

Délibération n° 2006-70 du 10 avril 2006

Le Collège :

Vu le code du travail et notamment l'article L. 122-45 ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité et notamment l'article 19 ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité a été saisie le 6 octobre 2005 d'une réclamation de M. X

Le réclamant d'origine algérienne et âgé de 54 ans s'est porté candidat en février 2005 au poste de « chargé de direction, responsable de formation » ouvert par une direction régionale d'un organisme de formation professionnelle.

Sa candidature ayant été rejetée par courrier du 1^{er} mars 2005, le réclamant estime avoir été victime d'une discrimination dans le domaine de l'emploi à raison de son âge et de son origine.

Des éléments communiqués par une direction régionale d'un organisme de formation professionnelle, on peut relever que la procédure de sélection s'est effectuée en 3 phases.

La première consistant à analyser les curriculum vitae des candidats dans les domaines suivants :

- Le management ;
- La gestion ;
- Le commercial ;
- La présentation du curriculum vitae ;
- La connaissance de l'environnement institutionnel de la formation.

Une note de 1 à 5 a été attribuée à chaque candidat dans chaque domaine. Seuls ceux ayant obtenu une note supérieure à 20 ont fait l'objet d'un entretien téléphonique avant la dernière phase que constitue l'entretien d'embauche proprement dit.

S'agissant du recrutement litigieux, le mis en cause nous a indiqué avoir procédé à deux procédures de recrutement. En effet, à l'issue de la première procédure aucun des candidats

ayant obtenu un entretien d'embauche (aussi bien interne qu'externe) ne remplissait les conditions fixées, de sorte qu'il a été procédé à une seconde procédure à l'issue de laquelle le poste a été pourvu.

L'examen du dossier a révélé que le réclamant n'a pas franchi la première phase de sélection. Selon le mis en cause, « *Monsieur X fait état d'une expérience très limitée en matière de management (7 consultants, 3 dans son entreprise), son expérience de gestion /organisation est limitée (pilotage des 7 consultants) et il n'a pas été en relation avec des structures organisant la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Sa lettre de motivation a consisté à reprendre les termes de l'annonce et à mettre en valeur « le pilotage, la gestion, de structures allant jusqu'à 160 personnes » alors qu'il indique dans son CV qu'il était sur une mission de consulting, temporaire de restructuration. Cette présentation malencontreuse a également affecté la crédibilité de sa candidature* ».

Une comparaison entre les CV reçus montre que les candidats qui ont obtenu un entretien téléphonique puis un entretien d'embauche, tant au cours de la première procédure de recrutement qu'au cours de la seconde procédure de recrutement, avaient une expérience plus importante que le réclamant en matière de management et de gestion. Ainsi, ces candidats avaient tous une expérience professionnelle dans le management d'équipes comprenant au moins 15 personnes. Au surplus, leur expérience dans le domaine de la formation s'accompagnait généralement d'une expérience avec les structures organisant la formation professionnelle des adultes.

En outre, l'âge des candidats aussi bien au cours de la première que de la seconde procédure de recrutement varie entre 32 ans et 55 ans, étant précisé que l'âge des candidats convoqués à un entretien d'embauche est compris dans la même tranche et que le candidat recruté *in fine* était à l'époque du recrutement âgé de 50 ans.

Le réclamant n'allègue pas d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, l'instruction n'a pas révélé la prise en compte de critères prohibés et notamment de l'âge ou de l'origine dans les procédures de recrutement organisées par une direction régionale d'un organisme de formation professionnelle. Au contraire, les informations obtenues laissent penser que la sélection du candidat s'est effectuée en considération d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En conséquence, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité estime que la réclamation est mal fondée.

Le Président

Louis SCHWEITZER