

LA FORMATION À LA NON-DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE, UN BILAN EN DEMI-TEINTE

Depuis 2017, toute personne amenée à recruter dans une entreprise de plus de 300 salariés doit être formée à la non-discrimination à l'embauche. Le choix a été fait par le législateur de "donner un maximum de souplesse au dispositif". Cela a-t-il été un bon choix ? Éclairage avec la sociologue Marie Benedetto-Meyer.

Karine Sautereau



Les discriminations à l'embauche peuvent prendre bien des formes, qui doivent toutes être combattues.

Lors d'un recrutement, trier les candidatures consiste à opérer des distinctions entre les candidats, et donc, par définition, "discriminer". Cependant, il existe vingt-cinq critères¹ selon lesquels il est interdit de discriminer sous peine de sanction, comme par exemple l'âge, le sexe, les caractéristiques physiques, les convictions politiques ou les croyances religieuses. Cette interdiction ne s'applique pas qu'à l'embauche, elle l'est durant toute la vie du contrat de travail. Il est donc fondamental de la connaître. Dans cette perspective, depuis 2017, la loi² oblige toute personne d'une entreprise de plus de 300 personnes, étant amenée à recruter, à être formée à la non-discrimination à l'embauche. Un premier bilan est proposé par une étude de la Dares³, menée par la sociologue Marie Benedetto-Meyer et portant sur "les caractéristiques de l'offre de formation à la non-discrimination à l'embauche".

Hétérogénéité des formations

Si la loi de 2017 marque une volonté claire de lutter contre la discrimination par la formation, elle ne donne pour autant aucune indication sur le contenu des formations obligatoires, ni leur

durée, ni leur format. La volonté du législateur de donner un maximum de souplesse au dispositif a eu pour conséquence le développement d'une offre importante de formations, mais aussi d'une forte hétérogénéité des formats et du contenu des formations. Selon Marie Benedetto-Meyer, deux explications sont possibles.

Premièrement, la variété des formateurs et des organismes a naturellement eu pour conséquences de voir apparaître des formations diverses. En effet, des formateurs internes, mais aussi des organismes de formation à dominante juridique, RH ou spécialisés dans les questions de diversité et l'inclusion se sont saisis du sujet.

Deuxièmement, "la demande de formation et les attentes sont elles aussi très variables". De fait, les entreprises n'ont pas toutes le même budget ou le même temps disponible à consacrer aux formations. De plus, les besoins en formation sont divers selon qu'il s'agisse des managers, qui réalisent des recrutements souvent ponctuellement, et des chargés de recrutement, dont c'est l'activité principale. Pour ces professionnels, les attentes concernent davantage la "professionnalisation et l'outillage des pratiques de recrutement au sein des organisations". En effet,



1. Ce nombre de critères fait l'objet de discussions et controverses.

2. La loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017.

3. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

4. Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT.

Rubrique pilotée par **Karine Sautereau**, doctorante en sciences de l'éducation et de la formation (laboratoire Centre de recherche en éducation et formation de l'Université Paris Nanterre), à Centre Inffo dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre). k.sautereau@centre-inffo.fr

Méthodologie

- 1/ Étude exploratoire de trente-cinq programmes de formation ;
 - 2/ Enquête qualitative par entretiens auprès de dix-neuf formateurs,
- complétés par l'analyse des supports et documents de formation et par l'observation participante à des formations.

ces formations sont l'occasion de remettre à plat les processus RH en permettant d'acquérir une vision réflexive des pratiques et *"de connaître celles des autres participants, qu'ils soient de leur métier ou avec des profils différents"*.

La souplesse, force ou faiblesse ?

Selon Marie Benedetto-Meyer, la souplesse qu'offre la législation constitue, à la fois, un risque et une opportunité. Un des risques concerne la qualité des formations. De fait, cette latitude que permet le dispositif législatif peut se traduire par l'adoption de formations de très courtes durées (parfois 30 minutes lorsqu'il s'agit de e-learning ou de formations internes). Pourtant, les salariés qui bénéficient d'un accompagnement plus important ont plus de chances de transférer ces connaissances sur leur poste de travail, que ceux n'en bénéficiant pas. De plus, si la formation est trop légère, elle ne permet pas une remise en question des pratiques. Enfin, un autre risque est celui de l'utilisation de la formation à des fins d'apprentissage du contournement de la loi.

Les formations à la non-discrimination ont surtout pour objet les contraintes légales et les moyens d'y faire face"

En conséquence, certains auteurs *"préconisent d'encadrer davantage les formations, en recourant à des labels et en fixant un cahier des charges aux organismes de formation"*, ce qui fait, cette fois, courir le risque de la standardisation des formations, analyse Marie Benedetto-Meyer. En revanche, la souplesse permet une meilleure adaptation des formats aux différents besoins des participants ou aux *"questions particulières qui peuvent émerger des situations des*

LA CHERCHEUSE



Marie Benedetto-Meyer

est maîtresse de conférences en sociologie à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, et membre du Liif de Centre Inffo. L'étude a été réalisée en 2023, alors qu'elle était en détachement à la Dares.

entreprises". La question est donc de savoir *"comment mieux encadrer mais sans rigidifier"*.

Axe d'amélioration ?

Un autre résultat de l'étude concerne le contenu des formations : *"Les questions de diversité et de l'inclusion dans l'emploi sont peu abordées dans les formations"*, analyse la sociologue. Seuls neuf programmes sur trente-cinq étudiés mentionnent ces notions. Ainsi, l'objectif premier de ces formations ne semble pas *"leurs effets en termes de diversification dans les recrutements, d'inclusion, de mixité ou d'égalité des chances"*. Il semble plutôt celui du *"des contraintes légales, d'une part, et des moyens d'y faire face à travers l'amélioration des processus du recrutement, d'autre part"*.

Les questions de diversité font l'objet de formations spécifiques. Celles-ci sont parfois présentées à la fin des sessions *"recruter sans discriminer"*, qui toutefois ne rentrent pas dans le cadre de l'obligation de formation. Il reste maintenant à évaluer les effets de ces formations : favorisent-elles un changement de comportement ? C'est l'objectif de nouvelles études à réaliser sur lesquelles réfléchissent la Dares, ainsi que la Dilcrach⁴, nous précise la sociologue. ●

POUR ALLER PLUS LOIN

➔ Benedetto-Meyer, M. (2024). *Quelles sont les caractéristiques de l'offre de formation à la non-discrimination à l'embauche ?* Document d'études. Dares.

➔ Carcillo, S. et M.-A. Valfort (2018). *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT.* Paris, Presses de Sciences Po.