



FICHE ACTION : RECRUTEMENT INCLUSIF

Etape 1 : Définir le portrait du collaborateur efficace

Etape 2 : Choisir les canaux spécifiques adaptés à la cible de candidats à recruter

Etape 3 : Pré-sélectionner

Qu'est-ce qu'un recrutement non discriminant, ouvert, inclusif?

Le recrutement inclusif consiste en un **recrutement non discriminant, transparent et garantissant une équité de traitement de toutes les candidatures**, qui source proactivement des profils diversifiés et qui repose sur une **évaluation objective et outillée des compétences**. Ce dernier s'affranchit ainsi des normes et usages d'un métier, d'un secteur, d'un groupe.

Le recrutement inclusif est ainsi une **pratique révisée de l'entreprise pour faire de la place à des individus que les principes de sélection du marché du travail ne favorisent pas**.

N'est pas un recrutement inclusif, le recours à des profils traditionnellement peu recrutés du fait d'une pénurie de main d'œuvre.



Exemples :

- Mettre en place d'autres **modes de pré-sélection que le filtre sur CV et l'Ecole** pour recruter à des postes de cadres
- Sensibiliser pour **s'extraire des normes et faire évoluer les pratiques** dans certains corps de métiers
- Adapter **sa communication employeur et ses conditions de travail pour attirer** et répondre aux attentes de populations historiquement exclues de certains métiers

Donc :

Mettre en place un recrutement plus inclusif implique de **repenser son sourcing, ses méthodes de sélection mais aussi l'intégration des candidats pour attirer d'autres talents et porter un autre regard sur leur parcours et leurs compétences** à travers la prise en compte de critères différents dans le choix de recrutement

Ce support se concentre sur le sourcing et la sélection des candidats



ETAPE 1 : DÉFINIR LE PORTRAIT DU COLLABORATEUR EFFICACE

Dans le cadre de l'évolution de son processus de recrutement, l'entreprise concernée doit formaliser sa « fiche candidat » regroupant :

1. les **compétences pré requises**
2. celles **spécifiques au métier et l'entreprise**
3. celles qui seraient **idéales pour le poste à pourvoir**.

Que doit produire le collaborateur et ce qui est nécessaire pour cela?

La fiche doit répondre aux **besoins réels du poste** ainsi qu'à votre stratégie d'entreprise.

Elle se construit par l'analyse du travail réellement mené par les ressources humaines, en co-construction avec les métiers et le management.

Est ce que j'ai échangé avec les métiers et les managers? Quels sont les écarts entre les fiches de poste et les besoins réels?



Compétences techniques :

faire évoluer la culture autour du diplôme - ce dernier n'est pas une compétence.



Définition de la performance pour le poste :

rythme, objectifs SMART, etc.



Compétences comportementales :

Sensibiliser les recruteurs et managers sur ce qu'est une compétence et comment celle-ci peut évoluer



Besoins de formation que je peux accepter ou dispenser :

distinguer les compétences qui peuvent s'acquérir par la formation interne.

Durée idéale à déterminer : à partir de combien de temps puis je considérer que mon collaborateur a passé ces différents échelons ?

Prise de poste

T + X à déterminer

Compétences pré requises

Ce sur quoi je ne peux pas revenir / je ne peux compenser

Compétences spécifiques

Ce qui se travaille ou s'acquiert à court terme

Compétences d'expertise

Ce qui s'acquiert par formation ou par expérience à long terme



ETAPE 2 : CHOISIR LES CANAUX SPÉCIFIQUES ADAPTÉS À LA CIBLE DE CANDIDATS À RECRUTER

Pour servir la stratégie de recrutement, le choix des canaux de diffusion doit être réalisé selon un arbitrage ou à l'intersection entre :

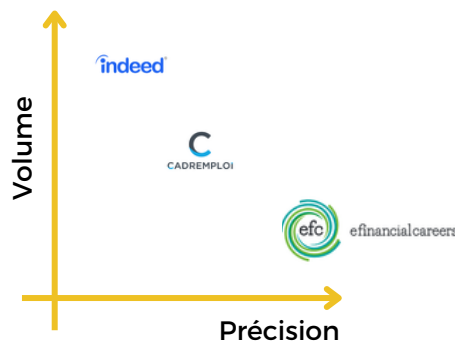
1. les **usages des populations ciblées**
2. les **spécificités des candidats ciblés**
(Age, genre, diversité socio-culturelle, handicap, etc.)
3. l'**adéquation avec le poste**
4. la **capacité à traiter le flux de candidats pour réaliser un premier filtre**
(Volume et qualification, temps et outils disponibles)

Illustration :

Une fois le portrait robot validé



... adaptez les canaux de sourcing envisagés



POINT DE VIGILANCE : La hiérarchisation des critères est indispensable

Un portrait robot inclut **5 critères maximum**. C'est le point d'ancrage de la stratégie de recrutement. Les **critères doivent être précis et explicites, liés à la pratique réelle du poste. Ils reprennent les « compétences indispensables »**.

Ex : mobilité, gestion du stress, connaissance d'outils précis (ex Suite Adobe), certification ou permis

Attention trop de critères empêchera des candidats potentiels de se reconnaître. Peu de critères induira à l'inverse un flux de candidats moins qualifiés et trop abondant.

« Un recrutement ouvert nécessite lucidité, flexibilité et pragmatisme »

Mouvement de l'inclusion économique

29 juin 2022

Faites se rencontrer des entreprises et des candidats qui ne se retrouvent pas d'habitude

Voici des pistes de canaux que vous n'envisagiez pas forcément. Agissez par approximations successives sur la base des compétences démontrées par vos recrues « différentes » pour cibler des univers non évidents. Renforcer les liens avec les universités ou écoles qui favorisent l'alternance, les centres de formation d'apprenti.

Canaux généralisés

immédiatement envisagés par les candidats

LinkedIn
Cadres



Indeed
Tous profils



Leboncoin
Tous profils



Pôle emploi
Tous profils



Agence d'interim
Tous profils



Canaux spécialisés

Plateforme de
portage salarial
Indépendants,
experts, seniors



Femmes
numériques
Femmes et tech



Réseaux pro
spécifiques
Femmes
ingénieurs



Welcome to the
jungle
Tech, start-up,
conseil



Jobs that make
sense
Economie sociale
et solidaire



1000
doctorants
Etudiants
chercheurs



Canaux "jeunes diplômés"

Studyrama
Stages, premiers
emplois



Job board des
Universités
Premiers emplois

Ecoles 100%
alternance
Alternants



1jeune, 1solution
Stages,
alternance,
premiers emplois



Canaux inclusifs

Mozaïk RH
Diversité



Article 1
Jeunes



Agefiph
Handicap



Canaux insertion

Simplon
Tech for good



Bim bam job
Diversité



Humando
Réfugiés





ETAPE 3 : PRÉ-SÉLECTIONNER

Maintenant que vous avez revu le sourcing de vos candidats, vous pouvez vous concentrer sur le design de votre processus de recrutement. Première étape, la **pré sélection est clé pour réaliser un filtrage important afin de recevoir en entretien un nombre limité de candidats**. Définissez les **méthodes utilisées** pour vérifier les compétences du candidat : trames d'entretien, grille de critères de soft skills, cas pratiques,...

La pré sélection se pense en 3 temps :

1

Conception :

concevoir conjointement avec les RH et les opérationnels (restez concentré sur les compétences clés).

2

Filtrage :

Filtrer à l'aide d'outils sur des critères objectifs préalablement définis lors de la définition de la fiche candidat. Utiliser des outils évaluant également les soft skills.



3

Double évaluation :

Vous aurez un fort enjeu de fiabilisation du filtrage et un travail culturel pour ne pas douter ensuite de la qualité des candidats.



Que faire sans outil de filtrage?

Si vous n'utilisez pas d'outil de filtrage, vous pouvez énoncer les épreuves de recrutement dans l'annonce de manière à ce que seuls les candidats les plus motivés postulent.

Pour les autres épreuves de recrutement :

Le principe de base est d'**avoir la bonne personne au bon poste**. Pour autant un recrutement inclusif nécessite de repenser son attitude face aux candidats :

- Revoir sa conduite d'entretien en tenant compte des **spécificités des candidats**.
- **Avoir l'humilité de se faire aider** / cabinet de recrutement en diversité, conseil, etc.
- **Réviser sa grille de lecture** ne pas voir l'autre comme atypique, apprendre à lire les expériences autrement / par exemple en prenant en compte les soft skills avec Jobready, outil de micro certification par système de badges



Confirmer les compétences cruciales pour le poste

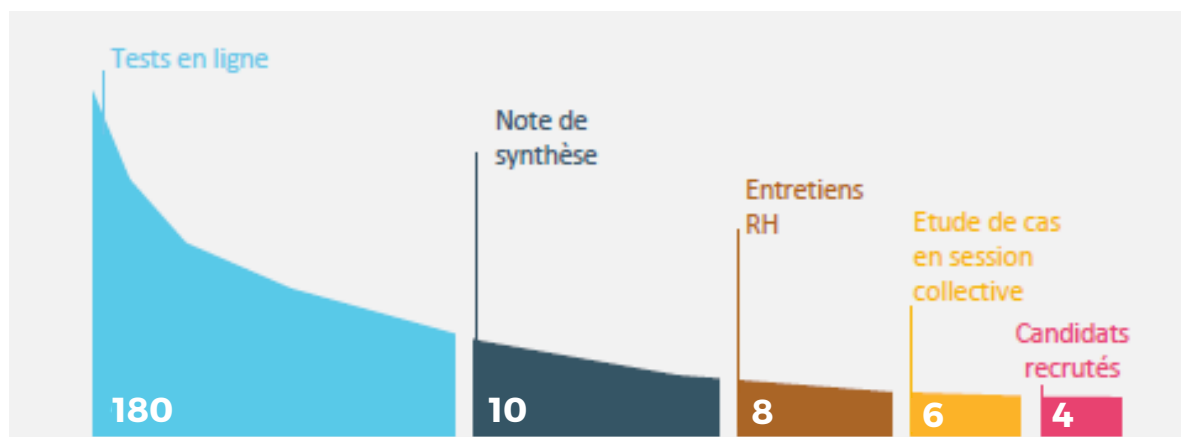
Définissez les autres épreuves de votre processus pour confirmer les aptitudes et compétences clés détectées par l'outil.

/ Mise en situation (note de synthèse, rencontres des équipes, etc.)

/ Entretiens RH

/ Etude de cas (problem solving, facilité à poser des questions, etc.)

/ Session collective (soft skills, gestion du stress, travail en équipe, etc)



Exemple de processus de recrutement chez Tenzing Conseil

« **Décidez vraiment et évaluez vous avec exigence** »

POUR CONCLURE...

Le parcours candidat est le reflet de votre expérience collaborateur

En soignant les candidats, vous soignez votre marque employeur sur le long terme.

Voici quelques bonnes pratiques qui peuvent vous aider dans ce sens :

- **Rendre le processus de recrutement plus transparent :**

Définir un processus clair et un suivi régulier en interne avec l'ensemble des acteurs du recrutement pour que l'expérience soit fluide côté candidat et donner à tous les meilleures chances de réussite.

- **Faire découvrir le catalogue de métiers de l'entreprise au plus grand nombre :**

1. Systématiser la présentation de l'entreprise, du poste, de l'équipe et le processus global sur l'ensemble du territoire aux candidats avant ou pendant l'entretien.
2. Organiser des rencontres sur les territoires pour présenter les métiers les moins connus dans l'entreprise

- **Rester bienveillant tout au long du processus :**

Particulièrement face à des candidats qui n'ont pas tous les codes de l'entreprise, systématiser les feedbacks négatifs complets en veillant à noter leurs axes de réussites et de progrès pour leur employabilité future

**« Décidez vraiment et évaluez-vous
avec exigence »**