



É G A L I T É
S P O R T P R O

**CHECK LIST
RECRUTEMENT
ENCADREMENT
SPORTIF**

**MIXITÉ DES MÉTIERS
DANS LES CLUBS SPORTIFS
PROFESSIONNELS**



Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail



Liberté
Égalité
Fraternité



— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



Fédération des entraîneurs professionnels



MIXITÉ DES MÉTIERS

CHECK-LIST DES BONNES PRATIQUES POUR FAVORISER LA MIXITÉ DANS LE RECRUTEMENT DES MEMBRES DE STAFFS SPORTIFS

L'ANNONCE :

- L'intitulé et le corps de l'annonce de recrutement intègrent le féminin et le masculin.
- Les conditions d'emplois sont exprimées clairement (lieu de travail, planning de travail, modalités d'organisation du temps de travail, références à la convention / chartre, nombre de déplacements ou de réunions tardives par période, possibilité de télétravail etc.).
- Le profil recherché est clairement défini (diplômes, expériences, soft skills).
- Les missions sont suffisamment détaillées (responsabilités principales, lien hiérarchique, etc.).
- L'annonce ne comprend pas de termes vagues tels que « grande disponibilité demandée ».
- L'annonce de recrutement inclut une mention de l'engagement de la structure en faveur de l'égalité et la diversité.
- L'annonce de recrutement demande un CV sans photo, sans mention d'âge ou de situation familiale.
- Le vivier existant a été identifié et l'annonce est diffusée largement en identifiant des acteurs et partenaires pour aller vers le sexe sous-représenté dans le secteur/le métier.

COMMUNICATION :

- Diffuser l'offre efficacement selon le profil recherché :
 - Réseaux spécialisés (France Olympique, Emploi Sport, Staffsport...)
 - Réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook – groupes sport)
 - Réseau personnel et professionnel (bouche-à-oreille dans le monde sportif)
 - Fédérations ou ligues sportives
 - Syndicats représentatifs.



MIXITÉ DES MÉTIERS DANS LES CLUBS SPORTIFS PROFESSIONNELS

MIXITÉ DES MÉTIERS

LES ENTRETIENS :

- Un outil permet de suivre la proposition de femmes et d'hommes dans chaque étape de recrutement.
- Des grilles d'entretiens objectives basées sur les compétences de l'annonce ont été créés et sont utilisées.
- Les entretiens sont réalisés à plusieurs pour croiser les regards.
- Les recruteurs et recruteuses ont été sensibilisés sur les stéréotypes et discriminations et ont pré-identifié les questions discriminatoires qui sont interdites à poser (exemples : avez-vous prévu d'avoir des enfants prochainement ? Avez-vous un mode de garde ?).
- La sélection est basée sur des critères objectifs en lien avec le poste (et non sur des biais stéréotypes).
- Une vigilance particulière est portée sur la prévention des comportements sexistes pendant la période d'essai.
- Éventuellement proposer un essai ou une observation terrain : une séance dirigée par la personne, une journée d'observation, une simulation d'analyse ou de planification. Cela permet de valider l'adhésion au projet et la compatibilité humaine