

Recrutement : 6 conseils pour favoriser la diversité

Les biais et stéréotypes ont la dent dure dans les processus de recrutement, et favoriser des profils diversifiés est loin d'être inné en entreprise. Voici 6 conseils pour mettre en place des recrutements inclusifs.

Malgré des efforts affichés, les discriminations demeurent dans l'accès à l'emploi. En témoigne une étude menée par Proxem et l'association « À compétence égale », qui ont analysé plus de 500 000 offres d'emploi. Résultat ? 83% d'entre elles étaient porteuses d'au moins un motif de discrimination, 37% relevant même de pratiques illégales. Pour en finir avec ces pratiques, parfois inconscientes, Maddyness liste six conseils pour favoriser l'inclusion et la diversité dans son processus de recrutement en entreprise.

Rédiger des descriptions de postes inclusives

« Trop souvent, les descriptions de postes tendent à masculiniser les termes utilisés - 'entrepreneur dans l'âme', 'compétitif' ... - et parlent donc davantage à des hommes qu'à des femmes », explique Aude Barral, COO chez CodinGame, une plateforme spécialisée dans le recrutement de développeur·euse·s. *« Il faut mettre en place des techniques pour que les femmes s'y retrouvent aussi. Cela passe par l'écriture inclusive, mais pas que : il faut exclure toute terminologie qui sous-tend un candidat masculin plutôt qu'une femme. »*

« Il faut éviter d'avoir une approche stéréotypée des profils, ajoute Mariam

Khattab, DG de Mozaïk RH, cabinet de recrutement et de conseil en diversité. *Pour ce faire, les annonces doivent se focaliser sur l'essentiel, le message clé à faire passer. Arrêtons ces annonces de plusieurs pages qui décrivent des profils qui n'existent pas, mais concentrons-nous sur les compétences réellement nécessaires pour chaque poste » . Une manière, selon elle, d'élargir le champ des possibles pour que plus de candidat·e·s se reconnaissent dans la description et postule. « *Rédiger une annonce courte, lisible et éviter le superflu permet d'éviter d'exclure des profils qui peuvent correspondre mais qui seront découragés par toutes les qualités demandées ou qui ne vont pas se reconnaître car les critères sont trop sévères ou élitistes* » , résume la directrice.*

À lire aussi

Quotas : un « mal nécessaire » pour faire avancer la place des femmes en entreprise

Diversifier le sourcing pour élargir son vivier de candidatures

« *Les entreprises ont tendance à établir des process de recrutement qui reproduisent les mêmes schémas et vont chercher des candidats aux critères similaires en termes d'âge, de formation, etc. Il faut arrêter d'aller chasser toujours aux mêmes endroits, dans les mêmes écoles ou sur LinkedIn par exemple, pour casser ces habitudes* » , martèle Aude Barral. Mariam Khattab invite, elle aussi, à passer par d'autres canaux de diffusion pour élargir son périmètre de recrutement : « *plus les canaux sont restreints, moins il y aura de diversité. Si on veut aller chercher des profils aux parcours différents, aux origines différentes, qui viennent de tout le territoire, il faut repenser ses stratégies de sourcing* » . Cette démarche passe par le choix des réseaux qu'on emprunte, à Paris, en banlieue et en région.

Côté diffusion, la directrice de cabinet recommande d'activer tous les leviers possibles : les réseaux sociaux mais aussi des forums dans certains territoires par exemple mais aussi via « *les choix de partenariats avec les différentes formations, et pas toujours les mêmes grandes écoles* » . Il peut aussi être intéressant de passer d'autres partenariats innovants, avec des associations spécialisées dans le handicap, des réseaux de femmes etc. « *Un système de cooptation qui inciterait les salariés à recommander des candidats issus de minorités pour intégrer des candidatures plus difficiles à capter peut aussi être*

une solution. Plus on fait preuve de volontarisme, mieux on met le doigt sur ces candidats » , poursuit Aude Barral.

Représenter la diversité à travers sa marque employeur

« Pour attirer les talents issus de la diversité, ils doivent pouvoir se reconnaître dans une équipe qui favorise l'inclusion » , explique la COO de CodinGame. Il faut donc pouvoir mettre en avant des bonnes pratiques, une charte d'inclusivité ou des chiffres qui montrent que l'entreprise est volontaire sur ces questions » . Ce moyen permet ensuite aux candidat·e·s de mieux se projeter dans l'équipe et de pouvoir se reconnaître dans les salarié·e·s déjà en place. « Des personnes se privent aujourd'hui de postuler dans certaines entreprises parce qu'ils pensent qu'ils n'y seront pas à l'aise » , se désole-t-elle. Aude Barral insiste sur ce point dans les recrutements dans des entreprises tech en particulier, où les femmes font trop souvent défaut : « Il faut que l'entreprise affiche son envie et sa volonté de diversité et d'inclusion pour que les jeunes femmes candidatent davantage à ces postes clés » .

À lire aussi

Diversité : 2021, année de l'examen de conscience pour la French Tech ?

Faire un tri inclusif des CV

« Oubliez tout le premier tiers des CV qui porte sur la formation des candidats !, insiste Mariam Khattab. Il faut regarder les compétences, l'expérience des personnes, leurs missions et réalisations, y compris ce qui sort des 'grosses expériences' , comme les travaux associatifs ou les petits boulots par exemple. Cela dit quelque chose des candidats derrière » .

L'idée est d'éviter de bloquer sur des critères prédéfinis et intangibles, comme l'école par laquelle la personne est passée, son lieu d'habitation ou même sa photo. « Le principe n'est pas de savoir si sa tête vous revient ou pas » , plaisante la directrice de Mozaïk RH. « Ce formalisme autour du CV est une pratique très franco-française, elle a ses limites... D'ailleurs de plus en plus d'entreprises s'en détachent, comme des banques ou des sociétés tech. Elles

reviennent à l'important : les compétences, la motivation, les énergies lors des entretiens... Il ne faut pas s'arrêter à un morceau de papier » .

Préparer des entretiens d'embauche inclusifs

Être inclusif en entretien d'embauche revient à veiller à ce qu'il soit le même pour tou·te·s les candidat·e·s. « *Toute une série de biais inconscients interviennent pendant un entretien d'embauche. Pour les éviter au maximum, mettre en place un guide d'entretien structuré qui permette de poser les mêmes questions à tout le monde est une très bonne solution* » , ajoute Mariam Khattab. Basé sur un système d'évaluation, une grille de notation et un barème clairs, cette méthode permet d'éviter de faire intervenir des critères subjectifs et parfois discriminants dans l'étape de décision.

Une autre solution peut consister à demander aux candidat·e·s de réaliser des exercices concrets, faire des mises en situations, pour rester objectif. « *Pour sortir du carcan d'une sélection par les diplômes et les expériences, faire des mises en situation ou des tests techniques qui correspondent aux futures tâches du candidat permet d'opérer un recrutement basé sur les compétences. C'est ce qu'on fait chez CodinGame et qui fonctionne très bien dans les métiers techniques du numérique* » , précise Aude Barral.

Comprendre ses propres biais

Mais rien de tout cela n'est possible si les recruteurs ne se sensibilisent pas au sujet. « *On est tous biaisés, on a tous des stéréotypes, il faut pouvoir en prendre conscience pour lutter contre eux*, signale la directrice de Mozaïk RH. *Si on veut être inclusif, il faut se former pour comprendre en quoi on est biaisé dans nos pratiques professionnelles, dans la lecture d'un CV par exemple, et y remédier. Tout ça n'est pas simplement un ensemble de pratiques Plug&Play. Être recruteur inclusif se travaille, ça demande une posture d'ouverture et des efforts pour se défaire de ses habitudes, innover dans ses pratiques et revenir à l'essentiel* » .

[S'inscrire](#)

