

RECRUTEMENT ET DISCRIMINATION



Lutter contre les discriminations dans les offres d'emploi

La prise en compte des enjeux de discriminations dans le processus de recrutement est une obligation pour s'assurer la conformité aux exigences légales. Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière claire, inclusive et non discriminatoire. Cela implique de prêter une attention particulière à la formulation des offres. Ce GES-Info vous donne les pistes à respecter en la matière.

Les points de vigilance pour des offres conformes

Une offre d'emploi complète et conforme doit inclure des éléments précis tels que la description du poste, les éléments contractuels et le profil recherché. Il est essentiel d'éviter les mentions discriminatoires, qu'elles concernent l'âge, le sexe, l'origine, l'état de santé ou encore l'apparence physique. La prise en compte des spécificités des professions réglementées est également nécessaire afin de garantir une adéquation entre les qualifications requises et les missions du poste proposé.

Engagement et responsabilité des employeurs

Les entreprises ont la responsabilité de promouvoir des pratiques de recrutement respectueuses des valeurs de diversité et d'inclusion. Cette démarche contribue non seulement à se conformer aux exigences légales, mais aussi à renforcer l'attractivité des offres et la réputation de l'entreprise.

Les essentiels d'une offre d'emploi



- La description du poste
- Les éléments juridiques du contrat
- Le profil de candidat recherché
- Vigilance sur les professions réglementées

La saisie de votre offre d'emploi sur le site France travail.fr est facilitée : la complétude se fait par rubrique.





Une offre, pour être conforme et attractive, doit contenir les éléments suivants :



■ Un descriptif succinct du poste

• Avec :

- Des informations claires, précises et compréhensibles permettant au candidat de se projeter.
- Des verbes d'actions pour les missions en veillant à les accorder au féminin et masculin.
- Des informations sur l'environnement de travail.
- Le lieu de travail, en notifiant également si des déplacements sont prévus.

• Sans :

- Sans acronyme.
- Éléments discriminatoires.

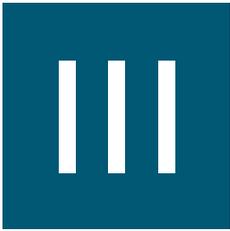
■ Les éléments contractuels

- La nature (contrat de travail, d'apprentissage) et le type de contrat (CDD, CDI...).
- La qualification et le salaire.
- La durée hebdomadaire et les compléments éventuels d'exercice.

■ Sur le candidat

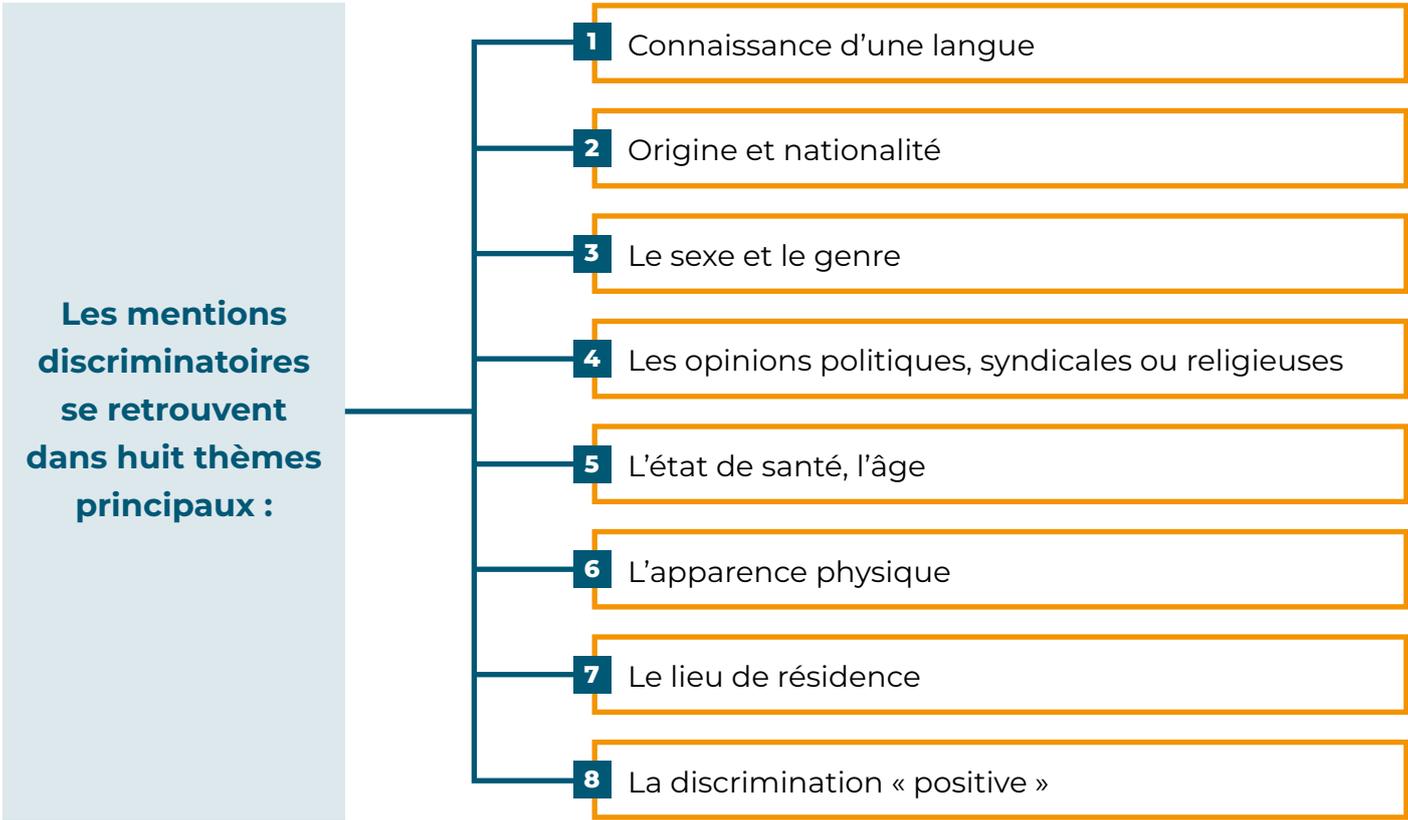
- Profil recherché.
- Expérience.
- Formation et compétences, langues, permis...

- **Être vigilant sur les professions réglementées** qui nécessitent une adéquation entre le métier recherché et le niveau de qualification / Type de formation / Carte professionnelle / Habilitation et/ou qui possèdent des durées hebdomadaires de travail spécifiques (travail de nuit par exemple).



Les éléments discriminatoires

» LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES PAR THÈME



Ces mentions discriminatoires ne sont pas forcément à proscrire, mais à marquer de manière proportionnée, justifiée et adaptée à l'offre d'emploi.



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

1 Connaissance d'une langue

MENTIONS À PROSCRIRE :

- « langue... » si pas de rapport direct avec le métier.
- Langue maternelle.

EXEMPLES DE REFUS :

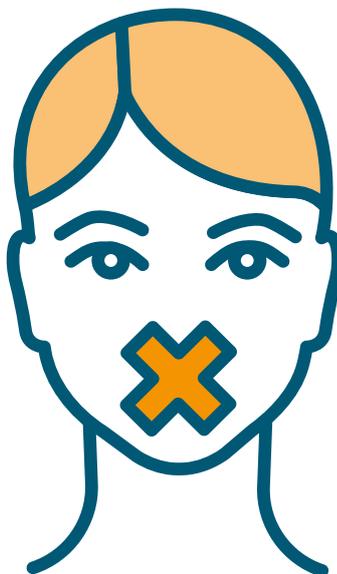
- Peintre en bâtiment : arabe courant exigé.
- Conducteur de bus : chinois langue maternelle.

EXEMPLES À CONSEILLER :

- Pour un poste sur un site dont la clientèle est majoritairement étrangère (lieu touristique), il est possible de demander que les candidats maîtrisent l'anglais.

NB :

Les compétences linguistiques exigées doivent être en lien direct avec les compétences nécessaires à l'exercice du poste.



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

2 Origine et nationalité

MENTIONS À PROSCRIRE :

- Nationalité française / européenne.
- Régionalisme : Alsacien, Africain...
- Personne non typée.
- Expression en français sans accent.
- BBR (Bleu Blanc Rouge).

EXEMPLES À PROSCRIRE :

- Nous cherchons un profil 100% bilingue (langue maternelle espagnole).
- Vous êtes une personne non typée.
- Vous vous exprimez en français sans accent.
- Vous avez un bon niveau d'anglais : de bac+2 pour natif/ve à bac +4 pour non natif/ve.
- Vous êtes bilingue ou natif d'un pays étranger.
- Vous êtes espagnol natif' - 'Langue maternelle' 'langue d'origine / ou langue native / Natif(ve) de... / de naissance.

EXEMPLES À CONSEILLER :

- Anglais courant exigé.
- Titre de séjour d'au moins 5 ans.

DÉROGATION :

Les métiers de la fonction publique permettent généralement d'exiger la nationalité française ou la nationalité d'un Etat de l'Union Européenne (UE) et de l'Espace Économique Européen (EEE).

Dans le secteur privé, il est également possible d'exiger la nationalité d'un état membre de l'UE et de l'EEE et, le cas échéant, d'un pays ayant signé un accord de réciprocité avec la France dès lors qu'un texte prévoit qu'une condition de nationalité est requise pour l'exercice de la profession (ex : convoyeurs de fond, agents de sécurité, etc.).



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

3 Sexe et genre

MENTIONS À PROSCRIRE :

- Homme / Femme.
- Présentation du candidat uniquement en termes féminins.

EXEMPLES À PROSCRIRE :

- Recherche candidat (homme uniquement) pour une mission dans un site « sensible ».
- Recherche une femme pour travailler dans un centre de remise en forme dont la clientèle est exclusivement féminine.
- Hôtesse d'accueil pour clientèle masculine.

EXEMPLES À CONSEILLER :

- Présentation du candidat non sexuée /genrée.

DÉROGATION :

Il existe trois métiers pour lesquels le sexe constitue une exigence professionnelle indispensable :

- Les artistes appelés à interpréter un rôle ;
- Les mannequins ;
- Les modèles.



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

4 Les opinions politiques, syndicales ou religieuses

MENTIONS À PROSCRIRE :	EXEMPLES À PROSCRIRE :	EXEMPLES À CONSEILLER :
<ul style="list-style-type: none"> • Type de religion exigée ou même souhaitée. • Appartenance obligatoire ou souhaitée à un syndicat ou un parti politique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une commune recherche un(e) assistant(e) : « vous devez posséder la carte du parti X ». • Le syndicat X recherche un juriste : « être membre du syndicat X / d'un syndicat serait un plus ». • Une paroisse recherche un professeur de théologie : « les candidats doivent obligatoirement avoir fait leur confirmation ». • Boucherie casher : recherche boucher israélite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne rien demander ou ne faire aucune allusion sur ces sujets.

ATTENTION :

Ces organismes peuvent exiger de leurs employés qui participent directement à la réalisation de leurs missions, une adhésion aux valeurs qu'ils portent. Cela ne permet pas pour autant d'opérer des recrutements discriminatoires, notamment quant à l'appartenance à un parti / syndicat / religion...



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

5 L'état de santé et l'âge

MENTIONS À PROSCRIRE :

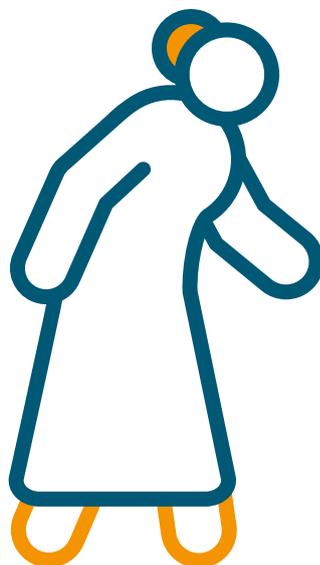
- Sur le handicap (l'absence ou la présence...).
- Sur l'âge (maxi, mini...).
- L'état de santé.

EXEMPLES À PROSCRIRE :

- Absence de handicap.
- Vous n'avez pas de contrainte physique à ...
- Ouvert aux candidats de 50 ans et plus
40 ans maximum
30-35 ans.
- Vous n'avez pas de problèmes de santé.
- Certificat vaccinal exigé.
- Personne en bonne condition physique / valide / stable.
- Bonne résistance au stress, à l'échec, au froid.

EXEMPLES À CONSEILLER :

- Préférer indiquer la mention « à compétences égales, une attention particulière sera accordée aux ... ».



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

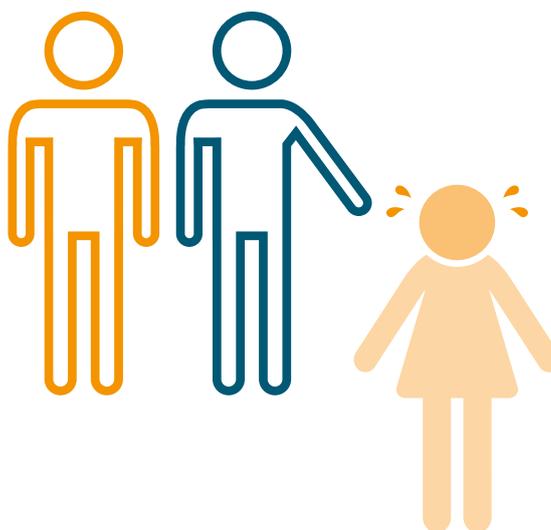
6 L'apparence physique

MENTIONS À PROSCRIRE :	EXEMPLES À PROSCRIRE :	EXEMPLES À CONSEILLER :
<ul style="list-style-type: none"> • Jupe exigée. • Tenue spécifique exigée (sexy par exemple). • Les candidatures sans photo ne seront pas étudiées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tailleur ou jupe exigé. • Venir avec un costume. 	<ul style="list-style-type: none"> • Très bonne présentation / élocution, apparence soignée. • Tenue correcte (tenue de la société).

DÉROGATION :

L'employeur ne peut exiger du candidat une tenue spécifique à moins que cette exigence ne soit justifiée par un texte législatif ou réglementaire, ou par la nature de la tâche à accomplir.

Dans le domaine de la sécurité privée, le port d'une tenue propre à la société est obligatoire, sauf pour certaines activités spécifiques.



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

7 Le lieu de résidence

MENTIONS À PROSCRIRE :

- Vous habitez au / le [nom d'un quartier prioritaire de la politique de la ville] merci de s'abstenir.
- Les candidatures à proximité de la gare seront étudiées en priorité.
- Résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).
- Pour un chantier d'insertion, vous résidez sur les communes de Claracq, Thèze ou Garlin.

EXEMPLES À PROSCRIRE :

- Le candidat doit résider à Avignon.
- Vous devez impérativement [AVOIR PLUS DE 30 ans, être sans activité professionnelle, et] résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).
- Vous habitez Montreuil ou Bagnolet et relevez de l' IAE.

EXEMPLES À CONSEILLER :

- « Dans le cadre du dispositif des "emplois francs", à compétences égales, une attention particulière sera accordée aux candidatures des demandeurs d'emploi résidant des quartiers prioritaires de la ville ».



LES MENTIONS DISCRIMINATOIRES

8 La discrimination « positive »

MENTIONS À PROSCRIRE :	EXEMPLES À PROSCRIRE :	EXEMPLES À CONSEILLER :
<ul style="list-style-type: none"> • Vous avez une reconnaissance travailleur handicapé. • Vous êtes senior de 55 ans et plus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche travailleur handicapé. • Priorité aux candidats de plus de 55 ans. • Ce poste est réservé aux plus de 55 ans. • Dans le cadre d'un CUI-CIE : « recherche des candidats de 50 ans et plus ». • Une structure IAE recherche un bénéficiaire du RSA. • Fournir un justificatif de votre éligibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> • « Ouvert au public éligible au CUI-CIE ». • « À compétences égales, une attention particulière sera accordée aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-2 du code du travail ». • « Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ».



» MENTION DE CASIER JUDICIAIRE



Exemples de professions qui nécessitent un contrôle du bulletin n°2 du casier judiciaire :

- Agent de change
- Agent de sûreté aéroportuaire
- Agent de sécurité privée

De manière générale, l'accès à la fonction publique et l'inscription à un ordre professionnel exigent le contrôle du bulletin n°2. Concernant la sécurité privée, le bulletin n°2 est vérifié par le CNAPS lui-même.

Il n'est pas interdit à un employeur de réclamer la production du bulletin n°3 du casier judiciaire lors de la procédure de recrutement. Toutefois, ce contrôle étant facultatif, le candidat peut décider librement de le produire ou non, notamment au vu de son contenu.

» SYNTHÈSE DE MENTIONS ILLÉGALES



- Offre en CDD qui mentionne une possibilité de CDI.
- Offre ne respectant pas les règles relatives au SMIC, au temps de travail.
- Exigence d'une somme d'argent pour candidater, acheter du matériel ou prendre des participations dans l'entreprise pour une activité salariée.
- Offre potentielle (pas de poste disponible)
- Non-respect des exigences de qualification et de diplôme dans les offres portant sur des professions réglementées :
 - Professions de la sécurité (agent de service de sécurité incendie, agent de sécurité privée, transporteurs de fonds)
- Offre comportant des mentions relatives au sexe, à l'âge, à la situation de famille, à l'origine, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, à l'état de santé ou au handicap des candidats.

EMPLOI PROPOSÉ

Descriptif du poste :

- Rédiger un texte libre en s'assurant qu'il est compréhensible par le candidat (éviter les abréviations / jargons)
- S'assurer de l'absence de mentions discriminatoires ou de mentions ne respectant pas les textes applicables aux offres d'emploi
- S'assurer que le descriptif est accordé dans sa totalité au masculin et au féminin
- Privilégier les phrases courtes, un vocabulaire simple (attention au jargon professionnel et aux termes trop techniques)
- Utiliser le « Vous » et des verbes d'action pour décrire les missions liées au poste à pourvoir
- S'assurer que le descriptif de l'offre permette au candidat de se projeter sur le poste à pourvoir
- Se mettre à la place du candidat en adaptant le discours et le choix des informations
- Veiller à ce que les informations soient claires, précises et synthétiques (savoirs, savoir-faire et savoir-être professionnels) sont un moyen de sélectionner plus finement le(s) candidat(s)
- Indiquer des informations sur l'environnement de travail

Caractéristiques de l'offre :

- Lieu de travail
- Déplacement
- Préciser le lieu de travail et les déplacements, ces informations déterminent l'attractivité de son offre pour les candidats
- Apporter des informations complémentaires au lieu de travail
- Dans le cas de plusieurs lieux de travail, préciser le lieu principal et les autres lieux
- En cas de déplacement, bien faire préciser la nature et la fréquence pour rendre l'offre conforme à la réalité.

Éléments contractuels :

- Nature de contrat, type de contrat, qualification, salaire, durée hebdomadaire, complément d'exercice
- S'assurer que l'employeur fait appel au bon type de contrat (CDI, CDD, une mission d'intérim ou un contrat saisonnier)
- Mettre le niveau de qualification en adéquation avec le poste à pourvoir
- Être vigilant sur les professions réglementées qui nécessitent une adéquation entre le ROME / Niveau de qualification / Type de formation / Habilitation et/ou qui possèdent des durées hebdomadaires de travail spécifiques.
- Le salaire constitue un élément fort d'appréciation de l'offre pour le candidat (Indiquer une fourchette, s'il souhaite disposer d'une marge de négociation)
- S'assurer de la cohérence entre le type de salaire et le montant/fourchette de salaire affiché
- Mettre en avant les avantages offerts par l'entreprise : Mutuelle entreprise, Chèque repas, Primes, ...
- Indiquer les montants « bruts »

Profil recherché :

- Expérience
- Formation
- Langues
- Permis
- Préciser la durée de l'expérience et l'ajuster aux besoins du poste proposé pour augmenter ses chances de pourvoir le poste rapidement
- S'assurer de la cohérence entre les différentes informations saisies : expérience, formation, salaire, qualification...
- Préciser le diplôme demandé
- Vérifier si l'exigence du permis de conduire est directement liée aux conditions d'exercice du poste à pourvoir et qu'il convient de l'explicitier dans l'offre
- Pour que le candidat puisse postuler : indiquer la procédure pour candidater

AGENT DE SÉCURITÉ PRIVÉE

Mention(s) à proscrire :

- Agent de sécurité privée, sans diplôme particulier.

Ce que dit la loi

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant. Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

Cas spécifiques :

Une offre d'emploi d'agent de sécurité réservée aux femmes peut être acceptée dans le cadre de l'article L. 613-3 du code de sécurité intérieure :

En effet, lors de rassemblement de plus de 300 personnes, la palpation doit être effectuée par une personne de même sexe que la personne en faisant l'objet.

Les qualifications requises

TFP APS (Titre à finalité professionnelle d'Agent de Prévention et de Sécurité) dédiée à la surveillance générale.

Il est possible d'exiger en plus la carte professionnelle suivante :

- « Surveillance humaine ou surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou de gardiennage ».

Pour en savoir plus :

Instruction n 2020-8 du 24 juillet 2020 relative à la gestion des offres d'emploi.

AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE

Mention(s) à proscrire :

- Agent de sécurité incendie carte professionnelle et/ou TFP-APS (Titre à Finalité Professionnelle - Agent de Prévention Sécurité)

Ce que dit la loi

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant.
- Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, décrites et les qualifications requises.

Les missions pouvant être exercées :

- la prévention des incendies ;
- la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre les incendies et d'assistance à personnes ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'alerte et l'accueil des secours ;
- l'évacuation du public ;
- l'intervention précoce face aux incendies ;
- l'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent ;
- l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Les qualifications requises

- la personne doit au minimum être titulaire du diplôme d'agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 1) ;
- **toutefois, peuvent aussi être admis à occuper ce type de poste, sous réserve d'avoir suivi les formations adéquates et/ou acquis le diplôme requis dans le respect des dispositions prévues à l'article 4 de l'arrêté du 2 mai 2005 ;**
- les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires ;
- les pompiers militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air ou les marins-pompiers de la marine nationale ;
- les titulaires du bac professionnel spécialité « sécurité prévention » ;
- les titulaires du brevet professionnel « agent technique de prévention et de sécurité » ;
- les titulaires du certificat d'aptitude professionnelle « agent de prévention et de sécurité » ;
- les titulaires d'une mention complémentaire « sécurité civile et d'entreprise ».

Pour en savoir plus :

Instruction n°2020-8 du 24 juillet 2020 relative à la gestion des offres d'emploi.

CHEF D'ÉQUIPE DE SÉCURITÉ INCENDIE

Mention(s) à proscrire :

- Chef d'équipe de sécurité incendie, sans diplôme particulier

Ce que dit la loi

- Les offres d'emploi portant sur une profession réglementée doivent respecter les exigences applicables à ces professions telles que définies par les textes les encadrant. Les offres doivent donc respecter la correspondance entre l'intitulé du poste, les missions décrites et les qualifications requises.

Les missions pouvant être exercées :

- la prévention des incendies ;
- la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre les incendies et d'assistance à personnes ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'alerte et l'accueil des secours ;
- l'évacuation du public ;
- l'intervention précoce face aux incendies ;
- l'assistance à personnes au sein des établissements où ils exercent ;
- l'exploitation du PC de sécurité incendie ;
- le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail dans ses aspects de sécurité incendie ;
- le management de l'équipe de sécurité ;
- la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie ;
- la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...);
- l'entretien élémentaire des moyens encourant à la sécurité incendie ;
- l'assistance à personne au sein des établissements où ils exercent ;
- la direction du poste de sécurité lors des sinistres.

Les qualifications requises

- Pour accéder à un poste de chef d'équipe de sécurité incendie, la personne doit au minimum être titulaire du diplôme d'agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes (SSIAP 2) ;
- **toutefois, peuvent aussi être admis à occuper ce type de poste, sous réserve d'avoir suivi les formations adéquates et/ou acquis le diplôme requis dans le respect des dispositions prévues à l'article 4 de l'arrêté du 2 mai 2005 ;**
- les personnes étant ou ayant été pendant au moins un an, au minimum, sous-officier des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, des pompiers militaires de l'armée de terre, des pompiers militaires de l'armée de l'air ou des marins-pompiers de la marine nationale ;
- les personnes étant ou ayant été, au minimum, adjudant des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, des pompiers militaires de l'armée de terre, des pompiers militaires de l'armée de l'air ou des marins-pompiers de la marine nationale ;
- les titulaires du bac professionnel spécialité « sécurité prévention » ayant exercé l'emploi d'agent de sécurité pendant 1 607 heures durant les 24 derniers mois ;
- les titulaires du brevet professionnel « agent technique de prévention et de sécurité » ayant exercé l'emploi d'agent de sécurité pendant 1 607 heures durant les 24 derniers mois.

Pour en savoir plus :

Instruction n°2020-8 du 24 juillet 2020 relative à la gestion des offres d'emploi.



Logiciel de recrutement WINK



L'ATTRACTIVITÉ DE VOS OFFRES D'EMPLOI

Avant l'IA

Description du Poste:

On cherche quelqu'un pour faire agent de sécurité pendant les soirées et les événements. Vous allez devoir surveiller les gens et assurer que tout se passe bien.

Horraires:

C'est surtout le soir et le week-end, mais ça peut être en journée également.

Salaire:

On en discute quand vous venez.



Après l'IA

Titre : Agent de Sécurité Événementiel (H/F) - Rejoignez nos événements inoubliables !

Qui sommes-nous ?

Chez Sentinelis Events, nous croyons que la sécurité est bien plus qu'un simple poste de contrôle. Notre mission est d'offrir une expérience fluide et sereine à tous les participants de nos événements, qu'il s'agisse de concerts, de festivals, ou de grandes soirées d'entreprise. Vous intégrerez une équipe passionnée, dynamique et fière de contribuer à des moments inoubliables.

Vos missions :

- Garantir la sécurité des participants et des équipes sur place.
- ...

DIFFUSEZ VOS ANNONCES EN UN CLIC

