

« Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines - Les entreprises s'engagent »

INTRODUCTION

Ce pacte à destination des entreprises a été produit à l'issue de la campagne de testing lancée par le Ministère du travail en 2016 et portant sur l'égalité de traitement des candidats portant des noms à consonance dite maghrébine par rapport aux candidats dont le nom est à consonance dite hexagonale.

Les résultats de ce testing, qui a concerné 40 entreprises de plus de 1000 salariés, ont mis à jour bonnes pratiques, défaillances et marges de progrès pour des recrutements non discriminatoires. Aussi ce pacte a pour objectif principal de proposer des solutions opérationnelles en matière de prévention des discriminations liées aux origines au moment du recrutement. Il s'inscrit aussi dans la continuité de la campagne nationale de sensibilisation « Les compétences d'abord » lancée au Printemps 2016. Cette campagne de communication visait à interpeller et à sensibiliser le grand public mais aussi les recruteurs aux phénomènes discriminatoires induits par les préjugés et les stéréotypes au moment du recrutement.

Les engagements ci-après présentés viennent rappeler les principes de non-discrimination quelles que soient les origines des candidat-e-s, et consolider les pratiques RH de recrutement des entreprises signataires. Ils permettent d'approfondir et de mettre en œuvre les obligations légales des employeurs et leurs démarches volontaires en faveur de la RSE. Les entreprises renouvellent leurs engagements en faveur de l'égalité de traitement des candidat-e-s, notamment exprimés par la signature de la Charte de la diversité, de la charte Entreprises et quartiers, de la Charte des intermédiaires de l'emploi – Ensemble pour l'égalité dans les recrutements, ainsi que par l'obtention du label Diversité.

En ce sens, les entreprises signataires de ce pacte viennent rappeler leur volonté de participer à la réalisation de la promesse d'égalité républicaine.

- 1. Les directions des entreprises signataires s'engagent à communiquer auprès de l'ensemble des salariés leur engagement sur la question de l'égalité d'accès à l'emploi des candidats quelles que soient leurs origines.**

EN AMONT DES RECRUTEMENTS, les entreprises signataires s'engagent à :

- 2. Sensibiliser et former leurs recruteurs, managers, les autres salariés ainsi que leurs représentants du personnel, aux enjeux de l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.**
En s'appuyant sur des actions de sensibilisation et formation régulièrement organisées, il s'agit pour chaque entreprise signataire de construire une "culture commune" contre les discriminations et d'inscrire durablement la prévention des discriminations dans les pratiques des recruteurs et managers, en y associant cadres dirigeant-e-s, personnes en charge du recrutement, représentant-e-s du personnel, managers opérationnels.

Les participants sont notamment sensibilisés aux stéréotypes qui sont à l'origine des pratiques discriminatoires fondées sur l'origine réelle ou supposée des candidat-e-s et au cadre juridique qui définit les discriminations et les condamne.

Ils sont également sensibilisés aux méthodes mises en place en interne et aux nouveaux enjeux du recrutement via l'usage des réseaux sociaux et des outils digitaux : accompagnement à l'usage, respect de la protection des données personnelles et prise de conscience des risques de discrimination.

- 3. Professionaliser et consolider les pratiques de gestion des ressources humaines avec des procédures objectives, transparentes et traçables de recrutement.** Les entreprises signataires s'engagent à impliquer chacun des acteurs du recrutement pour le suivi de ces procédures. Elles revoient régulièrement ces procédures pour leur mise en conformité avec la législation en vigueur. Elles conduisent le cas échéant les actions correctives et de formation nécessaires pour ajuster leurs pratiques. Sur l'utilisation des outils numériques notamment, les entreprises signataires se réfèrent par exemple aux préconisations du guide réalisé par le Défenseur des droits « Recruter avec des outils numériques sans discriminer ».

A L'ATTENTION DES CANDIDAT-E-S les entreprises signataires s'engagent à :

- 4. Élargir la recherche de candidatures pour diversifier les candidatures reçues.** Les entreprises élargissent les canaux de diffusion des offres à des publics plus variés et potentiellement discriminés. Elles développent des collaborations avec le service public de l'emploi et les autres intermédiaires de l'emploi qui pratiquent un sourcing proactif. Elles communiquent sur la politique de non-discrimination à l'embauche. Ce faisant, elles souhaitent élargir leur vivier de recrutement, diminuer et à terme éliminer lorsqu'il y a lieu les filtres discriminatoires pouvant être liés à certains modes spécifiques de recherche de candidats à l'embauche (réseaux sociaux, outils numériques, cooptation, réseaux personnels...), quel que soit l'emploi concerné (stage, alternance, jobs d'été, intérim, CDD, CDI).
Tout en veillant à appliquer l'égalité de traitement dans la sélection des candidats, les entreprises favorisent ainsi le recrutement de profils diversifiés par la pleine reconnaissance des diplômes et certifications obtenus par la voie universitaire ou celle de l'alternance, et des parcours professionnels atypiques... Elles attirent ainsi de nouveaux talents, se donnent les moyens de trouver les bons profils, par exemple pour les emplois difficiles à pourvoir, et renforcent ainsi leur image de marque auprès du grand public.
- 5. Diversifier les critères de sélection pour éviter les biais discriminatoires dans la sélection des candidatures au-delà des seuls critères de statut des écoles, filières de formations, diplômes et qualifications.** Les entreprises signataires privilégient notamment l'approche compétences pour définir leurs offres d'emplois, privilégient la détection des compétences, la reconnaissance des savoir-faire, aptitudes et capacités à faire au-delà des seuls critères de diplômes et qualifications. Elles mobilisent notamment des modalités de sélection par la voie du recrutement par simulation de l'activité, ou des formes alternatives au cv traditionnel.
- 6. Répondre aux candidatures reçues.** Quels que soient le poste ou la fonction visés, quelle que soit la nature du contrat, les entreprises se donnent pour objectif de parvenir à ce que chaque candidat-e reçoive une réponse à sa candidature au terme de la procédure de recrutement. Les entreprises signataires s'assurent également d'une meilleure traçabilité des motifs de sélection ou de rejet d'un-e candidat-e, et évitent de susciter un sentiment de rejet parmi les candidat-e-s qui pourraient interpréter une non-réponse comme une discrimination à leur encontre.

SUIVANT UNE LOGIQUE D'AMELIORATION CONTINUE les entreprises s'engagent à :

7. **Repérer et/ou mesurer régulièrement et sur la durée, à partir d'indicateurs de suivi et de mesures objectives, les risques de pratiques de discrimination selon les origines sur l'ensemble du processus de recrutement.** Les entreprises s'engagent à produire un "état des lieux" et/ou une "cartographie des risques" pouvant s'appuyer, par exemple, sur des testings, des méthodes patronymiques, et des audits de pratiques, afin d'établir un diagnostic de situation partagé avec notamment les instances de représentation du personnel, en vue d'identifier les marges de progrès, d'engager des actions correctives et d'en mesurer l'impact. L'analyse des risques et des pratiques implique une mise à plat des processus et critères de recrutement et peut intégrer les stéréotypes pouvant être véhiculés par les clients, ainsi que les actions permettant de les déconstruire.
8. **Impliquer l'ensemble des parties prenantes des processus de recrutement.** Les entreprises signataires sensibilisent à ces engagements les cabinets de recrutements, diffuseurs d'annonces et autres intermédiaires du marché du travail avec lesquels elles travaillent. Le cas échéant, elles diffusent leurs principes et bonnes pratiques à l'attention de leur réseau de franchisés et de leurs sous-traitants.
9. **Associer les instances de représentation du personnel à la définition des actions conduites.** Les entreprises signataires considèrent que le dialogue social joue un rôle utile dans la prévention des discriminations. Elles invitent les partenaires sociaux à être parties prenantes dans la mise en place des actions destinées à rétablir l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines, par exemple dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Elles présentent leurs plans d'action et leurs résultats devant leurs instances représentatives du personnel et engagent un dialogue constructif en tenant compte de leurs recommandations.

SUIVANT UNE LOGIQUE DE CONTRIBUTION A LA DEMARCHE COLLECTIVE D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI, les entreprises s'engagent à :

10. **Participer au dialogue organisé par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,** avec les représentants de la société civile et les parties prenantes de la lutte contre les discriminations (par exemple à l'occasion de la publication des résultats du testing annuel), et rendre compte des actions menées pour mettre en œuvre le pacte.
11. **Informer le grand public des actions conduites pour l'égalité de traitement dans l'embauche.** Les entreprises mettent en place des actions de communication externe sur leurs pratiques de non-discrimination des candidat-e-s quelles que soient leurs origines, afin de limiter les phénomènes d'autocensure des candidat-es au recrutement et leur donner pleine confiance dans l'équité des procédures de sélection à compétences égales.