



LILLE

> 3 rue de la Digue
F - 59000 Lille



PARIS

> Socle de la Grande Arche - 1 Parvis de la Défense
F-92044 Paris - La Défense cedex

> Standard : +33 (0)3 20 54 58 92 / +33 (0)1 55 91 10 10

> www.iesege.fr



IESEG
SCHOOL OF MANAGEMENT

#IESEG
CARES

Guide Interne - Avril 2024 - Photos Credits: iStock - IESEG Communications Department



L'EXCELLENCE SANS PRÉJUGÉS

> Prévention des discriminations
dans le cadre des jurys d'admission
ORAUX 2024



IESEG
SCHOOL OF MANAGEMENT

#IESEG
CARES

LES GRANDS PRINCIPES

- En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, l'IESEG est libre de fixer ses modalités de sélection des étudiants, mais doit respecter les principes fondamentaux d'**interdiction de discrimination** et de **respect de la vie privée**, comme souligné par le Défenseur des Droits¹.
- Discriminer un candidat, *-traiter un candidat de manière défavorable sur la base d'un des 26 critères prohibés par la loi-* **est strictement interdit par le règlement intérieur de l'IESEG** et le cadre légal français.
Pour rappel, la discrimination peut se produire sans en avoir conscience ni l'intention, souvent en raison de stéréotypes et de préjugés.
- Il est donc nécessaire que **chaque membre de jury s'interroge sur ses propres pratiques de sélection** et leur impact sur les candidats.

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION

inscrits dans la loi française



> Le candidat est libre d'aborder ces sujets s'il le souhaite, mais le jury ne doit pas les initier de manière personnelle.

¹Le Défenseur des droits est une institution publique indépendante créée en 2011 et inscrite dans la constitution. Il a pour mission de défendre et promouvoir les droits et libertés de tout personne, adulte comme enfant.

LES RÉFLEXES À ADOPTER

- 1 Utilisez la **grille d'évaluation** fournie par l'IESEG afin d'évaluer le candidat sur des critères objectifs et communs. Les critères et coefficients associés ne doivent pas être modifiés ou adaptés par le jury.
- 2 Évitez toutes les remarques qui peuvent avoir un lien avec des critères de discrimination et qui contraindraient les candidats à donner des informations personnelles. Chaque information sollicitée doit avoir pour but de vérifier la **compatibilité du profil par rapport à la grille d'évaluation**.
- 3 Restez **ouvert à la diversité** des profils et parcours, en accord avec notre stratégie RSE -créer un environnement inclusif et diversifié-. Si le jury se fixe des attentes précises sur le « candidat idéal », il risque d'écarter des candidatures peut-être plus inhabituelles mais tout autant pertinentes.

LES QUESTIONS À ÉVITER

	'Quel est votre âge ? Êtes-vous en mesure de suivre cette formation ?'
	'Quel est votre poids / taille ? Pourquoi avoir choisi cette tenue vestimentaire aujourd'hui ?'
	'Pensez-vous pouvoir réussir vos études malgré votre handicap (ou neurodivergence) ?'
	'Êtes-vous français ? Quelle est la nationalité de vos parents ? Quelle est l'origine de votre prénom ou nom de famille ? D'où vient votre accent ?'
	'Quel est le métier de vos parents ? Êtes-vous boursier ? Comment financez-vous vos études ? Étiez-vous dans un lycée privé ou public ?'
	'Êtes-vous sûre de votre choix de carrière en tant que femme ? Ne pensez-vous pas que les métiers de la finance -RH- soient plutôt des métiers d'hommes -de femmes- ?'
	'Quelle est votre orientation sexuelle ? Que pensez-vous de telle orientation sexuelle ou identité de genre ? Êtes-vous militant LGBT+ ?' > Au début de l'entretien, si nécessaire et en cas de doute, nous pouvons demander au candidat quels pronoms il préfère utiliser pour respecter son identité de genre.
	'Êtes-vous engagé en politique ? Que pensez-vous du gouvernement ? Quel journal lisez-vous ?'
	'Êtes-vous croyant ? Êtes vous pratiquant ?'
	'Êtes-vous végétarien ? Fumez-vous ou consommez-vous de l'alcool ou des drogues ?'