



LUTTONS CONTRE LE RACISME

DANS LE RECRUTEMENT ET DANS L'EMPLOI

Lettre n°21

11/09/2025

Et si c'était vous ?

Monsieur X, agent d'escale licencié après des insultes racistes



L'intégrale du cas

Recruté en CDI, Monsieur X subit à partir de 2017 des injures liées à son origine mexicaine, sur son lieu de travail et via les réseaux sociaux. Il alerte sa hiérarchie, qui minimise les faits en les qualifiant de « privés ». Aucun dispositif n'est mis en place.

L'acharnement se poursuit, entraînant dépression, arrêts maladie, puis un licenciement pour inaptitude.

**Comment auriez-vous réagi ?
Et si vous en aviez été témoin ?**

Définir pour bien se comprendre

Le racisme dans l'emploi

Le racisme repose sur l'idée qu'un individu ou un groupe serait inférieur ou supérieur en raison de son origine réelle ou supposée, de sa couleur de peau, de sa religion ou de son appartenance (ou non-appartenance) à un groupe ethnique ou culturel.

Dans le monde du travail, il ne se limite pas aux inégalités d'accès à l'embauche, à la carrière ou à la reconnaissance. Il peut aussi se traduire par des propos ou « blagues » racistes, des micro-agressions, des affectations défavorables, des sanctions disproportionnées, ou encore par l'inaction de la hiérarchie face à des signalements.

☞ **Autrement dit, le racisme impacte à la fois l'accès à l'emploi et l'expérience quotidienne au travail.**

Pourquoi c'est l'affaire de tous.te ?

En France, le racisme n'est pas seulement le fait d'individus : il est systémique, car il est produit et reproduit par les institutions, les normes et les pratiques collectives. Même sans intention explicite, ces dynamiques structurelles peuvent perpétuer des inégalités.

Ces mécanismes se nourrissent de :

- **Stéréotypes** : idées toutes faites associées à un groupe.
- **Préjugés** : opinions personnelles qui découlent de ces stéréotypes.
- **Biais cognitifs** : schémas de pensée automatiques, influencés par notre éducation, notre entourage et notre environnement culturel, qui peuvent entraîner des jugements erronés.

Nous sommes tous le fruit de notre environnement : notre éducation, nos expériences, nos relations et les messages véhiculés par la société façonnent nos représentations. Ces influences peuvent nous amener à discriminer, même involontairement, par un mot, un geste ou une décision.

Le cadre légal

📌 Article L.1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée ou licenciée en raison de son origine, de sa couleur de peau, de sa religion.

Les sanctions pénales : Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (Code pénal, art. 225-4).

Pour aller plus loin



RACISÉ, PRIVILÈGE, DÉCOLONIAL :

Des termes de plus en plus présents dans le débat public... mais que recouvrent-ils réellement ?



Comment lutter contre les discriminations raciales ?

Malgré des compétences égales, l'origine ou le nom continuent d'influencer les chances d'embauche en France. Quelles solutions existent pour lutter contre ces discriminations ? Experts et témoignages apportent des pistes de réflexions pour mieux comprendre et agir.

Chiffrer les conséquences



Moins de 3 % des victimes de discriminations raciales dans l'emploi engagent un recours ou portent plainte, par méfiance envers les institutions, crainte des représailles ou difficulté à apporter des preuves (Défenseur des droits, 2022)

Selon le rapport annuel 2020 du Défenseur des droits, l'emploi concentre plus de la moitié des réclamations pour discrimination fondée sur l'origine. Parmi ces saisines :

- 35,5 % concernent le secteur privé
- 24,4 % concernent le secteur public



Agir efficacement et simplement

Des solutions existent pour recruter sans discriminer, quels que soient vos moyens. Voici une feuille de route progressive, qui vous aidera à améliorer vos pratiques.

Anonymiser les CV - Niveau 1 : Facile et rapide à mettre en œuvre

L'anonymisation permet de neutraliser les biais inconscients liés aux 26 critères de discrimination (origine, sexe, âge, adresse, etc.) et de focaliser l'évaluation sur les compétences.

Cette étape ne suffit pas à elle seule. Elle doit être complétée par d'autres pratiques pour éviter que les biais ne réapparaissent lors des entretiens.

Structurer les entretiens avec des grilles de compétences - Niveau 2 :

Investissement modéré

Définir, pour chaque poste, une grille précisant 5 à 10 compétences clés et poser les mêmes questions à tous les candidats permet une évaluation objective et équitable. Former les recruteurs à éviter les questions illégales et à s'appuyer sur des faits concrets renforce la fiabilité du processus.

Les recommandations du Défenseur des Droits

3. Former les managers au management inclusif - Niveau 3 : Engagement fort **(humain et financier)**

Décisionnaires clés, les managers façonnent la culture d'équipe et l'expérience des salarié·es. Sans formation, leurs biais inconscients peuvent biaiser les évaluations, limiter les opportunités et nuire à l'inclusion et à la fidélisation des équipes.

4. Réaliser un audit de la diversité - Niveau 4 Investissement financier

Un audit permet de cartographier les écarts (promotions, recrutements, salaires), de cibler les actions prioritaires et de répondre aux obligations légales comme l'index égalité professionnelle. C'est aussi un moyen d'anticiper les risques de discrimination, d'éviter des sanctions et de renforcer l'image employeur.