

QUELLES ACTIONS POUR LE RECRUTEMENT ?



L'embauche est l'un des champs de diagnostic et d'action définis par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière d'embauche. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À NOTER

Aborder la mixité et l'égalité professionnelle dans les recrutements est un levier pour répondre aux enjeux de lutte contre les discriminations. Le recrutement doit répondre à la loi qui protège les candidats en matière de discrimination à l'embauche (liée au handicap, à l'âge, au sexe...), de respect du droit du travail. Une procédure de recrutement non discriminante permet surtout à l'entreprise de s'entourer de collaborateurs choisis pour leurs compétences réelles plutôt que sur des ressentis subjectifs.

Comment améliorer les pratiques RH lors du recrutement ?

> Recrutement : quelques clés pour agir

Les stéréotypes de sexes et les biais cognitifs peuvent interférer au cours des différentes étapes du recrutement risquant de créer des discriminations. Ainsi pour chaque étape du recrutement (définition des besoins, rédaction de la fiche de poste, offre d'emploi, sourcing, sélection des CV, entretiens, prise de décisions...), référez-vous systématiquement à des critères objectifs basés sur les compétences et respectant l'égalité femmes/hommes.

Des problématiques identifiées :

- Certaines compétences peuvent être perçues comme uniquement « féminines » ou typiquement « masculines ». Par exemple, l'image stéréotypée de la force physique est souvent associée aux compétences masculines.
 - La prise en compte de la composition de l'équipe et du sexe de la personne à remplacer peut introduire un biais dans la conception du.de la candidat.e « idéal.e ».
- Ex : Dans une équipe masculine, si le poste à remplacer était occupé par un homme, il existe un risque inconscient que vous favorisiez une candidature masculine.

Quelques clés pour vous aider :

Pour limiter les problématiques identifiées :

- Interrogez-vous sur les compétences, savoir-faire et savoir-être en lien direct avec le poste.
- Formalisez les attentes et exigences par métier.
- Travaillez autour des stéréotypes dans votre entreprise avec l'idée de déconstruire collectivement les représentations sexuées des métiers.

> IDÉE D'ACTION N°1 - Impliquer les prestataires RH

> De quoi parle-t-on ?

Après avoir travaillé sur vos offres d'emploi et fiches de postes (Cf. fiche **Ajuster la rédaction des offres d'emploi**), vous pouvez informer les prestataires RH (société d'intérim, cabinet de recrutement...) et vos structures partenaires (Pôle emploi, Missions locales...) que l'entreprise développe la mixité de ses effectifs.

> Pourquoi agir ?

Informé et sensibilisé les prestataires externes RH permet de leur faire prendre conscience des biais inconscients de recrutement, mais également de les sensibiliser à votre culture d'entreprise. Ainsi, ils vous proposeront en retour des dossiers de candidatures plus mixtes.

Ils pourront également mieux anticiper vos attentes et répondront de manière plus efficace à vos besoins en recrutement.

> Comment agir ?

Vous pouvez établir un cahier des charges précisant pour vos prestataires externes de l'emploi ou structures partenaires, votre volonté d'inclure des profils mixtes, divers et sans discrimination à raison du sexe. Cela assurera que vos exigences en termes de mixité et d'égalité professionnelle soient comprises et prises en compte par vos prestataires.

N'hésitez pas à insister sur la possibilité d'occupation des postes tant par les hommes que par les femmes dans les offres d'emploi.

Lors des entretiens préalables, menés par vos prestataires RH, un ou plusieurs managers de proximité pourraient participer aux entretiens afin de favoriser et de faciliter le recrutement sur la base des compétences et non pas sur d'autres critères injustifiés.

Si vous souhaitez établir un premier lien avec des prestataires RH, avec pôle emploi, vous pouvez :

- Prendre contact avec votre délégué.e régional.e AFT : <https://www.aft-dev.com/>
- Contacter directement pôle emploi via votre espace entreprise ou composez le 3995 si vous n'avez jamais utilisé les services de Pôle emploi

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« *L'entreprise s'engage à informer officiellement ses prestataires externes de recrutement de ses objectifs de mixité et à leur demander de s'y conformer en présentant une stratégie de moyens pour y répondre.* »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Former les recruteurs de l'entreprise

> De quoi parle-t-on ?

Sensibiliser les managers aux stéréotypes des genre qui peuvent influencer sur les processus de recrutement. L'enjeu est de recruter les candidats sur leurs compétences, expériences professionnelles et de déconstruire des stéréotypes du féminin et du masculin.

> Pourquoi agir ?

De telles formations pourront conduire à améliorer vos systèmes d'embauche :

- En conduisant vos recruteurs à s'interroger sur leurs pratiques de sélection des candidatures :
Avez-vous pensé au déroulement de vos entretiens ?
Avez-vous recruté, à compétences égales, en fonction des seuls attendus du poste et du métier ?
- En introduisant le fonctionnement des stéréotypes et la façon dont ils influencent les jugements, décisions et actions.

> Comment agir ?

En interne, vous pouvez monter une équipe dédiée ou faire appel à des associations / réseaux externes pour vous aider à mettre en place les actions que vous envisagez (séminaires, ateliers, e-learning, etc.).

En vous rapprochant d'organismes, d'associations, de structures proposant des accompagnements ou des formations aux entreprises sur la mixité et l'égalité professionnelle (Corif, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles - CIDFF, FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion ...)

Vous pouvez aussi prendre contact avec votre délégué.e régional.e AFT : www.aft-dev.com/

Pour vous aider, vous pouvez consulter le guide du conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) :

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/07/ROUE-FORMATION-LIVRET-2017-v3.pdf

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à former tous ses personnels protagonistes du recrutement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment au regard de la législation et des nouvelles réglementations, de même qu'à la déconstruction des stéréotypes du féminin et du masculin. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Auditer les outils de recrutement en place

> De quoi parle-t-on ?

Afin d'optimiser vos outils de recrutement, vous pouvez procéder à un audit des outils et procédures de recrutement de l'entreprise au regard de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle.

L'audit est une introspection minutieuse effectuée à la demande de l'entreprise et exécutée par des membres internes ou des intervenants extérieurs.

> Pourquoi agir ?

Auditer les outils de recrutement en place permet de faire état de sa politique générale de recrutement et d'analyser toutes les procédures RH pour identifier la nature des pratiques. L'audit propose, à cet effet, des actions « correctrices ». Il s'agit de mettre en évidence les points d'amélioration et points forts de votre politique de recrutement et de vos outils afin de diversifier et optimiser vos recrutements.

L'analyse de vos outils permettra d'attirer des candidatures plus diversifiées, parfois bloquées par vos précédentes méthodes de recrutement.

> Comment agir ?

Dans la démarche globale d'un audit en ressources humaines ou des outils de recrutement, il convient de faire appel à une équipe professionnelle externe.

Cette intervention qui s'établit sur quelques jours ou quelques heures par semaine est souvent assurée par des DRH ou des consultant.e.s externes.

Les grilles d'entretien, les fiches de poste... seront analysées par des intervenant.e.s spécialisé.e.s afin de faire progresser ces outils. De même, une enquête auprès des personnes en charge du recrutement peut être menée.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à mener un audit de ses outils et procédures de recrutement au regard de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à initier une étude. »

> IDÉE D'ACTION N°4 - Tester la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**> De quoi parle-t-on et pourquoi agir ?**

L'usage d'outils numériques dans le cadre des processus de recrutement s'est considérablement développé. Ils sont considérés par les professionnels du recrutement comme une réelle opportunité puisqu'ils permettent d'une part d'objectiver les recrutements en se centrant sur l'évaluation des compétences des candidat.e.s et d'autre part, une plus large diffusion, accessibilité de l'offre et de la demande d'emploi.

> Comment agir ?

Il existe de nombreux acteurs proposant des solutions innovantes :

- Pôle emploi propose ainsi une Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) et non plus basée uniquement sur le CV. La MRS est une méthode qui permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pouvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidat.e.s.

Cette méthode permet, dans un premier de temps, de détecter des potentiels pour l'entreprise qu'elle ne serait pas nécessairement allée rechercher. Il est proposé aux candidat.e.s des exercices factuels qui vont mettre en exergue leurs habiletés. Ils réalisent seul.e.s ou en groupe un ensemble d'actions concrètes. Ils.elles doivent respecter une organisation de travail, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes et obtenir un résultat précis. S'ils y parviennent, leurs candidatures vous seront présentées.

Pour mettre en place cette méthode vous devez prendre contact avec votre conseiller.ère Pôle Emploi qui vous proposera une rencontre et viendra dans votre entreprise pour faire une étude de postes. Cela permettra ensuite de proposer des exercices spécifiques aux demandeur.deuse.s d'emplois.

Pour plus de renseignements : www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html

- Des agences d'intérim proposent quant à elles des mises en situation.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à expérimenter des dispositifs de recrutement innovants et non discriminants, centrés sur l'évaluation des compétences des candidat.e.s reçu.e.s. »