

# Fiche tuto

## *Booster les candidatures*

**Générer les candidatures manquantes et désamorcer les mécanismes d'auto-censure en incitant toutes les personnes compétentes à postuler**



# 1. Déclenchez l'inclusion

NE VOUS PRIVEZ PAS DE 50% DES TALENTS

- **Ecrire le nom du poste à pourvoir en toutes lettres au féminin ET au masculin**

Cuisinier F/H, Cuisinier/ière, Cuisinier.ière  
Assistante F/H



Cuisinier / Cuisinière  
Assistant / Assistante



- **Privilégier un langage épicène: emploi de termes neutres n'engageant pas l'activation du masculin ou féminin**

Il sera chargé de...  
Rigoureux, impliqué, empathique, fiable



La mission sur le poste consiste à...  
Rigueur, implication, empathie, fiabilité



- **Eviter l'utilisation du point médian si vous ne le maîtrisez pas (ce n'est pas un point ponctuation et ça rend la lecture illisible)**

Assistant.e  
Cuisinier.ière



Assistant / Assistante ou assistant·e  
Cuisinier / Cuisinière



- **Éviter les biais de genre dans la rédaction de l'offre**

Surestimer ou sous estimer les qualités physiques  
Sous estimer les compétences comportementales



Evaluer objectivement avec les personnes déjà en poste les  
compétences réelles attendues pour exercer la mission



# 2. Focalisez-vous sur les compétences

S'assurer que les 3 types de compétences sont bien évaluées sur la règle des 3 tiers :

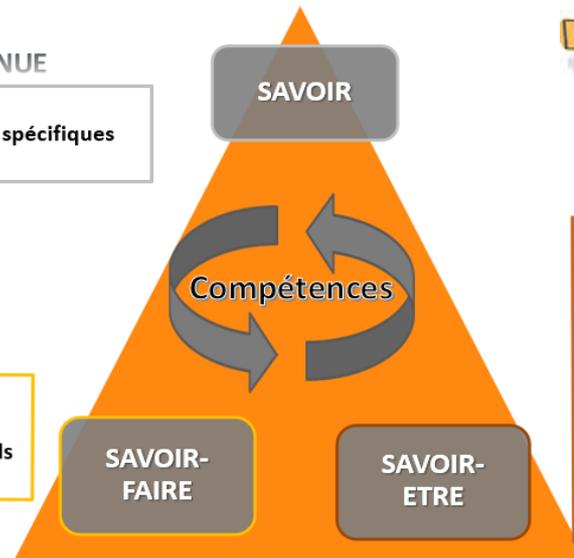
Compétences = Savoir + Savoir-faire + Savoir être

FORMATION  
INITIALE OU CONTINUE

Connaissances générales  
Connaissances professionnelles spécifiques  
Connaissances procédurales

EXPERIENCES  
PROFESSIONNELLES

Savoir faire opérationnel  
(savoir procéder, savoir opérer)  
Savoir et savoirs faire expérimentiels  
(savoir y faire)



SAVOIR-ETRE = "Soft skills"



CAPACITE A S'ADAPTER A DES SITUATIONS  
VARIEES ET A AJUSTER SES COMPORTEMENTS  
EN FONCTION

- De l'environnement
- De la situation
- De l'interlocuteur

Intelligence émotionnelle  
Intelligence relationnelle  
Intelligence situationnelle  
Aptitudes et qualités personnelles

C'est ce qui fait  
la VRAIE différence !

# Soft Skills

esprit d'équipe  
**Conscience**  
apprendre adaptabilité  
Positivisme **Optimisme**  
**Éthique** **Coopération**  
**Communication**  
**Adaptabilité**  
**Autonomie**  
**Humilité** soi **Audace**  
**Persévérance** **Écoute**  
**Rigueur** **Confiance** Créativité  
**Esprit critique**  
**Apprendre**  
**Capacité à motiver**  
communication

→ Soft skills = compétences comportementales / transversales & traits de caractères.

# 3. Utilisez un logo incitatif



- Utiliser un logo incitatif, clair et simple adaptable à toutes les offres et tous les supports
- Pour éviter l'évaporation des compétences par autocensure

**Ne vous privez plus de 50% de CV :**

- **booster les candidatures des femmes dans les secteurs masculinisés**
- **booster les candidatures des hommes dans les secteurs féminisés**

# 4. Petit rappel... le cadre légal

La discrimination est sanctionnée par la loi pénale.

L'auteur des faits risque une peine pouvant aller jusqu'à **3 ans de prison et 45 000 € d'amende**.

Si l'auteur est un agent public (dans une mairie, une préfecture, à Pôle emploi...) et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, les peines peuvent aller jusqu'à **5 ans de prison et 75 000 € d'amende**.

- **Discrimination directe :**

La discrimination est directe quand elle est délibérée, c'est-à-dire qu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable sur le fondement d'un critère illégitime et prohibé.

- **Discrimination indirecte :**

La discrimination est indirecte quand une mesure, un critère ou une pratique apparemment neutre a pour résultat de provoquer une différence de traitement en défaveur d'une personne ou d'un groupe de personne dans une situation comparable. La discrimination indirecte met en lumière les discriminations banalisées souvent inconscientes et non intentionnelles.

- **Injonction discriminatoire :**

Une injonction discriminatoire est tout aussi illégale... Personne ne peut vous demander d'éviter les femmes, les vieux, les jeunes, les noires ou les arabes !

**La discrimination est un délit...**

**Quelle que soit sa forme, elle est illégale !**



# 4. Petit rappel... le cadre légal

## LA DISCRIMINATION LEGALE

**Certaines discriminations sont considérées comme *légales*** : la loi permet, dans certains cas, de faire une distinction en raison de la nationalité, du sexe, de l'âge, etc. Certains emplois publics seront, par exemple, fermés aux personnes qui n'ont pas la nationalité française

***L'action positive*** est le fait de favoriser l'accès à des personnes ou des groupes de personnes habituellement victimes de discriminations. ***C'est une mesure compensatoire pour réduire une discrimination menant à une inégalité de traitement.***

Les différences de traitement fondées sur des actions positives ne constituent donc pas une discrimination au sens légal du terme à condition qu'elle soient temporaires en vue d'un rattrapage pour corriger une inégalité de fait. ***La notion de « discrimination positive » est un contresens français...***



L'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

# Les 26 critères de discrimination interdits par la loi



Âge



Perte d'autonomie



Etat de santé



Handicap



Caractéristiques génétiques



Apparence physique



Grossesse



Situation de famille



Domiciliation bancaire



Vulnérabilité liée à la situation économique



Opinions politiques



Activités syndicales



Lanceur d'alerte



Opinions philosophiques



Religion



Patronyme



Lieu de résidence



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Appartenance ou non à une ethnie



Appartenance ou non à une nation



Origine



Appartenance ou non à une prétendue race



Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



Moeurs

# En guise de conclusion...

## RÉDIGER UNE OFFRE DE FAÇON INCLUSIVE



### Hôte de caisse F/H

*Description du poste:*

Accueil des clients  
Assurer l'approvisionnement des rayons  
Gestion d'une caisse  
Entretien de l'espace de vente

**PROFIL RECHERCHÉ :**

- SOURIANTE
- AVOIR UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE DE LA VENTE



### Caissier/caissière

*Description du poste:*

Accueil de la clientèle  
Assurer l'approvisionnement des rayons  
Gestion d'une caisse  
Entretien de l'espace de vente

**PROFIL RECHERCHÉ :**

- DYNAMISME, AUTONOMIE, BON RELATIONNEL CLIENT
- AVOIR UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE DE LA VENTE



### A BANNIR

- Emploi "H/F"
- Usage d'un langage non inclusif
- Recours au biais de genre pour les compétences (Auriez-vous écrit souriant ? Ne pensez-vous pas qu'il manque des compétences ?)

### A FAVORISER

- Emploi d'un logo incitatif permettant de dépasser l'auto-censure
- Usage d'un langage inclusif
- Distinguer les compétences clés requises des superflues



# Cette fiche tuto « *Booster les candidatures* » est proposée par le Club Egalité des Alpes-Maritimes.

En partenariat avec :



Avec le soutien de :

