

Recrutement inclusif

4 CONSEILS INCONTOURNABLES

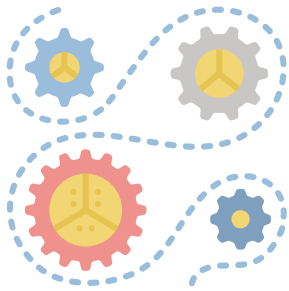
Parce que l'inclusion, ça ne s'improvise pas et que ça commence dès le processus d'embauche.



Un affichage inclusif

Une offre d'emploi rédigée avec un langage inclusif et dont la description de tâches mises sur les compétences nécessaires.

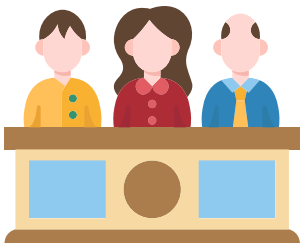
- On utilise un langage épicène (priviliégiant le genre neutre) ou les doublets
- On évite des mots à connotation stéréotypée tels que "guerrier" ou "rockstar"
- On décrit l'emploi et non une personne idéale
- On mise sur les compétences essentielles au poste



Un processus d'embauche structuré

Un processus balisé et équitable pour toutes les candidatures afin que chacun.e soit évalué.e sur les mêmes critères.

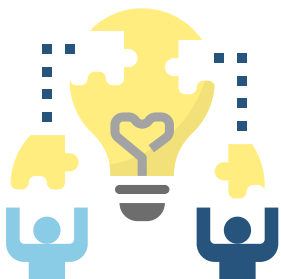
- De l'affichage à l'accueil, en passant par la sélection, on explique tout le processus aux candidat.e.s de façon transparente
- On utilise un guide d'entrevue structurée tout en permettant l'adaptation aux besoins
- On établit des critères d'évaluation avant les entrevues et on s'assure qu'ils soient compris de tous.tes
- On met en place des tests de sélection qui évaluent les compétences liées à l'emploi
- On offre des mesures d'accommodements pour tout le processus d'embauche
- On propose aux candidat.e..s de rencontrer l'équipe avant de prendre sa décision



Un comité de sélection

Pour assurer un regard critique et des évaluations complémentaires des candidatures.

- On crée un comité composé d'au moins 3 personnes présentant différentes caractéristiques de la diversité
- On outille et on sensibilise face aux enjeux d'EDI
- On forme à la procédure standardisée ainsi qu'aux critères d'évaluation
- On se prépare à appuyer la décision par des arguments concernant les critères évalués
- On prépare une grille de questions à l'avance et on pose les mêmes questions à tout le monde
- On change les personnes du comité pour ne pas que ce soit toujours les mêmes



Emphase sur les compétences

Pour diminuer les biais, les tests de sélection doivent évaluer les compétences de la personne à effectuer le travail.

- On mise sur les compétences essentielles et non le profil idéal
- On évalue les candidatures sur des critères objectifs
- On pondère les compétences à évaluer
- On identifie les critères (atouts) qui vous permettront de différencier deux candidatures à compétences égales