



16ème législature

Question N° : 4505	De M. Olivier Faure (Socialistes et apparentés (membre de l'intergroupe NUPES) - Seine-et-Marne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique > discriminations	Tête d'analyse > Formation à la non-discrimination	Analyse > Formation à la non-discrimination.
Question publiée au JO le : 03/01/2023 Réponse publiée au JO le : 19/09/2023 page : 8372		

Texte de la question

M. Olivier Faure interroge M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur l'application de l'article 214 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017. Celui-ci énonce : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ». Alors que l'on a dépassé la fin de cette obligation quinquennale et qu'un premier bilan peut être dressé, M. le député souhaite que le Gouvernement l'éclaire sur la mise en place effective de cette mesure dans les entreprises : quels salariés sont précisément concernés, quelle est la forme de cette formation (interne/externe/au long cours) ? Il souhaite également savoir quelles sanctions sont prévues pour les entreprises ne remplissant pas leurs obligations et combien sont concernées.

Texte de la réponse

La lutte contre les discriminations pour les entreprises de plus de 300 salariés prévue à l'article L.1131-2 du code du travail est une priorité du Gouvernement, qui passe notamment par une meilleure sensibilisation des acteurs de l'entreprise, en particulier de ceux chargés du recrutement. Ce constat a été tiré par les membres du groupe de travail « lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et au travail », présidé par Jean-Christophe Sciberras en 2015. C'est pourquoi depuis 2017, il est prévu que, dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. Concernant les salariés précisément concernés par cette obligation, les débats parlementaires ont restreint le champ des personnes visées par la formation à la non-discrimination à celles travaillant au sein des services des ressources humaines. Néanmoins, le processus de recrutement faisant référence à plusieurs étapes auxquelles participent une ou plusieurs personnes dont les profils et les qualifications peuvent varier, la formation de tout acteur contribuant ou tout salarié participant à minima à l'une des étapes du processus de recrutement mis en œuvre dans l'organisation est encouragée. Le format de la formation n'est pas figé : elle peut être externalisée ou interne à l'entreprise. Elle doit cependant permettre de sensibiliser les participants aux enjeux stratégiques de la non-discrimination au recrutement, de décrypter le coût des discriminations pour l'entreprise, sous le prisme des risques (judiciaires, réputationnels, humains et économiques), par des méthodes pédagogiques appropriées. Si aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de l'obligation de formation, il est incontestable que les entreprises de plus de 300 salariés, aux services ressources humaines structurés, s'emparent de plus en plus du sujet de la non-discrimination.



Parmi les objectifs stratégiques du plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 est prévue une action pour renforcer la formation dans le secteur privé. Dans ce cadre, une première étape consistera à solliciter auprès des organismes de formation les données relatives à l'exercice des formations réalisées notamment en application de l'article L. 1131-2 du code du travail. Les remontées, prévues pour 2023, permettront de dresser un premier bilan du dispositif de formation. Par ailleurs, le plan prévoit la publication d'un référentiel de formation à la lutte contre les discriminations.