Rédiger une offre d’emploi

D’abord s’assurer que le poste proposé correspond à un besoin réel au sein de l’entreprise.

De plus, il est interdit de monnayer une offre d’emploi : par exemple, demander de l'argent aux candidats pour qu’ils puissent postuler, mettre un lien vers des sites payants ou indiquer un numéro surtaxé (0800, 0820…) … sont des pratiques proscrites.

Enfin, l'offre doit être rédigée dans le respect du code du travail. Une évidence ? Saviez-vous pourtant que la mention « CDI possible à l’issue du CDD » est à proscrire ? Car comme son nom l’indique, le contrat à durée déterminée n’a pas pour but de pourvoir durablement un poste mais correspond à un motif précis : remplacement, surcroit de travail...

# Les mentions obligatoires

Pour ne pas induire en erreur le candidat, la loi impose au recruteur l’indication de mentions obligatoires dans le contenu de l’offre d’emploi. Ces informations doivent être réelles et vérifiables (lieu de travail, niveau de responsabilité…) :

* Une date de publication ou de mise en ligne
* Une référence/numéro d’offre
* Un intitulé de poste
* La description du poste
* La localisation du poste
* L’expérience requise pour le poste (débutant, expérimenté…)
* Le type de contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, d’apprentissage…) et sa durée
* Une adresse de contact, de réception des CV ou un formulaire pour postuler à l’offre.

À ces mentions obligatoires de base s’ajoute le diplôme ou la qualification pour les professions réglementées.

# Recruter sans discriminer

Pour rappel, la référence au genre, à l’âge, à la situation familiale, à l’origine et aux caractéristiques physiques est discriminatoire et donc interdite par la loi.  
Pour en savoir plus, consultez l’article [Recruter sans discriminer](https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/les-offres-demploi-et-le-droi-1/recruter-sans-discriminer.html) .

# Les sanctions pénales encourues

En cas d’infraction, les contrevenants s’exposent à des sanctions pénales et civiles. Selon l’article L.5334-1 du code du travail, l’employeur risque une amende de 37 500 euros et un an d’emprisonnement pour le non-respect des grands principes comme la datation ou la gratuité de l’offre.

# Votre conseiller Mission Locale vous conseille

En déposant votre offre, votre conseiller Mission Locale vous informera sur les manque ou les écueils à éviter.

En déposant une offre sur www.pole-emploi.fr, en agence ou depuis le 3995 (service gratuit+ prix appel), la légalité de votre offre est systématiquement vérifiée par un conseiller. En cas de non-conformité au cadre légal, votre conseiller vous alerte et vous conseille.

**Vous pouvez aussi consulter :**

[Cinq conseils pour rédiger une offre d’emploi](https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/des-conseils-pour-rediger-vos-an/cinq-conseils-pour-rediger-une-o.html)   
[Trois bonnes pratiques pour valoriser votre marque employeur sur internet](https://www.pole-emploi.fr/employeur/les-conseils-de-pole-emploi/3-bonnes-pratiques-pour-valorise.html)   
[Comment sécuriser la qualité d’un recrutement ?](https://www.pole-emploi.fr/employeur/des-conseils-pour-reussir-vos-re/comment-securiser-la-qualite-dun.html)