

# LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE :

## #LesCompetencesDabord

Dossier de presse

Avril 2016



# PRÉAMBULE

Extrait du préambule de la Constitution  
du 27 octobre 1946

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

---

« Ouvrir des opportunités, faire sauter les verrous qui empêchent d'accéder à l'emploi, c'est aussi lutter avec la plus grande force contre les discriminations ; des discriminations sur lesquelles notre société détourne le regard depuis trop longtemps, et qui sont, je le rappelle, punies par la loi.

Je veux que nous sortions de cette hypocrisie collective. Il faut renverser la table, faire respecter le droit. Il faut que l'élite de notre pays, dans les secteurs public comme privé, soit à l'image de notre société. La République, notre pays, en sortiront plus forts. »

Discours de Manuel Valls, 13 avril 2016  
Comité Interministériel à l'Égalité  
et à la Citoyenneté

---

# DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE : DE QUOI PARLE-T-ON ?



Tout salarié, tout candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail. Le Code du travail (art. L.1132-1) interdit toute distinction entre salariés fondée notamment sur :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'âge ;
- les caractéristiques génétiques ;
- l'orientation ou l'identité sexuelle ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille
- le lieu de résidence ;
- l'état de santé ou le handicap.

Dès lors, aucun de ces motifs ne peut être retenu **pour écarter une personne d'une procédure de recrutement** (ou de l'accès à un stage ou à une formation) ou pour sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire contre un salarié.

## Discrimination à l'embauche réelle ou ressentie : une perception largement partagée

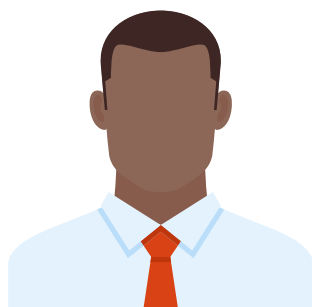
La discrimination à l'embauche, si elle tend à s'estomper, reste une réalité en France.

Selon le 8<sup>e</sup> Baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi, réalisé par l'Ifop en 2015, **85 % des demandeurs d'emploi estiment que les discriminations à l'embauche sont fréquentes.**

Pour 88 % des sondés, **l'âge au-delà de 55 ans** est le facteur le plus discriminant, devant le fait d'être **enceinte** (85 %), d'être **handicapé** (77 %) ou **obèse** (75 %). Bien qu'en recul (-5 points par rapport à 2013), le fait d'être une **femme** reste un inconvénient à l'embauche pour 37 % des sondés.

**L'origine** est également un facteur qui reste discriminant. Ainsi, 66 % des demandeurs d'emploi pensent qu'un nom à consonance étrangère peut être un frein pour trouver un travail.

Enfin, 62 % des sondés estiment que **la couleur de peau** peut être pénalisante. Si la discrimination à l'embauche est souvent vécue comme un traumatisme sur le plan humain, elle est également un problème d'un point de vue professionnel : **43% des victimes ont par la suite abandonné leur recherche d'emploi.**



**85%**  
des demandeurs d'emploi  
estiment que les discriminations  
à l'embauche sont fréquentes.

8<sup>e</sup> Baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi (Ifop), 13 février 2015

# DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE : POURQUOI FAUT-IL AGIR ?



Aujourd'hui en France, à compétence égale, **le nom et l'origine peuvent obliger à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien.**

Étude de l'Institut Montaigne, octobre 2015

La prise de conscience des pratiques de discrimination au travail est insuffisante pour éradiquer les pratiques qui les induisent. Plusieurs facteurs expliquent cette difficulté de passer de la prise de conscience aux actes :

- **D'une part, les victimes de discrimination hésitent à poursuivre leur employeur** ou ceux qui pourraient les embaucher de peur d'avoir à en subir les conséquences ;
- **D'autre part, les entreprises n'ont pas toujours le réflexe de mesurer et objectiver leurs éventuelles pratiques discriminatoires.**

## Qui puis-je contacter si je pense être victime de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi ?

- L'inspecteur du travail
- Les organisations syndicales
- Les associations de lutte contre les discriminations
- Le Défenseur des droits

## Que pourront-ils faire pour vous ?

- Vous informer sur vos droits et vos recours
- Instruire votre dossier pour vous aider à objectiver la situation de discrimination
- Vous aider à régler votre problème à l'amiable
- Appuyer vos démarches y compris juridictionnelles

## LE SAVIEZ-VOUS ?



La discrimination s'explique souvent par une grille de lecture « invisible ». Volontairement ou non, nous avons tendance à recruter des profils qui nous ressemblent.



La loi condamne fermement toutes les discriminations à l'embauche. Elles sont d'ailleurs punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Article 225-1 et 225-2 du Code pénal.

# LES MESURES PRISES PAR L'ÉTAT : ACTIONS EN COURS ET À VENIR POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE



De nombreuses actions sont conduites par le Gouvernement pour lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'entreprise, en intervenant sur tous les motifs de discrimination et en agissant sur tous les leviers :

## 1 Faire évoluer les mentalités sur les discriminations à l'embauche

- Une campagne de sensibilisation est menée à partir du 19 avril pour lutter contre les stéréotypes à l'embauche, et convaincre les employeurs de regarder #LesCompétencesdabord. Engagement du Gouvernement dès mai 2015, cette campagne doit contribuer à une prise de conscience indispensable auprès du grand public, et surtout des recruteurs, pour dépasser leurs préjugés dans le recrutement (voir pages 6 et 7).
- Une étude pour objectiver le coût des discriminations a été commandée à France Stratégie. Elle sera publiée en juin et mettra en lumière l'impact économique des discriminations, à l'échelle de la société, mais aussi à l'échelle d'entreprises, qui se privent de talents et donc de performance économique

## 2 Conduire les entreprises à objectiver leurs pratiques

- Une opération de testing à grande échelle a débuté auprès d'entreprises de plus de 1 000 salariés, testées sur des offres d'emploi relevant de métiers et de secteurs variés. La méthode du testing consiste en l'envoi de deux candidatures similaires en tout point, sauf un critère relevant de l'un des 20 motifs de discrimination. La synthèse des résultats fera l'objet d'une publication et chaque entreprise testée sera tenue de tirer le bilan de ses résultats, et de mettre en place le cas échéant des mesures correctives rapides et efficaces.
- Par ailleurs, le Gouvernement promeut auprès de toutes les entreprises le recours à l'auto-testing, comme le font certaines grandes entreprises ayant choisi de vérifier leurs propres pratiques d'embauche par ce biais.

## 3 Développer des outils à destination des entreprises qui s'engagent

- L'État reconnaît et valorise par exemple l'engagement des employeurs qui mettent en place des mesures contraignantes pour prévenir les discriminations, notamment à travers la remise du label diversité, qui encourage l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.
- Des nombreux guides et outils sont développés pour aider les recruteurs qui veulent être exemplaires. C'est également le sens de l'offre de services globale proposée par Pôle emploi à destination des entreprises pour des recrutements non-discriminants
- L'État promeut des méthodes de recrutement alternatives, qui permettent de sélectionner sur les compétences requises pour un poste, et non sur la base d'informations partielles dans le CV : la Méthode de Recrutement par Simulation, les CV Vidéo, le recrutement sans CV, les salons en ligne, sont autant de méthodes pour recruter autrement et choisir le meilleur candidat.

## 4 Développer les recours pour les victimes de discrimination

- La création de l'action de groupe, votée par le Sénat et bientôt par l'Assemblée nationale, dans le cadre du projet de loi la Justice du XXI<sup>e</sup> siècle, prévoit une déclinaison spécifique sur les discriminations dans l'entreprise, pour prendre en compte leurs spécificités. Elle doit permettre de faire cesser les discriminations collectives qui peuvent toucher des candidats ou des salariés, sur la base d'un des vingt motifs de discrimination.
- Les principaux acteurs du champ (partenaires sociaux, associations, acteurs économiques, universitaires) sont également associés à ces actions, notamment dans le cadre du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi, présidé par Jean-Christophe Sciberras, réuni depuis octobre 2014, et qui poursuit ses travaux sous l'égide de Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, de Patrick Kanner, Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports et Ericka Bareigts, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité Réelle.

# FOCUS SUR LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION



À partir du 19 avril, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social lance une campagne de communication et de sensibilisation auprès des recruteurs et du grand public pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

Cette campagne doit conduire les employeurs à prendre conscience de leur responsabilité dans les phénomènes

massifs de discrimination à l'embauche constatés, et à agir pour dépasser leurs stéréotypes à l'embauche en regardant #LesCompétencesDabord.

Elle sera déployée sur 1 796 faces réparties sur des axes stratégiques, et des réseaux implantés dans les gares, le métro et les kiosques pendant 15 jours.



Visuels affiches



# FOCUS SUR LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION



La campagne d'affichage sera renforcée par **un dispositif sur les réseaux sociaux**, notamment sur Facebook, Twitter, et LinkedIn.

**Le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social relaiera également la campagne** via la rubrique dédiée [travail-emploi.gouv.fr/discrimination](http://travail-emploi.gouv.fr/discrimination). Cette rubrique se veut informative et pragmatique et regroupe notamment dans

la partie « Agir pour la lutte contre les discriminations » les actions, outils et conseils pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

**Un film** d'une durée de 2 minutes présentera la thématique de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

**Une infographie** informative et pédagogique irriguera l'ensemble du dispositif.

## Rubrique dédiée site internet

## Infographie

### Lutte contre les discriminations à l'embauche



**Dans cette rubrique**

- Discriminations à l'embauche, de quoi parle-t-on ?
- Agir pour la lutte contre les discriminations à l'embauche
- Candidat-e-s à l'embauche : outils et conseils
- Entreprises : bonnes pratiques pour recruter sans discriminer
- Relayez la campagne #LesCompetencesDabord

### #LesCompetencesDabord

« Nul ne peut être traité, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »

Aujourd'hui en France, à compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien.



Rémi  
10 CV



Mohamad  
40 CV

**Le savez-vous ?**

Véritablement ou non, nous avons tendance à recruter des profils qui nous ressemblent.



**Qu'est-ce qu'une discrimination à l'embauche ?**

**STÉRÉOTYPES  
ILLEGAL  
ARBITRAIRE  
DES RECHES  
DIFFÉRENCES  
COULEUR  
PRÉJUGES  
ILLEGAL  
REJET**

**Article 225-1 et 225-2 du Code pénal**

La loi condamne fermement toutes les discriminations à l'embauche. Elles sont d'autant punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

**Qui contacter ?**

Discrimination Directe

Les organisations syndicales

Les associations de lutte contre les discriminations

Le Défenseur des Droits

**Que pourront-ils faire pour vous ?**

- Vous informer sur vos droits et recours
- Instaurer votre dossier
- Vous aider à régler à l'amiable votre problème
- Demander des sanctions

**Les mesures prises par l'État**

-  Création de Facteur de groupe, notamment en matière de discrimination en entreprise pour mieux défendre les personnes victimes de discrimination collective.
-  Opération de testing à l'embauche pour déceler d'éventuelles pratiques discriminatoires de recrutement dans les entreprises.
-  Garantie d'une étude sur le coût économique des discriminations.
-  Développement d'outils à destination des employeurs par l'Etat afin de garantir un processus de recrutement non-discriminatoire, de la publication de l'offre jusqu'à l'embauche.
-  Lancement d'une campagne de sensibilisation pour lutter contre les discriminations à l'embauche auprès des recruteurs et du grand public.

TOUTES LES INFORMATIONS ET CONSEILS

[travail-emploi.gouv.fr/discrimination](http://travail-emploi.gouv.fr/discrimination)

## Bannière réseaux sociaux



**Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

4 Mai, 16:45

À compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien. **#LesCompetencesDabord**





302 commentaires 43 partages

## Contact

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation  
professionnelle et du Dialogue social  
[secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr](mailto:secretariat.presse@cab.travail.gouv.fr)

