# Fiche outil n° 1 : grille d’aide à la rédaction de la fiche de poste

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Vous recherchez | Mentions à risques  prohibées par la loi ou à éviter | Les attitudes à adopter |
| Un degré d’expérience | L’âge  Aucune allusion ne doit être faite à l’âge qui ne conditionne pas automatiquement un degré d’expérience : « 25 ans », « 35/40 ans », « au moins 30 ans »…  Aucune limite ou plafond de nombre d’années d’expérience professionnelle ne saurait, dans le même ordre, garantir un degré d’expérience : « pas plus de 15 ans d’expérience professionnelle », « sans expérience »… | Indiquez un minimum ou une fourchette d’années d’expérience professionnelle significative dans le domaine/par métier. |
| Une certaine maîtrise d’une langue ou une connaissance d’une zone géographique | L’origine  Aucune allusion ne doit être faite à une origine ou une nationalité particulière, même si le poste est situé à l’étranger :  **→** discrimination directe : « d’origine anglo-saxonne », « ouvert aux personnes de nationalité européenne » ;  **→** discrimination indirecte : « langue maternelle anglaise ». | Vérifier le niveau de maîtrise d’une langue requis à travers des mentions standardisées « anglais courant ou bilingue » ou « parfaite connaissance du tissu économique de telle région ou de tel pays » et correspondant à une évaluation qui peut être objectivée à travers des tests par exemple. |
| Une compatibilité avec les contraintes physiques ou environnementales de travail | Représentations stéréotypées  Aucun lien ne doit être automatisé entre fonction/métier et :  **→** genre : « assistante », « candidatures féminines préférées ou acceptées », « homme de terrain/de conviction »…  **→** état de santé : « poste réservé à une personne handicapée » ou « candidat(e) valide/en bonne condition physique »…  **→** situation familiale de la candidate ou du candidat : « célibataire », « sans enfant »… | Adopter une totale neutralité dans l’annonce avec la mention « H/F » et féminiser l’ensemble de l’annonce (titre et contenu) : « Directeur-Directrice », « Chargé-Chargée de la communication »…  Préciser le cas échéant les contraintes spécifiques liées à l’exercice : « activité nocturne », « port de charge », « déplacements fréquents »… Ces contraintes doivent être objectivées. |
| Des caractéristiques dont vous pensez qu’elles pourraient avoir un effet positif sur les interlocuteurs/usagers | L’apparence physique : « photo à joindre au CV », « bonne présentation exigée »… sauf restrictions particulières justifiées par la nature de l’emploi et la tâche à accomplir en respectant le principe de proportionnalité.  N’écrivez jamais : « poste réservé aux personnes handicapées ». | Se référer impérativement à la **décision-cadre n° 2019-205** du Défenseur des droits relative aux discriminations fondées sur l’apparence physique dans le cadre de l’emploi. |