

**DIVERSIFIER
SES RECRUTEMENTS
SANS DISCRIMINER**

LA RÉDACTION DES OFFRES D'EMPLOI

- Ce qui est interdit
- Les exceptions autorisées par la loi
- Comment rédiger une offre d'emploi
- Comment diversifier ses recrutements

→ La rédaction des offres d'emploi est soumise à des règles juridiques strictes qui interdisent à l'employeur d'écarter des candidats sur le fondement de critères discriminatoires.

Il existe cependant des circonstances dans lesquelles la loi prévoit des exceptions ou autorise de mentionner des critères en principe prohibés.

Rédiger une offre pour un employeur qui souhaite diversifier son recrutement ou favoriser la mixité dans son entreprise afin de répondre aux exigences de la loi (obligation d'emploi des personnes handicapées), d'appliquer un accord collectif ou obtenir un label, peut devenir un casse tête voire constituer un exercice périlleux.

Cette fiche synthétique a pour objet d'aider les employeurs à sécuriser leur démarche lors de la rédaction d'une offre d'emploi.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



→ Ce qui est interdit

Vous ne pouvez faire figurer dans les offres d'emploi des références liées à l'origine, au sexe, à l'orientation ou à l'identité sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap.

Ces principes sont inscrits dans le Code du travail (article L. 1132-1), mais aussi dans le Code pénal (articles 225-1 et 225-2).

Le contenu de l'offre d'emploi ne doit contenir aucune mention discriminatoire. Ainsi, les mentions telles que « poste réservé aux personnes handicapées », « personne valide », « recherche chef de chantier homme », « recherche vendeuse », « sans enfant », « de nationalité française », « âgé de 25 à 35 ans » etc... sont prohibées.

Ces discriminations sont interdites dans les annonces, mais aussi tout au long de la procédure de recrutement.

Votre recrutement doit être ouvert à tout candidat. Aucune personne ne peut être écartée d'emblée du recrutement dès lors que son profil correspond aux exigences du poste.

L'offre d'emploi doit être centrée sur les seules compétences et qualifications requises au regard des caractéristiques du poste à pourvoir.

→ Il existe cependant des exceptions autorisées par la loi

L'âge : Le code du travail autorise de faire référence à l'âge des personnes lorsque cela est objectivement et raisonnablement justifié par un but légitime, « notamment par le souci de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, lorsque les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Cela se traduit notamment par « l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ou la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite » (article L. 1133-2 du code du travail).

L'employeur ne peut faire référence dans son offre d'emploi à une fourchette d'âge ou s'adresser exclusivement à un groupe à raison de son âge, sans se prévaloir d'un texte législatif ou réglementaire l'y autorisant expressément.

En revanche, des limites d'âge minimales sont autorisées lorsque **la loi l'impose**. Par exemple, il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (article L. 4153-8 du code du travail).

Il est possible de faire référence dans une offre d'emploi à un dispositif public d'aide à l'embauche de certaines catégories de personnes. C'est le cas notamment du contrat d'apprentissage, pour lequel l'offre d'emploi peut indiquer l'âge limite et de faire explicitement référence au contrat d'apprentissage.

Le sexe

Pour certaines professions bien déterminées, il est possible de mentionner le critère du sexe lorsque ce motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour occuper le poste. Le code du travail prévoit à l'article R. 1142-1 que les conditions fondées sur le sexe sont légitimes pour les emplois suivants :

- 1° - Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin
- 2° - Mannequins chargés de présenter des vêtements ou accessoires
- 3° - Modèles masculins et féminins.

Les autres critères de discrimination et l'exigence professionnelle essentielle et déterminante : La loi autorise également l'employeur, lorsque la nature de l'activité ou les conditions de son exercice l'exigent, à faire référence aux autres motifs de discrimination interdits à condition qu'il s'agisse d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, qu'elle poursuive un objectif légitime et qu'elle soit proportionnée (article L. 1133-1 du code du travail).

Attention : ce principe consiste exclusivement à éviter que l'application du principe de non discrimination empêche de pourvoir le poste (exemple : comédien).

➔ Comment rédiger une offre d'emploi lorsque l'on souhaite se conformer à l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?

La loi prévoit que « Tout employeur emploie dans la proportion de 6 % de l'effectif total des salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés » (article L. 5212-2 du code du travail).

Cette obligation concerne les entreprises de 20 salariés et plus (article L. 5212-1 du code du travail).

Elle ne vous autorise cependant pas à rédiger une offre d'emploi s'adressant exclusivement à des candidats à raison de leur handicap.

Dans le cas où vous exprimez le souhait de remplir votre obligation d'emploi, l'offre peut comporter la mention suivante : « **la politique d'embauche de la société X vise à améliorer la représentation des personnes handicapées au sein de ses effectifs** ».

Comme pour toute offre d'emploi, vous devez identifier les seules compétences et qualifications requises pour occuper l'emploi. Toutes les candidatures répondant aux qualifications requises devront être examinées simultanément. Vous ne pouvez écarter d'emblée la candidature d'une personne au motif qu'elle ne présente aucun handicap, dès lors qu'elle répond aux exigences du poste. Au moment du choix final, c'est à compétences et qualifications équivalentes, et seulement dans ces conditions, que vous pourrez privilégier une candidature d'une personne reconnue travailleur handicapé ou assimilé.

➔ **Comment rédiger une offre d'emploi afin de favoriser le recrutement de femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées ?**

Certaines dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes autorisent à favoriser de manière temporaire le recrutement de candidatures féminines ; néanmoins, dans ce cas, **le poste ne peut être réservé uniquement aux femmes**.

Il est possible de favoriser le recrutement des femmes dans certains secteurs lorsque des dispositions réglementaires ont été prises en matière de recrutement ou que des stipulations de conventions collectives étendues par arrêté ont été adoptées en ce sens (l'article L. 1142-4 du Code du travail).

Il est également possible de favoriser le recrutement des femmes dans l'entreprise dans le cadre d'un **Plan pour l'égalité professionnelle** qui prendra alors la forme d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'actions unilatéral (article L 1143-1 du Code du travail).

Dans le cadre d'un « plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes », et seulement dans ce cadre, vous pouvez préciser dans l'offre : « **la politique d'embauche de la société X vise à améliorer la représentation des femmes au sein de ses effectifs** ».

Il est indispensable de mentionner l'existence du Plan dans l'offre d'emploi.

Attention : Cela ne doit cependant pas se traduire par l'éviction totale des candidats masculins dans la procédure de recrutement. L'offre d'emploi ne peut pas mentionner que l'emploi est réservé aux femmes.

Toutes les candidatures répondant aux qualifications requises quel que soit le sexe devront être examinées simultanément. Vous ne pouvez écarter d'emblée une candidature masculine répondant aux exigences du poste. Au moment du choix final, c'est à compétences et qualifications équivalentes, et seulement dans ces conditions, que vous pourrez privilégier une candidature féminine.

➔ **Comment rédiger une offre d'emploi visant à favoriser le recrutement de seniors dans le cadre d'un plan senior ?**

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 incite les entreprises de plus de 50 salariés à conclure un accord en faveur de l'emploi des seniors ou, à défaut, à élaborer un plan d'action dans ce domaine, sous peine d'être soumises à une pénalité (articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale).

Parmi ces actions peut figurer le recrutement de candidats de plus de 50 ans.

Si votre entreprise a conclu un tel accord ou élaboré un plan d'actions unilatéral, vous pouvez mentionner dans une offre d'emploi : « **la politique d'embauche de la société X vise à améliorer la représentation des seniors au sein de ses effectifs** » (en fonction de ce que prévoit le Plan senior de l'entreprise).

Il est indispensable de mentionner l'existence du Plan dans l'offre d'emploi.

Attention : cela ne vous autorise cependant pas à réserver des offres d'emploi et des processus de recrutements aux seniors.

Toutes les candidatures répondant aux qualifications requises quel que soit l'âge devront être examinées simultanément. Vous ne pouvez écarter d'emblée une candidature d'une personne n'ayant pas atteint 50 ans répondant aux exigences du poste. Au moment du choix final, c'est à compétences et qualifications équivalentes, et seulement dans ces conditions, que vous pourrez privilégier une candidature d'une personne de 50 ans et plus.

➔ **De manière générale : Comment diversifier ses recrutements, attirer des candidatures plus variées ?**

Des exemples de mentions autorisées dans les offres d'emploi

Il s'agit de faire émerger des candidatures diversifiées. Il ne s'agit pas de réserver des offres d'emploi à certains publics, ni à l'inverse d'évincer d'emblée des candidats qui ne répondraient pas à l'objectif de diversité, ou de mixité que s'est fixé l'entreprise.

Aussi l'entreprise peut faire état par exemple de sa politique générale de recrutement, mention qui doit figurer sur toutes ses offres, et ce quels que soient les moyens de publicité qu'elle utilise.

Sont ainsi admises les mentions du type :

- « Entreprise handi-accueillante » (en référence à la norme AFNOR NF X 50-783) ;
- « Entreprise attachée à la mixité et à la diversité »

- « Dans le cadre du Plan sénior, la politique d'embauche de la société X vise à améliorer la représentation des séniors au sein de ses effectifs ».
- « Dans le cadre du Plan égalité hommes-femmes, la politique d'embauche de la société X vise à améliorer la représentation des femmes au sein de ses effectifs ».
- « La société X recrute et reconnaît tous les talents ».
- « Candidatures diversifiées souhaitées »

S'agissant des recrutements qui s'inscrivent dans les politiques publiques d'emploi, politique en faveur des jeunes, des seniors, etc. le type de contrat et les conditions d'accès au contrat doivent être spécifiés dans l'offre d'emploi.

Une diffusion plus large de ses offres d'emploi

Atteindre des candidats, toucher d'autres types de profils c'est aussi savoir diffuser plus finement ses offres d'emploi et solliciter par exemple :

- Les organismes partenaires des plans nationaux en faveur des zones et quartiers sensibles, comme l'AFIP
- Des associations qui travaillent sur l'intégration professionnelle, telles que Talents des cités, Jeunes talents, Jeune Afrique...
- Des journaux, des revues, des sites spécialisés, pour exemple sur l'emploi de personnes handicapées : CAP emploi, handicap zéro (mal ou non voyants), web sourds, etc.