



## *The Adecco Group publie avec Ipsos une étude sur la discrimination à l'embauche et poursuit sa lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment grâce à la formation*

Paris, le 21 mars 2023 – À l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, The Adecco Group publie une étude co-réalisée avec Ipsos\* dressant un premier bilan 6 ans après la mise en œuvre de la loi Égalité et Citoyenneté rendant obligatoire la formation à la non-discrimination à l'embauche pour tous les professionnels du recrutement dans les entreprises de plus de 300 salariés. Le Groupe Adecco, engagé depuis plus de 20 ans dans la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi, annonce par ailleurs des mesures complémentaires permettant d'aller plus loin pour garantir l'égalité de traitement.

### **Une formation efficace mais qui reste méconnue**

Six ans après la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017, l'étude Ipsos « La formation à la non-discrimination à l'embauche » met en évidence les effets positifs de celle-ci tout en soulignant **l'important travail de sensibilisation à la lutte anti-discrimination qu'il reste à accomplir.**

- En 2023, 40% des recruteurs et responsables RH interrogés déclarent ne jamais avoir entendu parler de cette loi.
- 45% seulement des personnes sondées disent avoir suivi au moins une formation à la non-discrimination à l'embauche.
- Parmi ces dernières, 84% l'ont jugée utile et 69% affirment que cela a modifié leurs pratiques de recrutement.

### **Les méthodes de recrutement évoluent et les sources de candidature se diversifient**

En interrogeant recruteurs et responsables RH, l'étude met en évidence **l'évolution des méthodes de recrutement** des entreprises depuis 2017 avec notamment une meilleure représentation du CV anonymisé (+11% depuis 2017 passant à 20% en 2023), des entretiens collectifs (+7%) et job dating (+9%) – trois méthodes qui peuvent favoriser l'égalité de traitement. Il convient toutefois de noter que les entretiens individuels (74% en 2023 versus 84% en 2017) et CV classiques (61% contre 69%) restent fortement utilisés bien que légèrement en recul.

On note également **la recomposition des sources de candidatures** depuis 2017, qui se caractérise d'une part par un net recul des cooptations (-20%) et partenariats avec des écoles et universités (-21%) et d'autre part par le boom des réseaux sociaux professionnels (+15%).

Ces évolutions dans les habitudes de recrutement sont autant de signes encourageants comme le souligne **Jean-François Connan**, Directeur Impact Social et Environnemental The Adecco Group France : « Nous observons un développement des méthodes et outils valorisant la personnalité, les "soft skills" des candidates et candidats, en plus de leurs diplômes ou compétences techniques.



Ce n'est qu'en élargissant le champ des possibles que nous lutterons efficacement contre les discriminations à l'embauche et favoriserons la diversité ».

### Des discriminations ancrées qui provoquent toutefois des prises de conscience

Les enseignements sur les **sources perçues de discrimination** à l'embauche sont particulièrement éclairants : si le poids des stéréotypes arrive largement en tête (48%) avec le manque de formation des recruteurs à l'évaluation des compétences (22%), l'utilisation des méthodes conventionnelles de recrutement (15%) et la méconnaissance de la loi en matière de non-discrimination (13%) sont également bien présentes. Quant aux cinq **critères de discrimination** les plus courants, l'origine du candidat reste le premier cité en 2023 (64%), suivi par l'apparence physique (50%), l'âge (44%), le handicap (34%), le sexe (30%) et les convictions religieuses (27%).

« L'apparence physique est un critère très large, qui peut englober plusieurs informations comme l'âge, le handicap, le sexe, mais aussi l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou encore la précarité sociale. Ce qui est primordial, c'est de former les personnes impliquées dans le recrutement pour éviter que les stéréotypes ne viennent influencer sur l'évaluation des compétences », analyse **Johan Titren**, Directeur Diversité et Inclusion The Adecco Group.

L'étude révèle également une évolution de la sensibilité aux discriminations entre 2017 et 2023 corrélée au suivi d'une formation à recruter sans discriminer. Ainsi, En effet, 42% des personnes ayant suivi une formation à recruter sans discriminer déclarent avoir déjà été témoin de discrimination et 90% savoir y faire face ; contre seulement 15% et 77% parmi celles n'en ayant pas suivie.

« Plus qu'une hausse des discriminations, la meilleure connaissance des phénomènes discriminatoires renforce la capacité à les identifier et à les combattre. Cela confirme pour tout employeur l'intérêt de former à recruter sans discriminer, qui non seulement réduit l'exposition au risque de discrimination mais aussi assure de donner les mêmes chances à tous les talents, de surcroit dans un contexte de pénurie de compétences » - ajoute **Johan Titren**, Directeur Diversité et Inclusion The Adecco Group.

### La formation est au cœur des solutions pour lutter contre la discrimination à l'embauche

Pour réduire les discriminations à l'embauche, le **contexte** et les tendances du marché de l'emploi semblent par ailleurs être des facteurs de poids : l'étude pointe en ce sens les difficultés de recrutement/la pénurie de compétences (80%), l'importance croissante accordée aux soft skills (70%) et le développement des outils numériques dans les processus de recrutement (65%).

Côté solution, **la formation des managers, mais aussi des recruteurs** sont citées comme des leviers d'action majeurs avec une mise en avant par respectivement 39% et 38 % des personnes interrogées, juste derrière **le CV anonymisé** (43%). La possibilité pour les candidats s'estimant victimes de discrimination à l'embauche de porter une **réclamation** auprès de l'entreprise ayant écarté leur candidature (20%), l'implémentation **d'objectifs de diversité** (15%) et le développement **d'algorithmes** (11%) font également partie des solutions identifiées contre les discriminations.

« Au sein du Groupe Adecco, nous sommes convaincus qu'au-delà des recruteurs et responsables RH, chaque personne amenée à participer au recrutement de nouveaux talents devrait avoir la possibilité



d’être formée à la non-discrimination et de disposer des meilleurs outils. Les résultats de l’étude viennent aujourd’hui renforcer notre conviction en démontrant que c’est un réel besoin pour les salariés, bien qu’un grand nombre d’entre eux n’y aient pas encore suffisamment accès à ce jour », affirme **Alexandre Viros**, Président France The Adecco Group.

### The Adecco Group réaffirme son engagement dans la lutte contre les discriminations à travers de nouvelles initiatives

Dans la continuité des engagements déjà mis en place, notamment sa formation « [Recruter sans discriminer](#) », The Adecco Group initie de nouvelles actions en 2023 :

- 100% des collaborateurs et collaboratrices ayant suivi depuis plus de cinq ans la formation « recruter sans discriminer » suivront **une nouvelle formation en ligne** développée à partir d’une solution inédite d’ancrage mémoriel®.
- En lien avec l’objectif du Groupe de former 3000 collaborateurs au contact des clients d’ici 2025, **1 000 collaborateurs et collaboratrices supplémentaires bénéficieront cette année d’un coaching** pour faire face à la discrimination dans la relation commerciale.
- **Une nouvelle campagne d’appels mystères** sera menée auprès de notre réseau d’agences afin de mesurer l’exposition au risque de discrimination dans les pratiques de recrutement, dont les résultats seront diffusés, analysés et donneront lieu à un plan d’action.
- Enfin, tout au long de la semaine du 20 mars, **le module e-learning “Recruter sans discriminer” sera exceptionnellement rendu accessible gratuitement** à plusieurs centaines d’entreprises souhaitant découvrir cette solution proposée par Adecco Training, filiale du groupe Adecco.

#### Contacts presse :

- Ariane Olleris – [ariane.olleris@adeccogroup.com](mailto:ariane.olleris@adeccogroup.com) – 07 61 79 71 43
- Mathilde Thireau – [mathilde.thireau@publicisconsultants.com](mailto:mathilde.thireau@publicisconsultants.com) – 06 49 68 42 72

#### À propos de The Adecco Group en France

The Adecco Group, basé à Zurich en Suisse, est le leader mondial des solutions emploi. À travers notre réseau de plus de 1 400 bureaux et agences partout en France et aux côtés de nos 9 000 collaborateurs, nous transformons le monde du travail. Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie en constante évolution. Le Groupe s’appuie sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois business units internationales : Adecco, réseau d’agences d’emploi ; Akkodis (AKKA Technologies & Modis), leader mondial sur le marché de l’ingénierie et de la R&D ; et LHH, regroupant LHH Recruitment Solutions, LHH Career Transition & Mobility, LHH Leadership Development, LHH Advisory et les marques Pontoon et General Assembly. [www.adeccogroup.fr](http://www.adeccogroup.fr)

#### Méthodologie

**\*Enquête Ipsos réalisée pour The Adecco Group du 8 au 13 février 2023 selon la méthode des quotas**, menée sur internet auprès de 500 recruteurs salariés d’entreprise (ayant été impliqués dans au moins un processus de recrutement au cours des douze derniers mois), dont 282 personnes salariées d’entreprises de 300 salariés ou plus et 156 responsables de Ressources humaines.