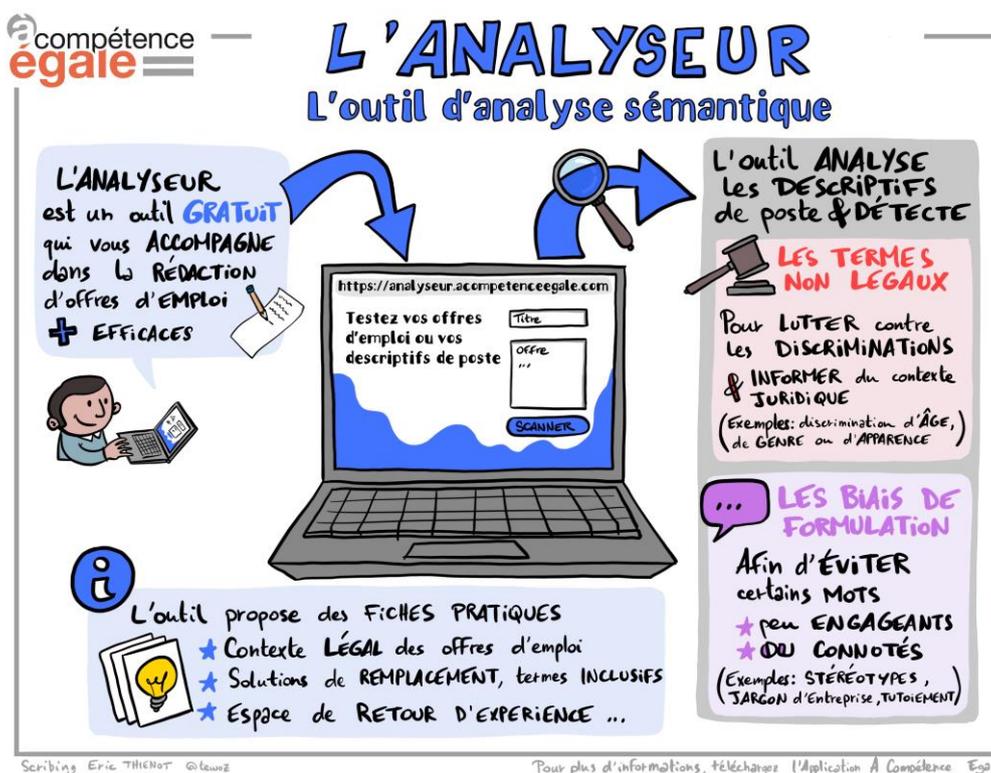


Un « analyseur » pour lutter contre la discrimination dans les offres d'emploi

Avec 80% des offres d'emploi discriminatoires ou biaisées, l'association A Compétence Egale a développé un nouvel outil permettant aux recruteurs d'analyser la sémantique de leurs offres d'emploi et descriptifs de postes, de tester la conformité juridique et d'éviter de passer à côté de candidats potentiels.



L'association A Compétence Egale met à la disposition des recruteurs un **nouvel outil, gratuit et pédagogique**, capable de **tester les offres d'emploi et les descriptifs de poste, de présenter les anomalies juridiques et les biais cognitifs et de proposer des solutions de formulation de remplacement**. Cet outil a été développé à la suite d'une étude* conduite en 2020 sur 510 133 offres d'emploi. Les résultats ont montré que **plus de 80% des offres d'emploi analysées étaient potentiellement porteuses d'au moins un motif de discrimination**.

Désormais, il suffit de copier le titre de l'annonce et son contenu dans l'analyseur, [disponible en ligne](#), pour tester une offre d'emploi. L'analyseur scanne le texte, explique ce qui est illégal ou introduit un biais, et apporte des recommandations détaillées pour modifier l'annonce. Il présente aussi des fiches pratiques pour comprendre les motifs de discrimination.

Les utilisateurs disposent également d'un espace de partage et d'échanges sur la thématique des discriminations afin de faire avancer les prises de conscience et enrichir le site.

Un des objectifs de l'étude étant d'analyser **l'impact des termes utilisés dans les processus de recrutement**, les résultats ont montré que 67% des annonces présentaient des biais cognitifs et 37% des discriminations juridiques. Parmi les principales discriminations et biais, on retrouve le sexe (78%), l'âge (20%) et l'état de santé (7%).

*Etude réalisée par Proxem (entreprise de Dassault Systèmes spécialiste de l'analyse sémantique des données) en 2020 et présentée en février 2021.

Les biais liés au sexe, à l'âge ou à des demandes spécifiques, des discriminations inconscientes

Le biais cognitif est un mécanisme de pensée à l'origine d'une altération du jugement et qui fausse la prise de décision. Dans le cadre de la rédaction des offres d'emploi, les biais peuvent être notamment liés aux stéréotypes et à la généralisation lors de l'utilisation de certains termes pouvant, inconsciemment, favoriser certains groupes et en exclure d'autres. Ils ne sont pas légalement répréhensibles mais induisent une perspective moins engageante pour certains, qui hésiteront donc à candidater malgré leurs compétences. Ces annonces sans écriture inclusive ou genrée, les qualificatifs sans écriture inclusive ou genrée, le tutoiement, la possession d'un véhicule personnel, les demandes de candidature manuscrite ou de photos... sont les principaux biais relevés.

Les discriminations juridiques toujours d'actualité

Les discriminations juridiques relèvent d'un traitement défavorable fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, origine, handicap...) et relevant d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). Elles sont donc interdites dans les offres d'emploi.

Malgré la sensibilisation conduite depuis de nombreuses années, ces discriminations concernaient **plus du tiers des offres discriminatoires** avec par exemple des postes sans mention H-F ou F-H, une expérience exigée avec un maximum, des mentions de postes réservés aux travailleurs handicapés, aux jeunes diplômés, aux personnes en bonne condition physique ou résidant dans certains lieux...

Témoignage de Madame la Ministre Élisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances :

« Les discriminations constituent une réalité dans notre pays qui se manifestent dans toutes les sphères de notre société et en premier lieu dans l'emploi. En 2019, les discriminations dans le monde professionnel représentaient 47% des réclamations reçues par le Défenseur des droits, dont plus de 28% dans le secteur privé et 18% dans la fonction publique. Dans ce contexte, afin de concrétiser la promesse républicaine d'égalité et ne laisser personne sur le bord de la route, le Gouvernement a lancé une plateforme de signalement des discriminations, accessible via le 39 28 ou par tchat et sur Internet : www.antidiscriminations.fr. Cependant, il est essentiel de prévenir en amont les discriminations : en renforçant la sensibilisation et la formation de tous les recruteurs et en luttant contre les biais qui peuvent figurer dans les offres d'emploi. L'outil d'analyse des offres d'emploi développé par « A compétence égale » constitue dès lors une solution efficace et concrète pour enrayer les discriminations dans le recrutement. J'invite toutes les personnes qui recrutent ainsi que les salariés et les candidats à s'en emparer. »

Témoignage Stéphanie Lecerf, Présidente A Compétence Egale

« La vocation de l'analyseur est de renforcer la pédagogie à travers un outil simple et accessible à tous afin de lutter contre les discriminations qui se manifestent dès l'offre d'emploi, rendre les annonces beaucoup plus inclusives et ne plus passer à côté de tous les talents qui ne s'y reconnaissent pas et ne postulent pas. C'est au cœur même des missions que porte A Compétence Egale. »

Pour obtenir l'étude complète / Contact presse : AYIN - stephanie@ayin.fr – 06 88 47 79 73

A propos de l'association A Compétence Egale – www.acompetenceegale.com

Créée en mars 2006, l'association A Compétence Egale est la référence en matière de lutte contre les discriminations et fédère les recruteur.se.s qui s'engagent contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi. Les membres d'A Compétence Egale développent collectivement des outils pour un recrutement plus juste. Ils sont tous obligatoirement formés à la non-discrimination dans le recrutement. Elle représente aujourd'hui plus de 150 implantations territoriales, soit plus de 2000 recruteur.se.s qui participent à plus de 35 000 recrutements en CDI chaque année.

Ses membres : Abaka, Almas Associates, Arcadia, Atorus Executive, Attitudes, Auréane Conseil, Axone, Bold Executives, Briks, C2S RH, Cabéo RH, Capital Ressources, CCLD Recrutement, Circular Search, Circular Consulting, De Corgnol & Agnès, EHC, Elicor, Epicène, Ethic Search Partners, Eurhea Conseil, Exolys, Exos recrutement, Experis executive, Feature DDC, Forstaff, Foncia groupe, Fyte, Happy to meet you, Htag recrutement, Humanessence, JLO Emploi, Jobberry, Juicy People, Korn Ferry, Kreno Consulting, La Persona Institut, Lincoln Group, Linkeom, Linman & Associés, Managing, Médiane Conseil, Michael Page, MO Conseil, Morgan Philips, Morgan Philips Executive Search, Page Executive, Page Personnel, Peoplexpert, People In, Phileum, Recrutop, Robert Half, Robert Walters, Sagemcom, Saven, Sixela, Talent People, Talents First, Taste, Théodore Search, TSN Executive Search, Uman Partners, UpperTeams, Valorescence, Veolia, Walters People.