



# Employeur - Rédiger une offre d'emploi sécurisée et efficace

## FAQ

### **Q : Sur quoi dois-je me concentrer dans mon offre ?**

Restez centré sur les compétences, qualifications et missions réellement nécessaires pour le poste.

### **Q : Que dois-je éviter de mentionner ?**

Ne parlez pas de critères discriminatoires : âge, sexe, situation familiale, origine, nationalité, état de santé, apparence, convictions religieuses, orientation sexuelle, identité de genre, style de vie (fumeur/non-fumeur, animaux domestiques), nom ou langue parlée, sauf si c'est strictement nécessaire pour le poste.

### **Q : Puis-je décrire un "profil type" ?**

Non. Évitez les stéréotypes ou profils "type" comme "jeune dynamique" ou "profil sportif". Méfiez-vous aussi des phrases indirectes qui pourraient exclure certains candidats, comme "adapté aux femmes" ou "profil masculin".

### **Q : Quel langage utiliser ?**

Privilégiez un langage neutre et inclusif (ex. H/F ou H/F/X). Évitez les adjectifs subjectifs ou stéréotypés.

### **Q : Que préciser dans l'offre ?**

Indiquez clairement le type de contrat, sa durée, les horaires, la rémunération et le lieu de travail. Mentionnez uniquement ce qui est strictement nécessaire pour exercer le poste (diplômes, expériences, compétences techniques).

### **Q : Langue et exactitude de l'offre ?**

L'offre doit être rédigée en français si le poste se situe en France. Évitez toute information fausse ou trompeuse qui pourrait induire en erreur le candidat.

### **Q : Pourquoi ces précautions ?**

Pour rester transparent, professionnel et respectueux, rendre votre offre accessible à tous et limiter tout risque juridique. Les discriminations à l'embauche peuvent entraîner des sanctions civiles et pénales.



## Dans le détail...

### ✓ 1. Les mentions obligatoires

Une offre d'emploi doit être **précise, honnête et non trompeuse**. Elle doit inclure :

- **L'intitulé du poste** (sans ambiguïté)
- **La description des missions**
- **Le type de contrat** (CDI, CDD, saisonnier, alternance...)
- **Le lieu de travail**
- **Le temps de travail** (temps plein / partiel)
- **La rémunération** (ou au moins une fourchette, de plus en plus recommandé voire obligatoire selon cas)
- **Les compétences ou qualifications requises**

👉 L'objectif : permettre au candidat de comprendre clairement le poste proposé.

### ⚖️ 2. L'interdiction des discriminations

C'est un point central. L'offre ne doit comporter **aucune discrimination**, directe ou indirecte.

✗ Interdit de mentionner :

- L'âge (ex : "moins de 30 ans")
- Le sexe (sauf cas très spécifiques justifiés)
- L'origine, la nationalité
- La situation familiale
- L'état de santé ou handicap (sauf aménagement du poste)
- L'apparence physique
- Les opinions religieuses ou politiques

👉 Référence : Code du travail + principes généraux de non-discrimination.

✓ Bonne pratique :

- Utiliser des formulations neutres : **"H/F" ou "tous profils bienvenus"**

### 📄 3. L'usage de la langue française




- L'offre doit être **rédigée en français** (obligation légale)
- Les termes étrangers sont autorisés **uniquement s'ils sont compréhensibles ou sans équivalent**

👉 Exemple : "Community manager" toléré

- Mais éviter un jargon inutile ou excluant

#### 4. **Transparence et loyauté**

L'offre doit être **sincère** :

-  Pas de fausse promesse (salaire exagéré, évolution fictive)
-  Pas de poste inexistant (offres “pour constituer un vivier” sans le préciser)
-  Pas d'ambiguïté volontaire (ex : commission non expliquée)
- ✓ À privilégier :
- Conditions réelles de travail
- Contraintes éventuelles (horaires, week-end, saisonnalité)

#### 5. **Les mentions spécifiques selon les cas**

Selon le poste, certaines mentions peuvent être obligatoires ou fortement recommandées :


- **CDD** → motif du contrat (remplacement, saisonnier...)
- **Stage** → mention “stage” obligatoire
- **Alternance** → type de contrat (apprentissage / professionnalisation)
- **Travail saisonnier** → période et conditions

#### 6. **Protection des candidats**

L'employeur doit respecter :


- La **vie privée** des candidats
- La **pertinence des informations demandées**

 Exemple :

- ✓ Diplômes, expérience → OK
-  Situation familiale, projets d'enfants → interdit

#### 7. **Diffusion de l'offre**

L'offre doit être :

- **Accessible et lisible**
- Diffusée sans discrimination (pas de ciblage excluant injustifié)
-  Si publiée sur des plateformes (ex : Pôle emploi, Indeed, etc.), elle doit respecter leurs règles en plus du droit.



## 8. Bonnes pratiques (fortement recommandées)

Au-delà de la loi, pour attirer les bons candidats :

- Décrire **l'environnement de travail**
- Mettre en avant les **valeurs de l'entreprise**
- Donner une idée du **processus de recrutement**
- Humaniser le ton (sans perdre en clarté)