



## La question de la situation de famille lors d'un recrutement



### Description de la situation

Lors d'un entretien de recrutement, la question de la situation de famille est évoquée. Un employeur interroge la candidate sur sa situation de famille, est-elle en couple, séparée, divorcée, a-t-elle des enfants ? et de quels âges ?

### Caractérisation de la situation

**Une personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de sa situation de famille.**

Lors d'une procédure de recrutement **les questions relatives à la famille sont illégales**. «Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles». Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

En posant ce type de question, l'employeur cherche s'assurer de la disponibilité de la candidate.

### Le traitement de la situation proposé par le groupe

L'employeur doit être informé du caractère illégal des questions liées à la vie privée lors d'un entretien.

Le groupe souhaite rédiger une fiche de cas pratique pour apporter un argumentaire et des conseils pour mieux préparer et accompagner les candidates face à ce type de questions.

### Les conseils pour l'accompagnement

Qualifier avec la candidate, la situation de discrimination.

En tant que conseiller(e) emploi, auprès du recruteur :

- Essayer **de comprendre** ce que cherche à savoir l'employeur en posant ce type de question pour déconstruire les représentations et comprendre les inquiétudes du recruteur pour le rassurer et revenir toujours aux aptitudes et aux compétences.
- Se **repositionner en tant que conseiller(e)** et professionnel de l'accompagnement « si je vous ai envoyé la candidature, c'est parce que l'on avait anticipé la disponibilité de la candidate, la personne est fiable elle est en capacité aujourd'hui d'occuper le poste »
- **Reformuler la remarque** pour provoquer une prise de conscience que son analyse est infondée et discriminatoire : «vous voulez dire que sa situation de famille va l'empêcher d'occuper pleinement le poste ?»

Attention : **ne pas prendre position**, ne pas être dans le jugement, ne pas montrer que ça peut être un problème mais toujours reformuler, rebondir de manière positive et constructive.

En tant que conseiller(e) emploi, auprès de la candidate :

- Conseiller de **recentrer l'entretien**, ne laisser pas l'employeur s'engager sur le terrain de la vie privée. Si on pose la question : avez-vous des enfants ? reformulez : si vous vous inquiétez sur ma disponibilité, ne vous inquiétez pas ma vie est organisée » et **rebondissez**

**tout de suite sur une question relative au poste pour recentrer l'entretien.**

- Conseiller de ne pas se braquer, et **rassurer le recruteur sur sa motivation** et sa future implication dans le poste.
- Préparez la candidate pour y répondre : « j'ai une organisation claire qui me permet de concilier facilement ma vie professionnelle et personnelle, j'ai trouvé un mode de garde et mon compagnon m'épaule ». Ou si la candidate a une contrainte, il faut mieux être clair dès le début tout en rassurant : « j'ai une organisation claire qui me permet d'être disponible sauf le mercredi ».

**Les conseils pour l'accompagnement**

La vie privée ne peut en aucun cas entrer dans les critères de sélection d'un processus de recrutement, on peut tout de même évoquer le sujet. En effet, il est défini que les informations recueillies doivent répondre « aux principes de finalité, de proportionnalité et de pertinence ». Il est donc compréhensible que, par exemple, la question des enfants puisse se poser pour un poste qui nécessiterait de nombreux déplacements.

**Contact :**

**Charline SAUSSAYE**

Cheffe de projet égalité et diversité

[csaussaye@mef-cotentin.com](mailto:csaussaye@mef-cotentin.com)

Tel.: 02 33 01 64 66

Maison de l'Emploi et de la Formation du  
Cotentin

1 rue d'Anjou - BP 81

50130 Cherbourg-en-Cotentin

Toutes les études de cas sont disponibles sur le site  
[www.mef-cotentin.com](http://www.mef-cotentin.com) (Publications)