

## Combattre les discriminations liées à l'origine lors du recrutement

Les discriminations liées à l'origine dans l'accès à l'emploi demeurent fréquentes en France : un prénom, un accent, une apparence ou une adresse peuvent encore influencer sur les décisions de recrutement<sup>1</sup>. Pourtant, le droit français protège les personnes contre toute différence de traitement fondée sur l'origine, réelle ou supposée<sup>2</sup>. Cet article présente le cadre légal applicable et les pratiques à adopter pour identifier et prévenir les discriminations liées à l'origine dans vos recrutements.

### Ce que dit la loi

#### Un critère interdit par le Code du travail

L'article L.1132-1 du Code du travail interdit toute mesure défavorable fondée sur l'origine<sup>2</sup>. Il interdit également la discrimination liée à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race<sup>3</sup>. Cette protection concerne toutes les étapes du recrutement : rédaction de l'offre, diffusion, tri des candidatures, conduite des entretiens, prise de décision et contractualisation. À chaque phase, l'employeur doit démontrer que les choix effectués reposent exclusivement sur des critères objectifs.

#### Discrimination directe et indirecte

Il faut savoir que la loi distingue deux formes de discrimination. Tout d'abord, la **discrimination directe**, lorsqu'une personne est mise à l'écart en raison de son origine<sup>3</sup>. Ensuite, la **discrimination indirecte** lorsqu'un critère neutre désavantage de fait un groupe identifié par son origine, à moins qu'il ne soit objectivement justifié et proportionné au but recherché.

Ces deux formes de discrimination se retrouvent souvent dans les pratiques de recrutement, parfois sans que les équipes n'en aient pleinement conscience. Par exemple, un filtre automatique excluant les personnes résidant dans un certain quartier peut produire un effet discriminatoire même sans mentionner explicitement l'origine.

#### Ce qui n'est pas considéré comme de la discrimination

Une exigence linguistique ou culturelle est licite si elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, proportionnée aux missions du poste. Ce type d'exigence doit être formulé de manière précise, contextualisée et strictement liée aux missions du poste.

Ainsi, un poste nécessitant des échanges quotidiens avec des clients francophones peut légitimement imposer la maîtrise du français. À l'inverse, demander un « accent neutre » ne repose sur aucun critère professionnel identifiable et représente un risque de discrimination.

## Sanctions encourues

La discrimination liée à l'origine est punie jusqu'à **3 ans d'emprisonnement** et **45 000 € d'amende** pour une personne physique<sup>4</sup> et jusqu'à **225 000 € d'amende** pour une personne morale<sup>5</sup>.

En cas de discrimination à l'embauche, le candidat ou la candidate n'a pas besoin de prouver la discrimination. Il doit seulement apporter des éléments qui laissent penser qu'il y a eu discrimination. Ensuite, c'est à l'employeur de démontrer que sa décision était justifiée par des critères objectifs, non discriminatoires. Cette inversion de la charge de la preuve renforce la nécessité d'un processus de recrutement clair, documenté et cohérent.

## Manifestations des discriminations liées à l'origine dans le recrutement

### Rédaction des offres d'emploi

Une offre d'emploi ne peut ni exclure ni réserver un poste en fonction de l'origine réelle ou supposée du candidat. Toute référence explicite ou implicite à une origine ou à une appartenance ethnique est interdite. Par exemple : « Français de souche uniquement », « Candidats arabes/asiatiques/noirs refusés », « Accent neutre exigé » sont des expressions interdites par la loi.

Pour exprimer une recherche inclusive, l'offre peut préciser la volonté de promouvoir la diversité ou mentionner l'adhésion à une charte diversité. Ces formulations encouragent un recrutement diversifié tout en respectant le cadre légal.

De plus, les compétences linguistiques peuvent être demandées uniquement lorsqu'elles sont nécessaires aux missions. Par exemple « Maîtrise du français exigée pour les échanges avec la clientèle », « Anglais courant requis pour échanges internationaux » sont des formulations autorisées.

Cependant, les formulations associant la langue à une origine restent interdites, comme « Poste réservé à une personne dont l'allemand est la langue d'origine ». Associées à une identité plutôt qu'à une compétence, elles provoquent une sélection illégale et injustifiée.

### Tri des candidatures

Les discriminations peuvent intervenir avant même l'entretien : sélection ou rejet sur la base du prénom, de la photo ou de l'adresse, ou encore via des algorithmes ou filtres automatiques désavantageant certains profils. A cause de ces pratiques, certains profils ne sont jamais reçus en entretien alors même que leur parcours correspond parfaitement au poste proposé. Une différence de traitement fondée sur ces critères relève d'une discrimination directe ou indirecte selon les cas. Pour prévenir ces biais, il est souvent nécessaire de revoir les pratiques de tri et de sensibiliser toutes les équipes impliquées.

## **Entretien d'embauche**

Les questions relatives à l'origine ou aux pratiques culturelles supposées sont interdites : « Vous venez d'où vraiment ? », « Cet accent risque de déranger nos clients... ». De plus, l'entretien doit porter uniquement sur les compétences professionnelles et l'adéquation au poste. Toute question qui s'écarte de cet objectif expose l'employeur à un risque juridique et envoie un signal négatif aux candidats. La qualité du recrutement repose donc sur une conduite d'entretien structurée et alignée sur les missions du poste.

## **Comment prévenir ces discriminations dans le recrutement ?**

### **Rédiger des offres d'emploi inclusives**

Pour prévenir les discriminations liées à l'origine, la première étape consiste à construire des offres d'emploi centrées sur les compétences nécessaires au poste. Cela implique de limiter les critères au strict nécessaire, de bannir les termes subjectifs et toute référence à l'origine, et de vérifier la justification de chaque exigence.

Optimisez vos offres d'emploi pour obtenir des candidatures diversifiées avec l'outil Analyseur. Cet outil aide à repérer les formulations ambiguës et à renforcer l'objectivité du contenu, tout en favorisant une meilleure attractivité auprès d'un public varié.

### **Structurer la sélection et l'entretien**

L'adoption d'une grille d'évaluation permet de formaliser les critères objectifs et d'assurer une cohérence dans l'analyse des candidatures. Cette méthode réduit le poids des impressions personnelles et recentre l'évaluation sur des éléments mesurables. De plus, l'anonymisation du CV, lorsque cela est possible, contribue également à limiter l'influence involontaire de l'origine supposée. Cette pratique ne résout pas tout mais peut aider à réduire certains biais au stade du tri initial.

### **Former et sensibiliser recruteurs et managers**

Les stéréotypes liés à l'origine sont souvent inconscients. Pour cette raison, nous vous recommandons de former vos personnels RH et managers. La formation « [Recruter sans discriminer](#) » d'A Compétence Égale est recommandée pour un recrutement plus inclusif. Elle aide les responsables de recrutement à comprendre leurs biais, à repérer les pratiques à risque et à structurer leurs échanges pour favoriser l'égalité de traitement. De plus, impliquer l'ensemble des équipes dans une démarche de prévention permet de créer un environnement dans lequel chaque candidature est examinée de manière équitable, sans jugement basé sur des éléments personnels ou identitaires.

L'article L.1132-1 du Code du travail rappelle que l'origine ne peut constituer un motif de sélection ou d'exclusion dans une procédure de recrutement. Pour les entreprises, cela implique de redoubler d'attention à chaque étape : de l'offre à l'entretien, en passant par le tri des candidatures et la décision finale.

### Sources

<sup>1</sup> Défenseur des droits, *Recruter sans discriminer : prévenir les discriminations dans l'accès à l'emploi*

<sup>2</sup> Code du travail, Article L.1132-1 : *Principe de non-discrimination en matière d'emploi*

<sup>3</sup> Ministère du Travail, *La protection contre les discriminations*

<sup>4</sup> Code pénal, Article 225-2

<sup>5</sup> Code pénal, Article 225-4

Novembre 2025