


A. CE QU'ON Y GAGNE ET POURQUOI LE FAIRE ?

1. ENRICHIR LES COMPÉTENCES DE SES ÉQUIPES

Les femmes représentent 48,3 % de la population active¹ et 55,4 % des effectifs diplômés de l'enseignement supérieur². Écarter les candidatures féminines ou masculines c'est **amputer de moitié son vivier de recrutement** et se priver d'autant de compétences. L'ESS doit justement anticiper d'importants besoins de renouvellement de ses effectifs - 30 % des salarié-e-s ont plus de 50 ans - notamment chez les cadres de l'action sociale et les intervenant-e-s de l'aide à domicile.


2. PRÉVENIR TOUTE DISCRIMINATION ET RESPECTER LA LOI

 Lors d'un recrutement l'employeur a interdiction de discriminer un-e candidat-e en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse³ quel que soit le poste à pourvoir. Les seules exceptions sont les artistes, les mannequins et les modèles appelés à tenir un rôle féminin ou masculin.

 La règle de non-discrimination s'applique aux différentes étapes du recrutement :

- rédaction de l'offre d'emploi
- choix du-de la candidat-e retenu-e
- sélection des candidat-e-s en vue d'entretiens
- questions posées lors des entretiens
- questionnaires et tests d'embauche

 L'accord UDES du 27/11/15 prévoit que les structures s'engagent dans des pratiques de recrutement non discriminantes.

À quoi s'expose l'employeur coupable de discrimination ?		
sanctions civiles (conseil des prud'hommes)	sanctions pénales (tribunal correctionnel)	
versement de dommages et intérêts au plaignant	personnes physiques 3 ans d'emprisonnement + 45.000 € d'amende + peines complémentaires (Article 225-19 du Code pénal)	personnes morales : 225.000 € d'amende + interdiction d'exercer + placement sous surveillance judiciaire
La personne s'estimant victime de discrimination peut s'adresser :		
à l'inspection du travail qui a pouvoir de saisir le procureur de la République si son enquête confirme des faits de discrimination	au Défenseur des Droits qui peut, après enquête, demander des sanctions disciplinaires à l'autorité qui en a le pouvoir, contre l'employeur qui a commis une faute	
Qui est passible de sanctions pénales ?		
la personne qui émet, publie et diffuse l'offre : l'entreprise qui recrute et/ou le prestataire extérieur (cabinet de recrutement, Pôle Emploi, Apec, tout site sur lequel l'offre est consultable...)	la personne qui mène le(s) entretien(s) de recrutement	
 Diffuser une offre discriminatoire engage la responsabilité :		
des personnes morales : employeur, site diffusant l'offre, cabinet de recrutement...	des personnes physiques impliquées dans sa rédaction, son contrôle, sa validation, sa diffusion...	

La priorité de l'employeur à l'embauche doit être les aptitudes et les savoir-faire.

3. PORTER LES VALEURS DE L'ESS

L'égalité professionnelle femmes-hommes est une préoccupation forte de l'ESS inscrite dans la loi Hamon⁴. Défendre et rendre effective cette égalité inscrit l'employeur dans la diversité de la société, le crédibilise vis-à-vis des parties prenantes externes et pose l'équité comme fondement interne.

B. COMMENT RECRUTER SANS DISCRIMINER ?

1. TORDRE LE COU AUX STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes de genre, qu'ils soient portés par l'entreprise ou le-la collaborateur-riche de façon consciente ou non, sont une cause majeure de choix discriminatoires lors d'un recrutement.

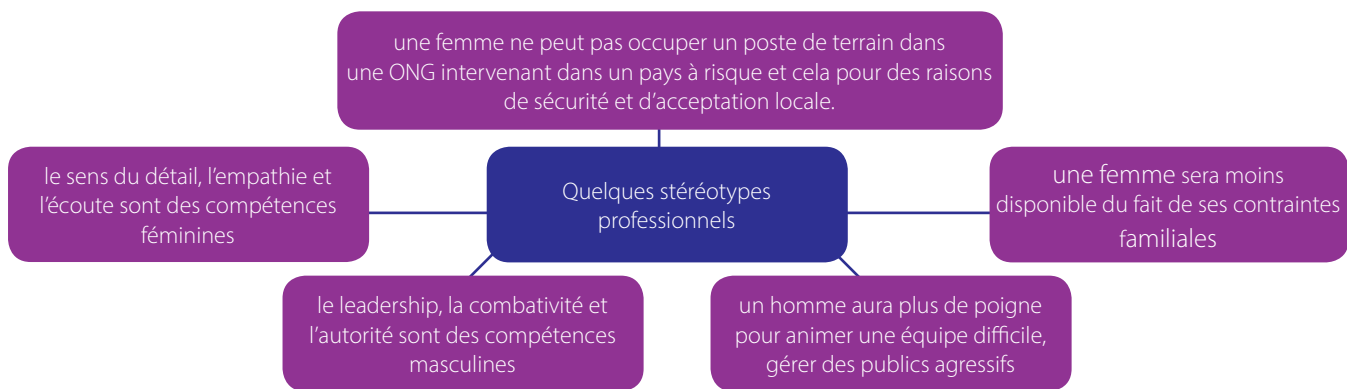
Femmes et hommes véhiculent indifféremment des stéréotypes, parfois identiques, sur l'autre sexe mais également sur le leur. Et pourtant il n'existe pas de métier qui ne puisse être exercé indifféremment par une femme ou par un homme.

¹ En 2017 - Source : INSEE Tableau de l'économie française édition 2018

² Source : Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits de la Femme – Chiffres clés édition 2018

³ Il existe d'autres critères discriminatoires interdits. Se reporter à [l'article L.1132-1 du Code du travail](#)

⁴ Articles 3 et 4 de la Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire



Pour une vision complète du processus de recrutement, reportez-vous au [Guide pratique du recrutement](#) publié par l'UDES.

2. RÉDIGER L'OFFRE D'EMPLOI DANS UN LANGAGE NEUTRE

Toute offre d'emploi doit s'adresser indifféremment et explicitement autant aux femmes qu'aux hommes. L'intitulé du poste ainsi que le texte de l'annonce doivent être rédigés en langage non sexué.

Les mentions discriminatoires, liées au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse, sont formellement interdites dans une offre d'emploi.

Mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ou refuser d'embaucher une personne en raison de son sexe, de sa situation familiale ou de sa grossesse est passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € (Article L. 1146-1 du C. trav.). Cette sanction est indépendante des sanctions pour discrimination.

En pratique	
Féminiser ou masculiniser, selon les cas, les noms de métiers ⁵	Les noms de métiers qui ne connaissent pas de féminin ou de masculin ou ceux qui sont méconnus doivent être suivis de H/F. Par exemple : médecin H/F ou sage-femme H/F (le masculin « maïeuticien » est peu usité). Mais un-e assistant-e et non un assistant H/F
Utiliser le trait d'union ou le point plutôt que la parenthèse pour féminiser le nom de métier	Les assistant-e-s maternel-le-s Le ou la technicien-ne
Vous pouvez également utiliser les doublets	La candidate ou le candidat devra faire preuve de...
Ne pas écrire ...	Mais écrire ...
Recherche une aide à domicile	Recherche un ou une aide à domicile H/F
Animate ur de centre de loisir	Animateur-trice de centre de loisir
Vendeuse H/F	Vendeur-euse ou Vendeuse ou vendeur
Description du poste : le chargé de production encadre... → Il anime les réunions d'équipe → Il assure... → Il veille à ce que...	Description du poste : le ou la chargé-e de production encadre... → il ou elle anime les réunions d'équipe → il /elle assure... → il ou elle veille à ce que...
Homme de terrain rigoureux	Homme ou femme de terrain rigoureux-euse Ou Professionnel-le de terrain rigoureux-euse

Favoriser les candidatures d'un sexe pour développer la mixité, est-ce possible ?

Oui il existe 3 cas où les candidatures féminines peuvent être favorisées de façon temporaire :

- lorsqu'un texte réglementaire prévoit une telle mesure (recrutement, formation, promotion, organisation et conditions de travail)
- si une convention ou un accord collectif de branche étendu le prévoit.
- en application d'un plan pour l'égalité professionnelle (accord d'entreprise ou plan d'actions unilatéral).

EXEMPLE Cécile Ruffin, chargée de projets à FETE, une Scic de Dijon qui accompagne les sections syndicales d'entreprises sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes témoigne des actions négociées et mises en place par les entreprises. Une coopérative agricole franc-comtoise de 120 salarié-e-s a pris plusieurs mesures afin de remédier à la non mixité de ses métiers comme inscrire dans l'accord égalité professionnelle, 1 - qu'à compétences égales, la candidature masculine sera préférée pour les emplois de bureau (secrétariat, comptabilité) et de laboratoire, postes 100% féminisés aujourd'hui et 2 – des objectifs chiffrés de mixité pour ces métiers à échéance de 3 ans.

Dans le cadre d'un plan pour l'égalité F/H et seulement dans ce cadre, l'offre peut préciser que : «la politique d'embauche de l'entreprise vise à améliorer la représentation des femmes au sein de ses effectifs». Il est indispensable de mentionner l'existence de ce plan.

⁵ Pour une liste des noms de métiers consultez le [Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions \(La documentation Française –1999\)](#) p 58 & s.

 Dans l'un ou l'autre cas il est interdit de mentionner sur l'annonce que l'emploi est réservé aux femmes et les candidatures masculines doivent également être étudiées.

 Est interdite sans aucune exception une mention du type « À compétences égales les candidatures féminines (ou masculines) seront privilégiées ».

Comment, grâce à mon annonce, susciter des candidatures féminines sur des métiers très masculinisés (et inversement) sans discriminer ?


- bannir tout vocabulaire sexiste, utiliser un langage épicène et des illustrations mixtes.
- réfléchir à l'intitulé des postes qui peuvent être trop genrés : « chauffeur » devenant « agent-e de conduite ».
- rédiger l'annonce en binôme femme-homme ou la soumettre à relecture critique par l'autre sexe.
- dans la partie présentation de l'employeur, communiquer sur les valeurs d'égalité professionnelle femmes-hommes et les éventuelles réalisations concrètes de la structure (égalité salariale, égalité des chances d'évolution, politique anti harcèlement, mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle et personnelle, mixité des équipes...).

→ intégrer une mention qui pourrait être « À compétences égales notre structure étudie les candidatures des femmes et des hommes de manière équitable » ou « À compétences égales notre structure étudie les candidatures sans aucune discrimination ».



Les fédérations employeurs de l'aide à domicile ont créé des fiches permettant de présenter leurs métiers tant à des jeunes en réflexion sur leur orientation, qu'auprès de futurs candidats, et à des salariés déjà présents dans ces structures. Le choix d'illustrations mixtes (ci-contre) dans un secteur qui emploie 95 % de femmes est revendiqué. Les fiches comprennent aussi un paragraphe pour encourager les garçons à choisir ces métiers. Les fiches sont disponibles auprès des fédérations (www.admr.org; www.adessadomicile.org; www.fnaafp.org; www.una.fr) et elles ont aussi été diffusées dans les missions locales.

3. POUR VOUS AIDER À ATTIRER DES CANDIDATURES DES DEUX SEXES

-  Diversifier ses canaux de recrutement permet de multiplier les types de profils et de favoriser la mixité.
- définir ses besoins en fonction de compétences et d'expériences et non uniquement de diplômes.
- s'informer des différentes formations existantes pour les métiers de l'entreprise et ne pas se limiter à l'école ou à la formation « qu'on connaît ».
- recruter des profils atypiques et former aux compétences clés.
- faire appel à des associations dédiées au placement ou au retour à l'emploi des personnes.

Des médias pour recruter
Sites généralistes : Pôle emploi - Apec - iQuesta - LE CLUB TELI
Sites spécialisés ESS : UDES Portail emploi - RESACOOOP - JOB FOR CHANGE - Fuyons la Défense – Humanitaire : Portail de la solidarité internationale - Environnement : Réseau-TEE - EMPLOI ENVIRONNEMENT - Greenjob - Portail environnement – Social : Site emploi des centres sociaux - Actualités Sociales Hebdomadaires
Site de votre entreprise, celui de votre réseau/fédération ou mouvement, la page Facebook de l'entreprise/association, les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn ou Auberge de la Solidarité

Limites de la cooptation : elle est censée être plus sûre et plus facile, le-la collaborateur-trice étant « pré approuvé-e ». Mais le procédé peut devenir inéquitable vis-à-vis d'autres candidat-e-s, favoriser la reproduction du modèle social de l'entreprise et nuire au final à la diversité. Elle doit donc toujours se compléter d'un processus de sélection objectif.

Quelques bonnes pratiques :

- rédiger son cahier des charges « égalité professionnelle et recrutement » comprenant des engagements en faveur de la mixité et de la non-discrimination :
 - retenir des candidatures des 2 sexes, à proportion des candidatures reçues, quand les compétences sont présentes ;
 - outiller et former les recruteurs, les sensibiliser à la diversité et à la non-discrimination ;
 - à compétences égales retenir les candidatures du sexe le moins représenté dans le métier, le poste, la structure...
- se fixer des objectifs chiffrés de femmes et d'hommes à recruter en fonction des métiers ou catégories professionnelles ;
- redéfinir les intitulés des fiches de poste et leur contenu pour les rendre épicènes.

Des outils et des méthodes pour vous aider

- Utiliser des grilles d'évaluation objectives et standardisées en phase de sélection et en phase d'entretien afin de traiter de façon équitable toutes les candidatures.
- Lorsque cela s'avère pertinent, recourir au CV normalisé (type Europass, ...) qui permet de se concentrer sur le fond d'une candidature plutôt que sur sa forme.

4. L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Afin de limiter le risque de discrimination, l'entretien gagne à être mené par 2 personnes, si possible de sexe différent. Il est également souhaitable que les recruteurs aient été sensibilisés ou formés à l'égalité professionnelle femmes-hommes et en particulier aux risques juridiques, aux conséquences humaines et économiques de la discrimination mais aussi à la prise de conscience de leurs propres stéréotypes.

EXEMPLE Cette association de 70 salarié-e-s a organisé pour les responsables impliqués dans les recrutements une formation interne animée par la responsable RH d'une demi-journée portant sur la prise de conscience des biais au recrutement, la sélection des candidatures et la conduite de l'entretien. Pour prévenir tout risque de discrimination, l'association s'est aussi dotée de grilles de tri des candidatures sur des critères objectifs (durée de l'expérience, maîtrise d'un logiciel, d'une langue étrangère,...), de guides d'entretien avec des questions standardisées pour tous les candidats portant sur les compétences requises et d'un tableau de suivi des candidatures reçues et sélectionnées par sexe. (cf. annexe 1 : «Droits et obligations des parties en matière de recrutement»).

Les questions interdites en entretien d'embauche

 Vous ne pouvez poser que des questions en lien direct avec la capacité à occuper l'emploi proposé et les aptitudes professionnelles. Toutes questions relatives au sexe de la personne, à sa situation familiale ou à sa grossesse sont interdites.

Puis-je poser ces questions en entretien ?	
Êtes vous marié-e ? en couple ?	Non
Combien d'enfants avez-vous ? quel âge ont-ils ?	Non
Comptez-vous avoir des/d'autres enfants ?	Non
Comment faites-vous garder vos enfants ?	Non
Vous seriez amené(e) à déménager. Votre famille vous suivra-t-elle ?	Non
Seriez-vous prêt-e à déménager ?	Non
En tant que femme pensez-vous pouvoir encadrer une équipe exclusivement masculine / féminine ?	Non
À un homme : vous intégrerez vous à une équipe exclusivement féminine ?	Non
Pourrez-vous concilier votre vie de famille avec les horaires décalés ?	Non
Les horaires décalés vous posent-ils un problème ?	Oui
À une femme : c'est un métier d'homme. Y arriverez-vous ?	Non
À une femme : c'est un métier très masculinisé. Est-ce un avantage d'être une femme ?	Non
Quels sont vos atouts en tant que femme sur ce poste ?	Non
Votre femme/mari travaille-t-elle/t-il ?	Non

5. CRÉER UN OUTIL DE SUIVI STATISTIQUE DU RECRUTEMENT PAR SEXE

Pourquoi ?

Afin de vous donner une vision synthétique de vos recrutements et de les piloter dans une optique de meilleure mixité.

L'outil vous permettra d'inscrire vos engagements, de formaliser simplement vos recrutements (candidatures reçues, candidat-e-s reçu-e-s, recruté-e-s). Vous pourrez, dès lors, suivre les éventuels écarts entre vos objectifs et le réalisé et constater vos progrès.

DES RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

- [Coordonnées du Défenseur des Droits](#)
- [La rédaction des offres d'emploi : le cadre juridique \(Pôle Emploi – septembre 2017\)](#)
- [Diversifier ses recrutements sans discriminer - La rédaction des offres d'emploi \(Le Défenseur des Droits\)](#)
- [La protection contre les discriminations - Recours et sanctions en cas de discriminations \(Ministère du Travail\)](#)
- [A compétence égale](#)
- [Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe \(HCEfh\)](#)
- [Guide pratique du recrutement - UDES](#)

Exemple d'outil de suivi du recrutement par sexe et par métier		
Mixité	Femme	Homme
Nombre de postes identiques dans l'entreprise	10	2
Taux de mixité	83%	17%
Objectif de mixité	60%	40%
Candidatures		
Nombre de candidatures reçues	25	10
	71%	29%
Nombre de candidat-e-s reçu-e-s en entretien	3	1
	75%	25%
Candidat-e recruté-e		
Nombre de postes après recrutement	10	3
Nouveau taux de mixité	77%	23%