

## Comment éviter les discriminations à l'embauche selon le sexe ?

Certains termes utilisés dans les offres d'emploi peuvent mener à des biais ou des discriminations. D'ailleurs, les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail restent présentes. Mais alors, comment éviter les discriminations à l'embauche selon le sexe dès la rédaction d'une offre d'emploi ?

### 1- Ce que dit la loi sur la discrimination liée au sexe

#### La réglementation

Au-delà de l'ensemble du processus de recrutement, la première discrimination liée au sexe commence souvent par une offre d'emploi qui peut être discriminatoire, de manière volontaire ou non volontaire.

Pourtant, la loi se montre très précise et explique clairement qu'une offre d'emploi est discriminatoire si :

- L'offre demande un profil uniquement masculin ou un profil uniquement féminin pour un poste.
- Le poste ne fait pas la mention de F-H ou encore H-F

D'ailleurs, il est interdit pour un employeur de favoriser un homme ou une femme dans l'objectif d'établir un équilibre dans son entreprise, mais il existe des exceptions.

#### Les exceptions

Toutefois, la loi met en évidence quelques exceptions. En effet, pour certains emplois, le genre peut constituer un critère déterminant.

L'article L. 1142-2 du Code du travail, ainsi que l'article 225-3 du Code pénal admet une différence de traitement dans les cas suivants :

- Dans le cadre artistique, lorsqu'un rôle doit être interprété par un rôle féminin ou masculin.
- Dans le secteur du mannequinat pour la présentation d'accessoires ou de vêtements
- Pour les modèles, féminins ou masculins
- Mesures au bénéfice des femmes afin de rétablir l'égalité professionnelle : Les articles L. 1142-4 et suivants admettent l'application de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes

et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

De telles mesures ne peuvent néanmoins intervenir qu'en application :

- Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche
- Soit de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus
- Soit de dispositions d'un plan négocié dans l'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **2- Nos conseils contre les biais et la discrimination selon le sexe dans les offres d'emploi**

Si vous lancez un processus de recrutement, voici quelques conseils qui peuvent vous aider à lutter contre la discrimination et les biais selon le sexe. Suivez le guide !

### **La notion d'adjectifs masculins**

L'utilisation de certains adjectifs pourraient appeler un profil plus masculin que féminin lorsqu'ils sont employés pour définir un candidat ou une candidate.

Cependant, vous pouvez utiliser ces adjectifs s'ils définissent clairement le poste ou les fonctions du poste recherché.

Par exemple, évitez de demander « un candidat sportif ». A la place, nous vous conseillons de préciser que les fonctions du poste nécessitent de porter des charges lourdes ou de se déplacer régulièrement.

### **Evitez les adjectifs féminins**

De la même manière, évitez d'utiliser certains adjectifs qui pourraient viser un profil plutôt féminin, mais préférez préciser ce que la fonction du poste implique.

Par exemple, à la place d'utiliser les termes « attentive », « soignée », vous pouvez stipuler que dans le cadre de la mission, il y aura des contacts réguliers avec la clientèle, ce qui implique une certaine exigence de présentation.

De la même manière, vous n'écrirez pas « discret » ou « réservé », qui pourraient attirer un profil plutôt féminin, mais notez plutôt « Le poste implique, au vu de la gestion des informations sensibles et confidentielles, de faire preuve de discrétion et de respecter le principe de confidentialité ».

### **Prêtez attention au nom du poste**

Lors de la rédaction de votre offre d'emploi, prêtez une attention particulière au nom du poste que vous allez choisir.

En effet, évitez d'utiliser un nom de poste féminin comme « Caissière », « Coiffeuse ». Vous pouvez utiliser Hôte-Hôtesse de caisse F-H ou Coiffeur-Coiffeuse F-H.

De la même manière, il est interdit d'utiliser toute expression masculine comme « Homme de terrain » ni « Homme de la situation ».

Il est préférable d'utiliser une mention indiquant que l'emploi est ouvert aux candidats des deux sexes.

Ainsi, nous vous conseillons d'utiliser ce type de vocabulaire : « Directeur.trice marketing « F-H », « H-F » ou encore « Femme-Homme ».

### **La rédaction de l'offre d'emploi**

Travaillez bien la rédaction de votre offre d'emploi pour qu'elle soit inclusive ou genrée et ne comporte aucuns critères de discrimination. L'écriture inclusive est une manière d'écrire qui est utilisée pour féminiser les mots. Pour cela, on utilise, entre les points, points-médians ou tirets, la terminaison du féminin. Par exemple, on écrira « commerçant-e-s », « Directeur-trice » ou encore « Chargé-e de mission ». Pour certains jobboards, il est préférable, dans l'intitulé du poste, d'utiliser les mots en entier par exemple Directeur-Directrice F-H.

Si vous souhaitez vérifier rapidement que votre offre d'emploi ne comporte pas d'éléments discriminatoires, testez notre [outil d'analyse sémantique](#). Il va vous aider à optimiser le contenu de vos offres d'emploi.

Pour cela, copier-coller simplement le texte de votre annonce sur notre outil puis scannez-le.

A présent, vous connaissez plus d'astuces sur la manière de rédiger une offre d'emploi sans discriminations ou biais selon le sexe. Pour aller encore plus loin, n'hésitez pas à consulter notre fiche pratique sur les [discriminations liées au sexe](#).