

« Mon prisme de recrutement »

Énoncé du livre

Imaginez que vous deviez recruter une personne demain.

Notez, sans filtre :

- les 3 premiers critères que vous utiliseriez spontanément ;
- les 3 qualités ou compétences que vous valoriseriez ;
- les 3 profils que vous auriez tendance à écarter sans les rencontrer.

Puis posez-vous ces questions :

- Est-ce que certains de mes critères excluent sans raison valable ?
- Suis-je sensible à des biais ?

 **Objectif :** prendre conscience des biais inconscients et ouvrir les critères de sélection à la diversité réelle.

Pour aller plus loin

Nous vous proposons de mettre en place un atelier collectif intitulé « **Voir au-delà des évidences** », pour analyser les réflexes de sélection, questionner les biais implicites et faire évoluer les pratiques vers plus d'équité et de diversité.

Vous trouverez ci-dessous :

-  **la fiche-méthode**, détaillant le déroulé et les outils recommandés ;
-  **une fiche de synthèse préremplie**, illustrée par un cas concret mené par **Benjamin**, expert-comptable du cabinet Pano & Coperti.

 **Objectif :** ouvrir les regards sur le recrutement, transformer les biais en apprentissages, et favoriser des équipes plus mixtes et innovantes.

L'exemple de notre personnage : Benjamin et la mixité dans son cabinet

En analysant les fiches de paie, Benjamin s'aperçoit que les femmes de son cabinet, à compétences égales, sont légèrement moins payées.

Il en parle ouvertement à son équipe et décide de réajuster les salaires. Il en profite pour formaliser une grille claire, avec des critères objectifs. Il intègre aussi la mixité dans ses prochains recrutements. Un petit pas pour l'entreprise, un signal fort pour ses collaborateurs.

Objectif de l'exercice

Identifier et questionner les biais implicites dans les processus de recrutement ou d'évaluation, afin d'ouvrir les pratiques à la diversité et à l'équité.

Déroulé de l'atelier

1. Réflexion individuelle (30 min)

Chaque participant remplit anonymement une fiche personnelle :

- Quels sont les 3 critères que je regarde en premier sur un CV ?
- Quelles qualités je valorise spontanément chez un candidat ?
- Quel type de profil ai-je tendance à écarter instinctivement ?
- Ai-je déjà été surpris positivement par un candidat qui ne correspondait pas à mes attentes initiales ?
- Qu'est-ce qui me met parfois mal à l'aise dans un recrutement ?

 **Rappel** : cette phase est confidentielle et sans jugement ; elle sert de base de réflexion.

2. Échange collectif (45 min)

En petit groupe (4 à 8 personnes), les participants partagent leurs constats :

- Avez-vous identifié des biais ou des réflexes communs ?
 - Quels profils sont inconsciemment désavantagés ?
 - Quelles pratiques pourraient favoriser l'équité ?
- (ex. : grille de lecture commune, anonymisation des CV, binôme d'entretien...)

L'animateur ou animatrice note les idées et propositions d'évolution formulées par le groupe.

3. Formalisation et suivi (15 min)

Rédigez une fiche de synthèse collective avec :

- 3 biais ou freins identifiés ;
- 3 pratiques à renforcer ou à ajuster ;
- une suggestion de formation ou de ressource utile ;
- le nom du référent chargé du suivi.

Cette fiche est transmise au service RH ou au responsable RSE dans les 5 jours.

 **Durée totale indicative** : 1 h 15

Outils recommandés

-  Fiche individuelle de réflexion anonyme
 -  Grille collective d'analyse des biais et bonnes pratiques
 -  Tableau de suivi RH ou RSE
-

Indicateurs recommandés

- Nombre de participants à l'atelier
 - Nombre de biais identifiés et d'actions corrigées
 - Taux de diversité dans les recrutements à 6 mois
-

À retenir

Recruter sans préjugés n'est pas naturel : cela se travaille par la conscience et la méthode.
Plus la diversité est reconnue comme une force, plus l'entreprise progresse.

À VOUS DE JOUER !

Exemple de fiche de synthèse « Mon prisme de recrutement », exercice page 97

► Atelier collectif « Voir au-delà des évidences » mené par Benjamin, expert-comptable du cabinet Pano & Coperti, du livre « La RSE mais c'est très simple » - Version 2025

Objectif

Identifier les biais présents dans le recrutement et la rémunération au sein du cabinet, favoriser la mixité et garantir une égalité de traitement à compétences égales.

Résultats clés

- Découverte d'un écart moyen de rémunération entre hommes et femmes à poste équivalent.
- Mise en place d'une grille de rémunération transparente basée sur des critères objectifs.
- Intégration d'un suivi annuel de la mixité et des écarts de rémunération.

Actions engagées

Type d'action	Description	Responsable	Échéance	Indicateur de suivi
Action immédiate 1	Réajuster les salaires des collaboratrices concernées	Benjamin + Direction RH	Avril 2025	Suppression de l'écart salarial constaté
Action structurante 1	Créer une grille de rémunération objectivée	Benjamin + RH + Managers	Mai 2025	Existence et diffusion de la grille
Action structurante 2	Intégrer la mixité dans les critères de recrutement et dans les entretiens	Direction + Comité RSE	Juin 2025	% de profils féminins dans les recrutements
Action de formation	Sensibiliser les managers aux biais inconscients et à la diversité inclusive	Responsable RH	Septembre 2025	Nb de managers formés

Observations partagées

- Les salariés ont apprécié la transparence et la prise de conscience immédiate de la direction.
- L'atelier a favorisé le dialogue et renforcé la confiance interne.
- Les critères de recrutement sont désormais plus ouverts à la diversité des parcours.

Suivi et perspectives

- **Référent** : Benjamin, appuyé par le comité RSE
- **Suivi** : trimestriel avec analyse des nouvelles embauches
- **Prochain jalon** : bilan mixité et équité salariale en décembre 2025
- **Commentaire** : la démarche a fait émerger une culture d'équité et d'exemplarité au sein du cabinet.

Engagement de l'équipe

« Nous avons réalisé que l'équité n'est pas un principe abstrait mais une décision quotidienne. Cette démarche nous a rappelé que la diversité est une force pour notre cabinet. »

Liens complémentaires

- WikiRSE.org : Fiche « Diversité/Egalité »
- Fiche Bilan associée : « Diversité réelle ou façade ? » (page 53)