

# Episode 2

Bonjour 

Aujourd'hui, je vais vous parler de Non-discrimination dans le processus d'embauche.

Pourquoi ce sujet ? Parce que la loi l'impose.

« Tout salarié, tout candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail. Le Code du Travail (art. L.1132-1) interdit toute distinction entre salariés fondée notamment sur :

L'origine ;

Le sexe ;

Les mœurs ;

L'orientation ;

L'identité sexuelle ;

L'âge ;

La situation de famille ;

La grossesse ;

Les caractéristiques génétiques ;

L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;

Les opinions politiques ;

Les activités syndicales ou mutualistes ;

Les convictions religieuses ;

L'apparence physique ;

Le nom de famille ;

Le lieu de résidence ;

L'état de santé ;

Le handicap.

Dès lors, aucun de ces motifs ne peut être retenu pour écarter une personne d'une procédure de recrutement (ou de l'accès à un stage ou à une formation) ou pour sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire contre un salarié. »

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/discriminations-a-l-embauche-de-quoi-parle-t-on>



Ça c'est la loi.

Et puis il y a la réalité du quotidien quand la mission d'embauche est réalisée, en plus de tout...

Alors, une embauche peut se traduire par cela...

DIRECTEUR F/H

Sous la responsabilité directe du Président, le directeur (F/H) sera chargé de mettre

- Il est le conseiller du Président .....
- Il accompagne le Président .....

- Il favorise et coordonne .....
- Il est facilitateur, .....
- Il anime les instances .....
- Il contribue au lien ...
- Il participe aux réunions ..

- Inconsciemment, la personne qui rédige veut-elle embaucher un homme ? Certainement.... Et les stéréotypes liés au sexe on la vie dure en matière de recrutement  
J'entends encore bien souvent des jeunes filles en recherche d'emploi me raconter les premières questions de leur entretien : Vous avez des enfants ? vous voulez en avoir ?

- Et quand bien même le (la ? j'en doute fort) affirmerait haut et fort qu'il-elle ne veut pas forcément voir arriver un homme à ce poste, en tant que femme 🙄 si j'étais en recherche d'emploi, je ne foncerai pas pour postuler...et je pense que je ne serai pas la seule...  
Et en période de tension sur certains poste, quel dommage de se priver d'une partie de ses potentielles candidates...



Alors, comment rédiger cette partie de présentation de poste pour qu'elle soit plus attrayante, qu'elle permette au lecteur de se projeter dans le poste ?

1/ d'abord éviter une liste à la Prévert qui a pour conséquence de pouvoir faire peur.

2/ regrouper les différentes tâches décrites, dans des missions (proposer de belles missions est plus vendeur qu'une somme de tâches juxtaposées

3/ s'adresser directement aux candidats :

Vous aurez des missions variées :

1/ en véritable conseiller-e du Président, vous....

2/ Vous animerez les instances.... Et participerez...

Cela vous donne quelques idées ? tant mieux.

Je reviens sur l'annonce elle-même.

Au-delà du côté maladroite de la rédaction, va s'instaurer un certain nombre de biais cognitifs qui immanquablement viendront polluer :

- Le tri des CV
- Le premier contact
- La conduite de l'entretien
- Le choix final



C'est quoi au final un **biais cognitif** ?

C'est un mécanisme de la pensée qui entraîne une déviation du jugement. Il s'agit en somme des processus qui vont orienter la sélection et le traitement des informations reçues par le cerveau, qu'elles soient écrites, visuelles, émotionnelles, et de les traiter de manière personnelle et affective. Les biais sont pour la plupart inconscients et amènent les individus à faire des erreurs de perception, d'interprétation ou d'évaluation

Recruter reste avant tout un processus faisant appel à de multiples compétences, qu'il est nécessaire d'acquérir