

Offre d'emploi et attractivité

Vous voulez favoriser la mixité dans les équipes de la collectivité mais vous recevez toujours le même type de profil pour le même type de poste ?

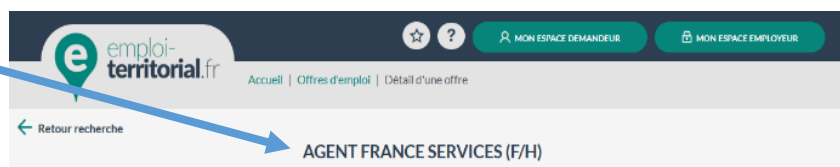
Dès la rédaction de l'offre surviennent des biais qui vont influencer le recrutement. Par exemple, le choix du vocabulaire ou le fait de reprendre un modèle d'offre déjà utilisé pour le même type de poste peuvent amener certains talents à ne pas oser postuler.

Vous vous privez alors de certains viviers de talents sans même parfois vous en rendre compte.

Comment rédiger une offre non discriminante et non genrée ?

1. L'intitulé de l'emploi doit être clair et explicite. Vous pouvez vous appuyer sur les outils d'analyse des recherches sur internet (par exemple, Google Trends) pour connaître les intitulés de postes les plus recherchés ;

Exemple d'intitulé peu explicite



2. Privilégiez des phrases courtes et un style direct ;
3. Limitez l'utilisation de jargon et d'acronymes (ou développez leur signification) propres au poste, qu'il s'agisse de recrutement de contractuel-le-s ou de titulaires ;

4. Favorisez la projection des femmes et des hommes, quel que soit le poste :

- En citant les intitulés de poste au masculin et au féminin ([Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes](#)) en privilégiant l'ordre alphabétique.
- En utilisant des termes épicènes, qui ne changent pas en fonction du masculin ou du féminin (par exemple, « la personne en charge » plutôt que « l'agent ou l'agent(e) en charge »). Cela permet d'alléger le texte.
- En utilisant l'infinitif ou le « vous » pour détailler les missions (par exemple, pour éviter « le responsable encadrera x agents », préférez « Principales activités : encadrer les membres du service... » ou « vous encadrerez les membres du service »).

L'offre d'emploi n'est pas la fiche de poste !



La fiche de poste est un document de GPEEC, à vocation interne, qui fournit le détail des activités sur un poste donné. Elle est également le support des échanges entre l'agent·e et son ou sa supérieur·e hiérarchique (entretien individuel, définition des objectifs à réaliser, bilan de l'activité).



L'offre d'emploi est d'abord un outil de communication, à vocation externe. Elle doit permettre aux personnes ciblées de se projeter sur le poste et leur donner envie de candidater. Elle doit donc mettre en valeur le poste, les missions, les projets,

emploi-territorial.fr MON ESPACE DEMANDEUR MON ESPACE EMPLOYEUR

Famille de métier Santé publique > Activités de soins Grade(s) recherché(s) Puéricultrice hors classe
 Puéricultrice

Métier(s) Puériculteur ou puéricultrice

Temps de travail Complet, 1607h / an

Descriptif de l'emploi

En lien avec l'équipe pluri-professionnelle de PMI la puéricultrice accompagne les enfants et leur famille dans le domaine de la prévention. Elle participe aux actions de protection de l'enfance. Elle assure le contrôle et le suivi des assistants maternels. Elle participe à la mise en œuvre du projet de la DEF - Pôle promotion de la santé et soutien à la parentalité - du Conseil départemental en assurant la protection et la promotion de la santé de l'enfant et de sa famille.

Exemple d'offre d'emploi générée

5. Assurez-vous de n'exiger que les compétences nécessaires pour le poste : qu'est-ce qui est réellement important ? Le niveau de diplôme obtenu ? Le nombre d'années d'expérience ? Exiger par exemple 5 ans d'expérience peut freiner la candidature d'une personne tout à fait compétente avec moins d'années d'expérience. Le temps passé à l'exercice des missions ne reflète pas toujours les compétences développées ou acquises. Un niveau de diplôme peut parfois être compensé par l'expérience ou un potentiel détecté. Plus les exigences sont nombreuses et fermes, moins le vivier de candidatures sera important, excluant peut-être dès la publication de l'offre des profils intéressants. La rédaction et la publication de l'offre nécessite un travail de questionnement préalable essentiel afin de s'assurer de ne pas trop limiter l'intérêt pour l'emploi.

6. Pour toucher d'autres types de profils, vous pouvez également varier vos canaux de diffusion des offres et solliciter par exemple :

- Les organismes et associations qui travaillent sur l'intégration professionnelle
- Des journaux, des revues, des sites spécialisés, par exemple sur l'emploi de personnes porteuses d'un handicap
- Les réseaux sociaux professionnels ([LinkedIn](#) par exemple)

Attention au vocabulaire que vous utilisez !

Des études montrent que des termes connotés "masculins" ou "féminins" reviennent systématiquement dans les offres d'emploi, souvent de façon marquée dans certains métiers.

Cela risque de maintenir une perception genrée chez les candidat·e·s vis-à-vis des métiers traditionnellement occupés par les hommes ou les femmes.

Par exemple, une offre d'emploi de « rippeur h/f » mentionne l'endurance, là où une offre d'« auxiliaire de puériculture » nécessite de la patience. Or, ces qualités « genrées » sont tout aussi nécessaires sur l'un comme sur l'autre poste (les conflits avec certain·es usager·es de la route nécessitent de la patience de la part des rippeurs ; le fait de porter et de se baisser toute la journée nécessite de l'endurance de la part des auxiliaires de puériculture.

7. Votre objectif est de constituer un vivier de candidatures diversifiées. Il ne s'agit pas de réserver des postes à certains publics, ni d'évincer d'emblée des candidat·e·s qui ne répondraient pas à l'objectif de diversité, ou de mixité que s'est fixé la collectivité. Vous pouvez en revanche mentionner dans votre offre l'attachement à la mixité et à la diversité. De la même façon, vous pouvez –uniquement si c'est le cas- mettre en avant le fait que la collectivité s'engage pour lutter contre toute forme de harcèlement et de discrimination sur le lieu de travail.


Pour aller plus loin...

[L'observatoire régional des CDG des Hauts-de-France a réalisé une enquête régionale sur l'attractivité de la fonction publique territoriale.](#) A partir des données recrutements et motivation des candidat·es, cette étude met en lumière les premiers facteurs d'attractivité sur lesquels agir. Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales, 4^{ème} trimestre 2021.

[Rapport sur L'attractivité de la fonction publique territoriale](#), M. Philippe Laurent, Mme Corinne Desforges et Mme Mathilde Icard, janvier 2022.

[Synthèse du rapport sur l'attractivité dans la fonction publique territoriale, janvier 2022.](#)

Exemples de bonnes pratiques


→ ...

ÉLECTRONICIEN-NE

Ville et Eurométropole de Strasbourg · Strasbourg, Grand Est, France (Sur site) il y a 2 semaines · **13 candidats**

📅 Temps plein · Premier emploi

🏢 5 001 - 10 000 employés · Administration publique

👤 3 anciens élèves

🔍 Découvrez comment vous vous positionnez par rapport à 13 candidats. [Essayez Premium gratuitement](#)

Postuler ↗
Enregistrer

À propos de l'offre d'emploi

Administration mutualisée de plus de 7000 agents-es et 250 métiers. l'Eurométropole de Strasbourg développe des politiques publiques innovantes, visant à répondre aux enjeux de développement et de cohésion d'un territoire transfrontalier en pleine mutation et aux attentes profondément renouvelées des habitants-es.

Avec ses opérateurs-trices actifs-ves 24h/24, le SIRAC veille à la fluidité et à la sécurité des déplacements dans l'Eurométropole de Strasbourg.

Ce service accompagne les mutations des politiques de transport de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg.

DESCRIPTION DES MISSIONS, ACTIVITÉS

Sous l'autorité hiérarchique du chef d'équipe, vous êtes chargé-e de :

- assurer la maintenance préventive et curative des équipements de signalisation dynamique,
- mettre en sécurité des équipements de signalisation dynamique pour assurer la sécurité des usagers-ères.

Activités :

Activités principales :

- Réaliser l'entretien préventif et curatif des équipements de signalisation dynamique.
- Localiser et diagnostiquer les pannes.
- Réparer le matériel électrique et électronique de signalisation dynamique : contrôleurs de carrefours, détecteurs de véhicules, radars, vidéo-surveillance, réseaux et câbles de liaison,...
- Installer des équipements de signalisation dynamique sur le terrain (feux, coffrets piétons, boutons d'appels, détecteurs,...).
- Réaliser la préparation et le câblage des armoires de commande selon les normes en vigueur.
- Procéder à la vérification de la programmation avant la mise en route des feux.

Activités secondaires :

- Préparer le matériel de dépannage.
- Nettoyer et préparer des véhicules d'intervention.
- Entretien des postes de travail de l'atelier.

PROFIL

- CAP/BEP en électricité, électronique ou électrotechnique.
- Première expérience souhaitée.
- Maîtrise en électricité, électronique et informatique.
- Maîtrise des règles et consignes de sécurité et capacité à les appliquer.
- Pratique des outils bureautiques.
- Capacité à contrôler les équipements, à prendre des initiatives et à intervenir au niveau de la maintenance courante à titre préventif ou curatif.
- Capacité à analyser et diagnostiquer les pannes et à intervenir rapidement sur les équipements en fonction de leur spécificité.
- Capacité à lire les schémas et les plans électriques.
- Autonomie et esprit d'équipe.
- Rigueur et sens des responsabilités.

Avantages liés au poste

- Rémunération statutaire et régime indemnitaire.
- Prime de fin d'année.
- Participation de la collectivité aux frais de transport et de restauration.
- Participation de la collectivité possible à la couverture mutuelle et prévoyance.
- Chèques vacances sous conditions.
- Tarifs préférentiels pour certains établissements culturels et sportifs (piscines, musées, médiathèques...).

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi public, cet emploi est ouvert à tous les candidats remplissant les conditions statutaires requises, définies par le Code général de la Fonction publique et le décret régissant le cadre d'emplois correspondant. Toutefois, à titre dérogatoire, les candidats reconnus travailleurs handicapés peuvent accéder à cet emploi par voie contractuelle.

Condition de l'exercice

- 39 h semaine 1, 31h semaine 2 :
- du lundi au jeudi : 7h00 - 11h45 et 13h00 - 16h00,
- un vendredi sur deux : 7h00 - 11h45 et 12h45 - 16h00,
- Astreintes les nuits, week-ends et jours fériés.
- Travail en hauteur.

[Guide Structurer la fonction recrutement](#), Ministère de la transformation et de la fonction publiques, édition 2021.