

## Quand le jargon devient un obstacle à l'inclusion

Dans les offres d'emploi, les descriptions de poste ou les échanges professionnels, l'usage d'un jargon professionnel est courant. Il permet aux équipes de gagner du temps et de se comprendre entre spécialistes. Dans certains environnements professionnels, il est même perçu comme un marqueur d'expertise. Toutefois, lorsqu'il n'est pas maîtrisé ou contextualisé, le jargon peut freiner l'inclusion. Il peut décourager des candidatures, exclure des profils compétents ou créer des incompréhensions, sans intention discriminatoire. Ces effets sont souvent invisibles pour les personnes qui maîtrisent déjà ces codes. Cet article propose d'analyser en quoi le jargon professionnel peut représenter un obstacle à l'inclusion et comment les RH et les managers peuvent en limiter les effets, notamment dans une logique de recrutement non discriminatoire.

### Qu'entend-on par jargon ?

Le jargon de métier désigne un ensemble de termes, d'abréviations ou d'expressions propres à un secteur, une fonction ou une organisation.

Il peut s'agir de sigles internes, de vocabulaire technique, de concepts ou de formulations issues des pratiques internes, parfois compréhensibles uniquement par les personnes déjà en poste.

De plus, ce jargon peut évoluer avec le temps et s'enrichir de références propres à l'histoire ou à la culture de l'entreprise. S'il facilite la communication entre personnes partageant les mêmes références, il peut exclure celles qui ne les maîtrisent pas. Cette exclusion n'est pas toujours intentionnelle, mais elle produit néanmoins des effets concrets.

### Pourquoi le jargon peut devenir un frein à l'inclusion ?

L'usage excessif du jargon suppose que les personnes qui lisent ou entendent ces termes disposent des mêmes codes. Cela peut désavantager certains profils, notamment les personnes en reconversion professionnelle, jeunes diplômées, issues d'autres secteurs ou qui ne connaissent pas encore les codes et le langage propres à l'entreprise ou au métier.

Le jargon peut également exclure des personnes dont le français n'est pas la langue maternelle ou celles qui ont acquis leurs compétences dans des contextes professionnels différents. Il peut ainsi agir comme un filtre implicite, sans lien direct avec les compétences réellement nécessaires pour occuper le poste. Il valorise la familiarité avec un univers plutôt que la capacité à apprendre, à s'adapter ou à monter en compétences.

Dans les offres d'emploi, le recours massif au jargon peut rendre le poste difficile à comprendre. Certains profils peuvent s'auto-exclure, pensant à tort ne pas correspondre

au profil recherché. D'autres peuvent ne pas identifier les compétences attendues derrière des termes trop techniques ou trop internes, ce qui nuit à l'efficacité de l'offre pour recruter des profils diversifiés. Ce phénomène limite la diversité des candidatures et peut conduire l'employeur à recruter toujours les mêmes types de profils, au détriment de profils atypiques ou diversifiés.

Pour vérifier que vos offres d'emploi respectent les principes d'égalité, et attire des profils larges et diversifiés de candidatures, vous pouvez utiliser l'outil [l'Analyseur](#), développé par À Compétence Égale.

### **Un enjeu juridique**

Le recrutement est encadré par le principe de non-discrimination inscrit dans l'article L.1132-1 du Code du travail<sup>1</sup>. Le jargon n'est pas interdit en tant que tel mais son usage peut devenir excluant lorsqu'il conduit à évaluer les personnes sur leur maîtrise du vocabulaire interne plutôt que sur leurs compétences réelles, nécessaires pour occuper le poste. Dans ce cas, le risque est de produire une discrimination indirecte.

L'employeur doit être en mesure de démontrer que les exigences formulées sont nécessaires et proportionnées, conformément à l'article L.1221-6 du Code du travail<sup>2</sup>. Cela implique de s'interroger sur la pertinence des termes utilisés et sur leur lien réel avec les missions du poste.

### **Les effets du jargon dans l'entreprise**

Au-delà du recrutement, le jargon peut également freiner l'inclusion en interne. Il peut renforcer un sentiment d'exclusion chez certains personnels, limiter la prise de parole ou freiner l'intégration de nouvelles recrues, en particulier lors des premières semaines d'intégration.

Ces difficultés peuvent ralentir la montée en compétences et détériorer le sentiment de légitimité. Dans les équipes, il peut accentuer des rapports de pouvoir implicites entre celles et ceux qui maîtrisent les codes et les autres, ce qui peut nuire à la coopération au sein des équipes.

### **Le rôle des RH et des managers**

Les RH et les managers jouent un rôle important dans la vigilance portée au langage utilisé. Il est important qu'ils veillent à utiliser un langage compréhensible et inclusif, tant dans les offres d'emploi que dans les fiches de poste et les communications internes. Leur objectif consiste à s'assurer que le jargon utilisé ne représente pas une barrière à la compréhension du poste, et qu'il ne devienne pas un critère implicite de sélection. Ils peuvent aussi contribuer à clarifier certains termes ou à inciter les équipes à utiliser un langage accessible.

## **Bonnes pratiques pour limiter l'impact du jargon**

Limiter l'impact du jargon ne signifie pas supprimer tous les mots techniques. Il s'agit de clarifier les termes et de privilégier des formulations compréhensibles, en distinguant ce qui relève des compétences indispensables de ce qui peut être acquis en formation ou en situation de travail. Pour cela, la relecture collective des offres et la sensibilisation au langage inclusif sont des leviers efficaces.

L'utilisation d'un jargon professionnel peut constituer un obstacle à l'inclusion, tant dans le recrutement que dans la vie de l'entreprise. Pour les managers et les ressources humaines, il est important de s'interroger sur le langage utilisé pour élargir les viviers de talents et favoriser une inclusion durable, fondée sur les compétences réelles plutôt que sur la maîtrise de codes implicites.

### **Sources**

<sup>1</sup> Code du travail - Article L.1132-1

<sup>2</sup> Code du travail - Article L.1221-6