

# Faire respecter ces grands principes:

◆  
Apprécier uniquement les seules compétences et qualités des candidates et candidats

◆  
Poser des questions dont la seule finalité est de vérifier la compatibilité du profil et des compétences des personnes auditionnées avec le poste proposé

◆  
Respecter la vie privée des candidates et candidats

◆  
Traiter équitablement toutes les personnes auditionnées

◆  
Respecter la confidentialité

*Tout le long du processus de recrutement et même ensuite!*



**Vous vous retrouvez dans une situation de souffrance au travail, de fait pouvant s'apparenter à du harcèlement, du racisme, de l'antisémitisme, des violences sexistes et sexuelles et toutes formes de discriminations ?**

**Pour les personnels:**

**Cellule Écoute & accompagnement**

**[cellule.ecoute.accompagnement@univ-lyon2.fr](mailto:cellule.ecoute.accompagnement@univ-lyon2.fr)**



**Pour les étudiantes et étudiants:**

**Cellule Discrimination, harcèlement et violences sexuelles et sexistes**



— université  
— LUMIÈRE  
— LYON 2



**Vous faites partie d'un jury, d'un comité de sélection ou d'une commission de recrutement**

# Pensez-vous vraiment recruter sans discriminer?

**Plus de 20 critères de discrimination engagent votre responsabilité et de nombreux biais cognitifs compromettent votre neutralité**

Université Lumière Lyon 2 - mars 2026 - ipns - ne pas jeter sur la voie publique



## Discriminer ?

Les traitements discriminatoires peuvent ne pas être intentionnels, ils peuvent faire partie d'un processus inconscient (par exemple, associer un métier à un genre)

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite sur la base des critères de :

- Âge
- Apparence physique
- État de santé
- Grossesse
- Handicap
- Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses
- Orientation sexuelle ou identité de genre
- Origines réelles ou supposées
- Patronyme
- Sexe
- Situation de famille...

## Recruter sans biais cognitifs

De nombreux biais cognitifs (effet de halo, ancrage mental, illusion de savoir..), souvent inconscients peuvent modifier votre jugement. Les connaître permet de prendre de la distance et d'opérer un meilleur recrutement

- *"Ce candidat a une belle apparence physique, il sera parfait pour le poste" et à l'inverse "ce candidat est moins soigné, il sera moins rigoureux"*
- *"Si sa poignée de main est forte et assurée, il a certainement confiance en lui et il a du leadership"*
- *"Cette candidate ne fait que des sports d'équipe, elle est forcément très sociable et n'aimera pas travailler seule"*

Éliminer réellement les discriminations à l'embauche demande bien plus qu'un simple respect des règles. Cela implique de transformer les pratiques, de sensibiliser les équipes et de structurer les processus de recrutement pour limiter le poids des biais, qu'ils soient conscients ou non.



## Pour de bonnes pratiques de recrutement

- Élaboration de grilles d'analyse avant réception des profils des candidats et candidates
- Conception de critères d'évaluation précis et définis à l'avance avant les entretiens avec échelle de notation objective

### Nous contacter :

- **recrutement des personnels enseignants/enseignants-chercheurs:**  
drh-enseignants@univ-lyon2.fr
- **recrutement des personnels BIATSS :**  
drh-recrutement@univ-lyon2.fr