence.

Ces formulations ne sont pas interdites par la loi. Cependant, elles peuvent fermer l'accès à certaines candidatures, notamment celles de personnes ayant acquis des compétences par l'expérience ou par un parcours différent de celui attendu.

Avant d'utiliser ce type de formulation, il est donc conseillé de vérifier si le critère demandé est nécessaire pour accomplir les missions ou s'il existe d'autres moyens de démontrer les compétences recherchées.

Les formulations recommandées

D'autres formulations permettent de conserver l'exigence d'un niveau d'exigence tout en prenant en compte différents parcours. Une entreprise peut par exemple indiquer "Bac +5 ou expérience professionnelle équivalente" ou préciser qu'une "formation dans le domaine est appréciée, mais non obligatoire".

L'offre peut également mentionner que les compétences peuvent avoir été "acquises en formation, en entreprise ou dans le cadre de projets personnels". Enfin, une formulation comme "Votre expérience et vos réalisations seront également examinées" informe les personnes candidates que la sélection ne repose pas uniquement sur le diplôme.

Ces formulations permettent ainsi de préciser les compétences attendues tout en laissant la possibilité à des personnes autodidactes de démontrer qu'elles répondent aux besoins du poste.

Évaluer les compétences des personnes autodidactes

Le CV et le diplôme ne permettent pas toujours de connaître le niveau réel d'une personne. Pour compléter l'étude de la candidature, l'équipe chargée du recrutement peut donc s'appuyer sur plusieurs éléments liés aux compétences recherchées.

S'appuyer sur des éléments factuels

L'équipe peut notamment examiner les projets menés et les missions déjà réalisées par la personne. Les résultats présentés, lorsqu'ils sont vérifiables, permettent également d'obtenir des informations sur son expérience et sa capacité à réaliser certaines tâches.

Les outils maîtrisés représentent un autre élément d'évaluation. De même, les formations suivies peuvent être prises en considération, y compris lorsqu'elles ne délivrent pas de diplôme. Un portfolio ou des exemples de travaux peuvent également aider à apprécier la qualité des réalisations.

Enfin, une étude de cas liée au poste peut compléter l'évaluation lorsque cela est pertinent.

Utiliser les mêmes critères pour chaque candidature

Dans tous les cas, les candidatures doivent être comparées à partir de critères professionnels définis avant la sélection. Une grille d'évaluation peut indiquer les compétences attendues, le niveau recherché et les différents moyens permettant de démontrer ces compétences.

Cela permet d'appliquer une méthode similaire aux différentes candidatures, quel que soit le parcours suivi.

Sensibiliser tous les responsables de recrutement, les managers

L'article L.1131-2 du Code du travail impose une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans aux membres du personnel chargés du recrutement[9] dans les entreprises employant au moins 300 salarié·es ainsi que dans les entreprises spécialisées dans le recrutement.

Former les équipes lorsque ce n'est pas obligatoire

Les autres entreprises peuvent également former leurs équipes et revoir leurs méthodes de sélection. Cette démarche peut permettre aux responsables du recrutement et aux managers de mieux distinguer les critères nécessaires pour occuper un poste des habitudes de recrutement qui pourraient conduire à écarter certains profils.

À Compétence Égale propose la formation "Recruter sans discriminer" ainsi que des outils comme l'Analyseur pour identifier les critères et les formulations qui présentent un risque.

Conclusion

Les équipes RH et les managers doivent vérifier si la profession exige un diplôme, une autorisation ou une durée d'expérience précise. Pour un emploi non réglementé, il est possible de demander un niveau de formation, mais il faut vérifier que cette exigence correspond aux missions du poste et qu'elle ne cache pas une discrimination.

Lors de la sélection, il est pertinent d'étudier les expériences professionnelles, les projets réalisés, les connaissances techniques et les résultats obtenus. Ainsi les compétences de chaque personne sont évaluées sans écarter automatiquement les candidatures qui ne suivent pas le parcours scolaire attendu.

Sources

[1] Article L.1132-1 du Code du travail
[2] Article 225-1 du Code pénal
[3] Article L.1221-6 du Code du travail
[4] Article L.1221-8 du Code du travail
[5] Service Public
[6] Article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008
[7] Article 225-2 du Code pénal
[8] Article L.1134-1 du Code du travail
[9] Article L.1131-2 du Code du travail

Août 2026