

DOSSIER DE PRESSE

—— JUILLET 2024 ——

PROMOUVOIR CHAQUE JOUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT
ET LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LES
PARCOURS PROFESSIONNELS

SOMMAIRE

P3

À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION
POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT & LA
DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

- COMPRENDRE ET IDENTIFIER LES BIAIS
- DISCRIMINATION ET RECRUTEMENT
- DISCRIMINATION ET EMPLOI

P6

DES ACTIONS & DES OUTILS POUR LUTTER
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- L'AUDIT DES PRATIQUES
- LES MODULES DE FORMATION
- LE DÉCLICHEUR
- L'ANALYSEUR
- L'ACADÉMIE EN LIGNE
- LES PUBLICATIONS SPÉCIALISÉES
- LES ÉVÈNEMENTS DÉDIÉS

P12

À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION DE
PROFESSIONNELS ENGAGÉS

- LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 2020-2022
- LES MEMBRES
- LE COMITÉ SCIENTIFIQUE
- DES GROUPES DE TRAVAIL POUR ALLER PLUS LOIN

PROMOUVOIR CHAQUE JOUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Créée en mars 2006, l'association À Compétence Égale est la référence en matière de lutte contre les discriminations et fédère les entreprises qui s'engagent contre les discriminations, qu'elles aient lieu à l'embauche ou pendant le déroulé de carrière, et pour la promotion de la diversité dans l'emploi.

COMPRENDRE ET IDENTIFIER LES BIAIS

La mission d'À Compétence Égale est d'œuvrer pour un recrutement et un déroulé de carrière plus justes. L'association agit donc pour une plus grande transparence dans les processus d'évaluation et de sélection des recruteur.euse.s en entreprise ou en cabinet de conseil en recrutement.

Managers et recruteur.euse.s n'ayant pas toujours conscience des préjugés qu'ils transposent, l'association s'est fixé pour mission de leur faire prendre conscience de l'inégalité dans laquelle ils peuvent potentiellement s'inscrire en raison des stéréotypes et des biais cognitifs générés.

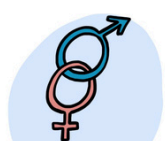


Les stéréotypes sont une généralisation appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles. Ils relèvent des croyances et d'une simplification de la réalité.

À NOTER

Le Code du Travail précise que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, aux candidat.e.s à un emploi, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Sexe, genre, âge, handicap, lieu de résidence, origine, grossesse... les critères de discrimination sont nombreux et concernent aussi bien la phase de recrutement que le déroulé de carrière.

— Les 25 critères de DISCRIMINATION —



SEXE



Nom de Famille



ORIGINE
dont l'accent



GROSSESSE



Situation de Famille



Apparence Physique



Lieu de Résidence



Etat de Santé



Handicap



Caractéristiques Génétiques



MOEURS



Orientation Sexuelle



Identité de Genre



ÂGE



Opinions Politiques



Syndicales
Activités Mutualistes
Mandat Electif

Appartenance ou non à



Une Nation



Une Ethnie



Une Prétendue Race



Convictions Religieuses / Philosophiques



Perte d'Autonomie



Situation Economique (précarité)



Domiciliation Bancaire



S'exprimer dans une autre langue que Français



Lanceur d'Alerte ou en Lien avec un lanceur d'Alerte

DISCRIMINATION ET RECRUTEMENT

Défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son état de santé, ses opinions... est formellement interdit par les lois françaises et les directives européennes et internationales sur l'égalité en matière de droit.

Aussi, depuis bientôt 20 ans, À Compétence Égale prône un recrutement uniquement basé sur les **compétences**, c'est-à-dire l'ensemble des éléments **professionnels**, des qualités **personnelles** et des **aptitudes** et **motivations** qui permettent d'apprécier la capacité à occuper un emploi.

Un recrutement plus juste repose ainsi sur l'utilisation de méthodologies fiables comme l'interview avec méthode des incidences critiques et l'observation in situ.

Pour les cabinets de conseil en recrutement, il est en effet indispensable d'utiliser un référentiel et un lexique de compétences qui permet de partager un langage commun entre recruteurs et managers pour déterminer les compétences attendues.



Selon le Code du travail, les informations prises en compte par un.e recruteur.se lors d'un recrutement doivent présenter un **lien direct et nécessaire** avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

DISCRIMINATION ET EMPLOI

Selon le baromètre 2020 du Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi sont vécus par près d'un quart de la population active.

En 2020, 23%* des personnes interrogées estiment être discriminées souvent ou très souvent dans le déroulement de leur carrière.

L'apparence physique et le sexe apparaissent comme les deux premiers motifs des expériences de discrimination liées au travail (40%), suivis de l'état de santé (30%), le jeune âge (26%) et l'origine ethnique (21%). La grossesse et la maternité constituent le quatrième motif de discrimination cité par les femmes (27%).

À Compétence Égale œuvre donc également à professionnaliser les pratiques managériales et à faire prendre conscience à tous les professionnel.le.s en situation d'encadrement d'équipe des risques de discrimination et de préjugé au quotidien, qui sont le plus souvent inconscients.

À NOTER

Entorse au principe républicain d'égalité des chances, les discriminations sont aussi un manque à gagner économique. En effet, réduire les inégalités d'accès aux postes les plus qualifiés et permettre un plus grand accès à l'emploi des catégories discriminées permettrait d'améliorer les performances RH et pourrait rapporter 150 milliards d'euros soit 7% du PIB (chiffres 2016**).

*13ème baromètre du Défenseur des Droits et de l'OIT

**Extrait du rapport France Stratégie septembre 2016

DES ACTIONS & DES OUTILS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Forte du constat que diversité de recrutement rime avec facteur de développement économique, l'association A CompétenceEgale a orienté l'ensemble de ses activités dans le but de sensibiliser et former les managers à un management plus juste et les recruteur.euse.s, en entreprises ou en cabinets de conseil en recrutement, à un recrutement basé sur les compétences.

L'AUDIT DES PRATIQUES

Les audits annuels permettent de vérifier l'ensemble des processus de recrutement de chacun des membres de l'association.

C'est un outil d'aide à la mise en œuvre des processus respectueux du cadre législatif, encadré par une procédure d'évaluation mesurée.

La méthodologie de l'audit d'À Compétence Égale est validée par le Défenseur des Droits.

LES ACTIONS DE FORMATION

La loi Égalité Citoyenneté du 27 janvier 2017 instaure une formation obligatoire à la non-discrimination pour les chargés de recrutement dans les grandes entreprises. Dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les entreprises spécialisées dans le recrutement, les employé.e.s chargé.e.s des missions de recrutement doivent se former à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.

Organisme de formation depuis 2006 certifié qualité Qualiopi en 2020, À Compétence Égale a donc développé une offre complète de modules de formation en présentiel, en e-learning ou en distanciel (web class).

FORMATION "COMMENT RECRUTER SANS DISCRIMINER"

Formation en présentiel et e-learning

- Perfectionner les pratiques d'identification & d'évaluation des compétences
- Expliquer les mécanismes de la discrimination et identifier les facteurs à risque
- Reconnaître la discrimination à l'embauche sous ses différentes formes
- Identifier et déconstruire les représentations/stéréotypes
- Analyser les besoins en compétences d'un poste et construire un référentiel

FORMATION WEB CLASS POUR LES RECRUTEUR.S ET LES PROFESSIONNEL.S DU RECRUTEMENT

Formation en ligne

- Comprendre les enjeux de la loi relative à l'égalité et la citoyenneté de janvier 2017
- Appréhender le champ de la discrimination et le cadre légal
- Mettre en pratique des annonces et une pré-sélection non-discriminatoires
- Rédiger une note de synthèse d'entretien de recrutement respectant la CNIL, la vie privée et la notion d'appréciation

MODULES DE E-LEARNING

À travers deux supports ludiques et souples mettant en scène, avec un storytelling réaliste, plusieurs contextes de la vie courante au sein de l'entreprise, recruteur.se.s et managers devront gérer, de façon de plus en plus autonome, différentes situations. Chacune d'entre elles est illustrée de définitions, de rappels du cadre légal et des risques encourus, de mises en avant des bonnes pratiques et d'exemples d'actions à mettre en oeuvre dans l'entreprise ou l'organisation.

- "La Compétence : comment recruter sans discriminer", module d'1h30
- "Manager sans discriminer", module de 40 minutes

MODULE EN RÉALITÉ VIRTUELLE

Depuis 2023, À Compétence Égale met à la disposition des entreprises un module unique et interactif en réalité virtuelle : *"La simulation d'entretien : recruter sans discriminer"*. Ce module de formation permet d'apprendre à mieux formuler les questions posées en entretien afin de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Pour ce faire, l'association a créé son application "À Compétence Égale" via laquelle la formation se déroule.

Objectifs pédagogiques :

- Reconnaître les questions discriminatoires
- Reformuler les inquiétudes en questions pertinentes
- Choisir des questions efficaces et adaptées

En plus de créer une mise en situation immersive, ce storytelling réaliste inclut les questions à poser lors de l'entretien de recrutement. Une fiche pratique envoyée par mail à la fin de la formation récapitule les bonnes méthodes à adopter lors d'un entretien.



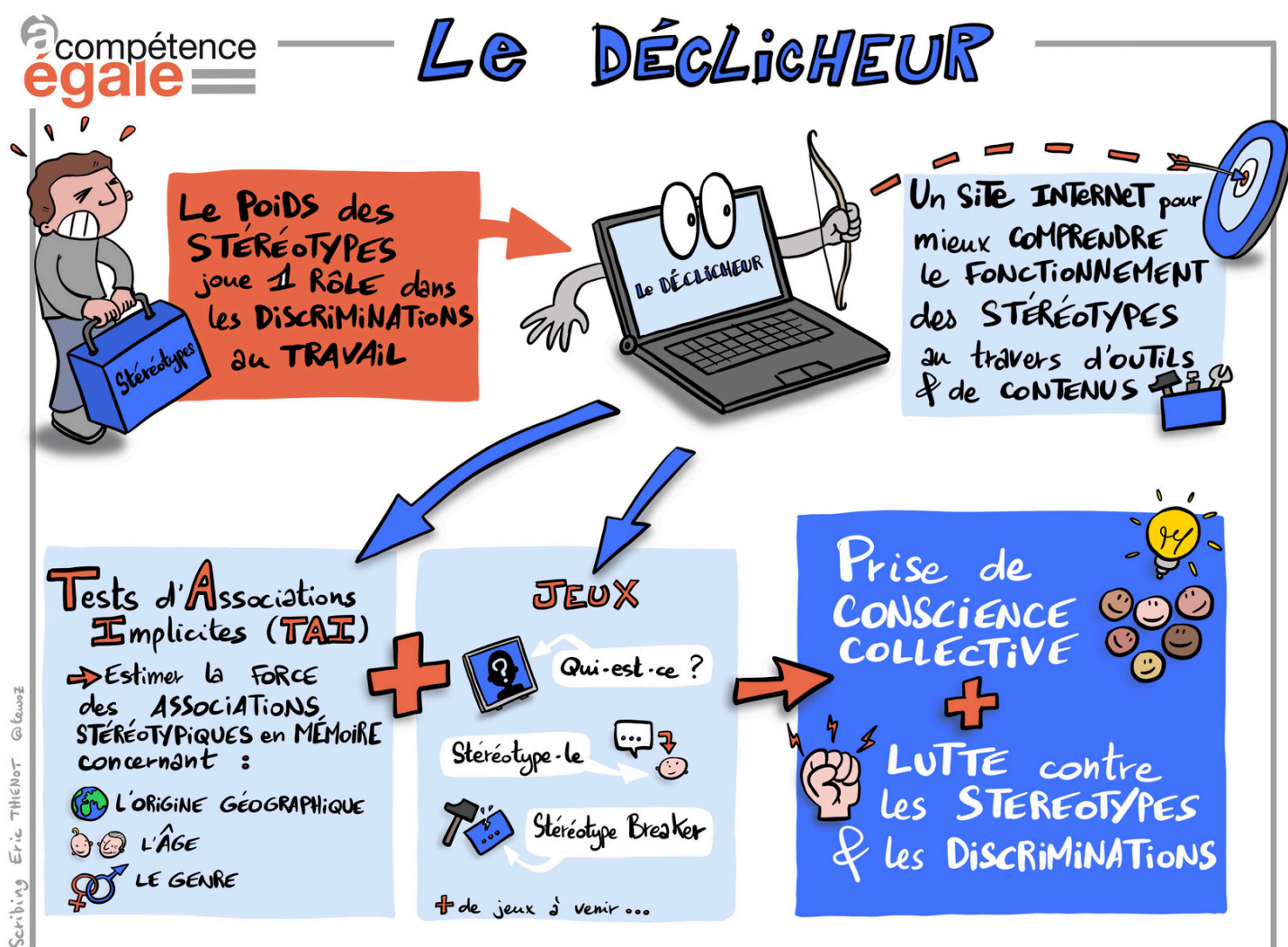
LE DÉCLICHEUR, UN OUTIL POUR TESTER SES STÉRÉOTYPES

Depuis 2022, À Compétence Égale met à la disposition des entreprises un outil unique, gratuit et interactif. Il permet de tester les stéréotypes qui régissent les décisions afin de mieux les comprendre et les appréhender, par le biais de Tests d'Associations Implicites, de jeux digitaux et de contenus pédagogiques.

Objectif : lutter plus efficacement contre les discriminations & les inégalités qui découlent des stéréotypes.

› Pour tester le Déclicheur :

<https://declicheur.acompetenceegale.com>



Pour plus d'informations : <https://declicheur.acompetenceegale.com>

L'ANALYSEUR, OUTIL D'ANALYSE SÉMANTIQUE

Depuis 2021, À Compétence Égale met à la disposition des recruteur.se.s un outil unique, gratuit et pédagogique. Celui-ci est capable de tester les offres d'emploi et les descriptifs de poste, de présenter les anomalies juridiques et les biais, ainsi que de proposer des solutions de formulation de remplacement.

Cet outil a été développé à la suite d'une [étude](#) conduite en 2020 sur 510 133 offres d'emploi. Les résultats ont montré que plus de 80% des offres d'emploi analysées étaient discriminatoires ou biaisées.

› Pour tester une offre d'emploi :

<https://analyseur.acompetenceegale.com>



L'ANALYSEUR

L'outil d'analyse sémantique

L'ANALYSEUR est un outil **GRATUIT** qui vous **ACCOMPAGNE** dans la **RÉDACTION** d'offres d'EMPLOI **+ EFFICACES**



L'outil ANALYSE les **DESCRIPTIFS** de poste & **DÉTECTE**



LES TERMES NON LEGAUX

Pour **LUTTER** contre les **DISCRIMINATIONS** & **INFORMER** du contexte **JURIDIQUE**
(Exemples: discrimination d'ÂGE, de GENRE ou d'APPARENCE)



LES BIAIS DE FORMULATION

Afin d'**ÉVITER** certains **MOTS**

★ peu **ENGAGEANTS**
★ ou **CONNOTÉS**

(Exemples: **STÉRÉOTYPES**, **JARGON** d'entreprise, **TUTOIEMENT**)



L'outil propose des **FICHES PRATIQUES**



- ★ Contexte **LÉGAL** des offres d'emploi
- ★ Solutions de **REMPLACEMENT**, termes **INCLUSIFS**
- ★ Espace de **RETOUR D'EXPERIENCE** ...

L'ACADÉMIE EN LIGNE

Afin de contribuer à la prise de conscience individuelle et collective des conséquences des pratiques discriminatoires en matière de recrutement, À Compétence Égale a créé sa plateforme de formation en micro-learning : l'Académie À Compétence Égale.

Il s'agit de soutenir et accompagner les candidat.e.s à l'emploi, les professionnels du recrutement, les étudiant.e.s et les journalistes afin de faire évoluer les comportements.

L'objectif est que chaque acteur confronté ou témoin d'une situation discriminatoire ait les moyens de l'identifier, l'analyser et de trouver les réponses adaptées en paroles, actes et décisions.

Les différents modules de micro-learning sont adaptés à des objectifs pédagogiques spécifiques et aux publics visés. Ils s'appuient sur des outils tels que des tutoriels, motion design, serious games, vlog, mooc ou encore des cours en ligne. Les contenus digitaux sont privilégiés pour leur faciliter l'accès - y compris en situation de mobilité - et les approches ludiques et interactives qu'ils permettent.

La catalogue évolue en fonction du cadre légal, de l'avancement des connaissances sur les sujets traités et des demandes des différents publics.

L'Académie À Compétence Égale est accessible sur l'application du même nom disponible gratuitement sur les stores Android et iOS.



L'ACADÉMIE à Compétence Égale

→ academie.acompetenceegale.com

C'est QUOI

Une PLATEFORME de FORMATION en Ligne



Micro learning d'Experts de 3 minutes MAX!

- 😊 Disponible 24h/24, 7/7 
- 😊 Gratuitement 
- 😊 Multi Support 



- Optimiser L'APPRENTISSAGE
- Pédagogie INTERACTIVE LUDIQUE
- SENSIBILISER les publics

Pour QUI

-  **Recruteurs**
Diffuser Les BONNES PRATIQUES de recrutement
-  **Candidats**
Optimiser La RECHERCHE d'emploi
-  **Etudiants**
Comprendre Les mécanismes de DISCRIMINATION
-  **Journalistes**
Participer à la PRISE de CONSCIENCE

Mission

Contribuer à la PRISE de CONSCIENCE 

- 😊 INDIVIDUELLE & COLLECTIVE 

des CONSÉQUENCES des PRATIQUES DISCRIMINATOIRES dans Le RECRUTEMENT.

SOUTENIR & ACCOMPAGNER les ~~NE~~ ACTEURS

Scribing Eric THIENOT @lewoz

Pour plus d'informations, téléchargez l'Application À Compétence Égale

[ACCÉDEZ AU SITE WEB DE L'ACADÉMIE](http://academie.acompetenceegale.com)



DIVERSICHAT, VOTRE COMPAGNON ANTI-DISCRI

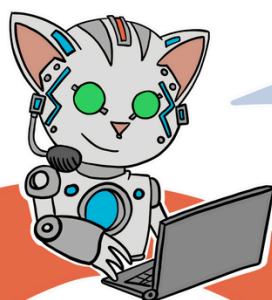
En avril, A Compétence Egale a lancé son chatbot. Cette intelligence artificielle a été créée pour répondre aux questions en lien avec l'emploi et les discriminations. Cet outil est gratuit et accessible à toutes et tous : managers, professionnel.les RH, candidat.e.s à l'emploi, salarié.e.s...

Cet outil s'appuie uniquement sur des documents qui ont été sélectionnés par notre équipe tels que le site du Défenseur des droits, du gouvernement, de la CNIL ainsi que l'ensemble des nombreuses (il y en a beaucoup) ressources d'A Compétence Egale.



DiversiChat' le compagnon anti-discrimi

DiversiChat est un **CHATBOT** **GRATUIT** qui s'appuie sur **l'Intelligence Artificielle GÉNÉRATIVE** entraînée à partir de **DOCUMENTS SÉLECTIONNÉS, VÉRIFIÉS & FIABLES**



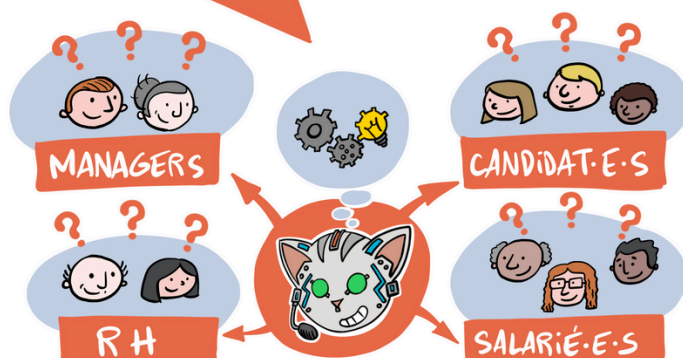
Je réponds à **TOUTES** vos **QUESTIONS** concernant

- les **DISCRIMINATIONS**
- L'ÉGALITÉ**
- la **DIVERSITÉ**
- L'INCLUSION**

dans le monde du **TRAVAIL**



⇒ Accessible sur chatbot.acompetenceegale.com



Scribing Eric THIENOT @tewoz - février 2024 -

Pour plus d'informations, consultez le site acompetenceegale.com

[ACCÉDEZ AU SITE WEB DE DIVERSICHAT](https://chatbot.acompetenceegale.com)

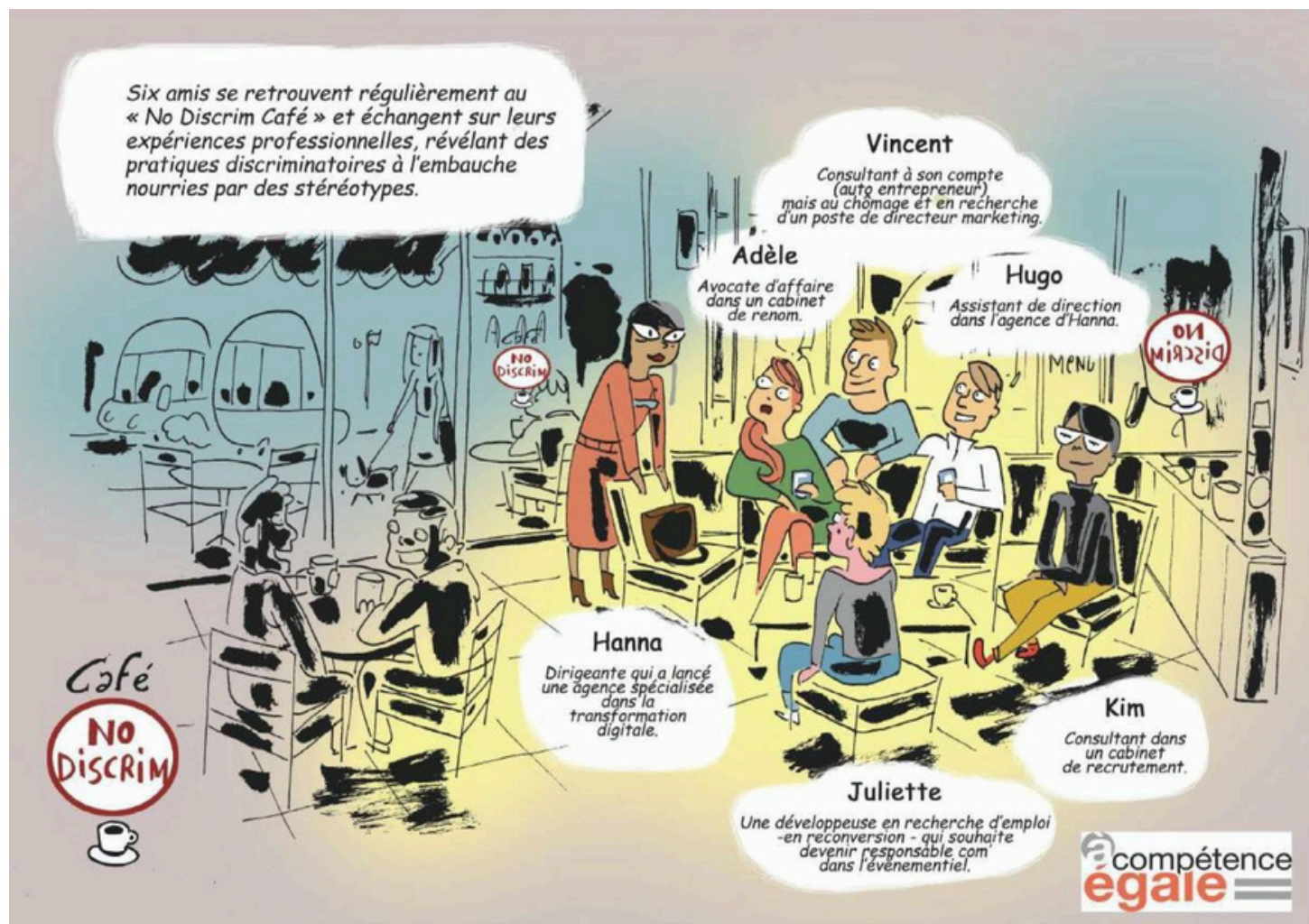


LES PUBLICATIONS SPÉCIALISÉES

› LA BD NO DISCRIM CAFÉ

La bande dessinée est utilisée pour sensibiliser de façon directe et réaliste aux situations qui pourraient être rencontrées dans la vie courante. Cette série illustrée est volontairement provocatrice afin

d'interpeller le plus grand nombre sur l'importance d'oser dire non à toute forme de stéréotype et de dénoncer tout comportement qui pourrait s'avérer discriminatoire.



LES GUIDES THÉMATIQUES

Avec la participation de différents experts, À Compétence Égale a publié plusieurs guides spécialisés :

- › Comment recruter sans discriminer ?
- › Cadres Seniors : Recruter sans Discriminer
- › Personnes handicapées : recruter sans discriminer
- › Recrutement et orientation sexuelle

[Cliquez ici pour accéder aux guides via la boutique du site](#)



› DES ENQUÊTES ET ÉTUDES PROFESSIONNELLES

Depuis plusieurs années, le travail des membres de l'association permet de sonder les candidats et les recruteur.se.s.

Ainsi, différentes enquêtes et études ont été réalisées et mises à disposition du plus grand nombre pour faire avancer les défis du recrutement :

- › Les jeunes et l'accès à l'emploi 2014, 2017 et 2019
- › Les Seniors et l'accès à l'emploi 2014, 2016 et 2018
- › Portraits croisés des femmes dans l'emploi
- › Origines sociales et trajectoire professionnelle
- › Le big data et le recrutement
- › L'expérience candidat
- › Analyse des discriminations et des biais dans les offres d'emploi

Les enquêtes sont disponibles sur le site :

www.acompetenceegale.com

[Cliquez ici pour accéder aux études](#)



› UNE CHARTE "RÉSEAUX SOCIAUX"

Face à la multiplication et au succès des réseaux sociaux, des blogs et des moteurs de recherche sur Internet qui rendent accessible un nombre illimité d'information personnelles sur les candidats, À Compétence Égale a développé une charte pour garantir une éthique professionnelle des recruteur.se.s.

[Pour en savoir plus, cliquez ici](#)



› UNE CHARTE "ALGORITHMES, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RECRUTEMENT"

Afin de garantir le respect des droits des candidat.e.s à l'emploi, À Compétence Égale a défini une charte à destination des utilisateurs de systèmes algorithmiques dans le cadre de l'identification, l'évaluation ou la sélection de candidat.e.s à l'emploi.

[Pour en savoir plus, cliquez ici](#)



LES ÉVÈNEMENTS DÉDIÉS

› LES RENCONTRES À COMPÉTENCE ÉGALE

Depuis 2013, les Rencontres À Compétence Égale proposent gratuitement, pendant 5 jours, des conseils personnalisés et des ateliers collectifs pour que la recherche d'emploi et l'entretien d'embauche ne soient plus des épreuves insurmontables.

En 2021, 2 245 candidats à l'emploi ont pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé par les membres de l'association.

À COMPÉTENCE ÉGALE, UNE ASSOCIATION DE PROFESSIONNEL.LE.S ENGAGÉ.E.S

À Compétence Égale réunit plus de 2 000 recruteur.se.s en cabinets de conseil en recrutement ou en entreprises, obligatoirement formé.e.s à la non-discrimination et signataires d'une charte éthique.

Cette charte garantit une action concertée et transparente. Chacun des membres de l'association s'engage à lutter activement contre la discrimination sous toutes ses formes durant toutes les étapes du recrutement.

[CHARTE ÉTHIQUE CONSULTABLE ICI](#)



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

12 PROFESSIONNEL.LE.S MOBILISÉ.E.S AU SEIN DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2024-2026



Stéphanie Lecerf
Présidente

PageGroup



Lynda Stien
Vice-présidente



Vincent Bohelay
Vice-président

elior



Véronique Maniero
Secrétaire



Hilaire de Boisgrollier
Secrétaire adjoint

Lincoln



Raphaël Reclus
Trésorier

MORGAN PHILIPS GROUP



Vincent Punelle

actual



Matthieu Imbert-Bouchard

Robert Half Talent Solutions



Aude Boudaud

ROBERT WALTERS



Francine Jeanblanc

T
TALENTSFIRST
- LE RECRUTEMENT À VOTRE SERVICE -



Olivier Boileau

TASTE
Recruteur d'experts
14



Isabelle Hellio

VEOLIA

ORGANISATIONS MEMBRES

Les membres d'À Compétence Égale sont tous formés à la non-discrimination dans le recrutement.

Abaka • Acca professionnels • Aire-HConseil • Groupe Alixio • Alixio Mobilités • Andatime Ressources Humaines • Approche Directe • Arcadia Executive • Atorus Executive • Attitudes AlterNego • Aureane Conseil • Awel Groupe Ergalis • Axone • Believe • Belvedia Groupe • Bold Executives • Cabeo RH • Capital Ressources • Capstone Conseil • Cartesio • CCLD Recrutement • Circular Consulting • Circular Search • De Corgnol & Agnes • Delta Service Location • EDF • Ehc • Elior • Ergalis • Ethic Search • Exos- Recrutement • Exolys • Expérience Recruteur • FBD group • Forstaff • Fyte • Foncia Groupe • Group Ergalis • G-Talents • GXO • Hadley Search • Happy To Meet You Haxio • Helys • Htag • Humanessence • Jlo Emploi • Jobberry • Kreno Consulting • Korn Ferry • La Persona • Lincoln Associates • Linman & Associates • Linséa • Lynkus • Mairie de Paris • Managing • Mask Research • Mediane Conseil • Michael Page Mo Conseil • Morgan Philips Group • Morgan Philips Executive Search • Morgan Philips Management de Transition • Morgan Philips Outplacement • Morgan Philips Talent Consulting • Mylink Associates • Page Executive • Page Group • Page Personnel • Peoplexpert • Performanse • Phileum • Prism'Emploi • Quantum • Recrutop • Réseau 137 • Robert Half • Robert Walters • Sagemcom • Saven • Sixela Consulting • Stanley Field group • Syncier • Talents Croisés • Talents First • Talents Overseas • Talentpeople • Tsn Executive Search • Taste • Theodore Search • Uman Partners • Upperteams • Up Skills Search • Up Skills Cadres & Experts • Valorescence • Venetis • Veolia • Walters People

UN COMITÉ SCIENTIFIQUE DE 7 MEMBRES

Il s'agit d'un comité de consultation d'expert.e.s issu.e.s de domaines de recherche différents (juridique, philosophique, économique, sociologique, psychologique) qui produit des avis en toute indépendance sur les projets de l'association. Il peut également formuler des propositions qui permettent d'investir de nouveaux sujets de réflexion sur des thématiques ou des sujets d'actualité qui ne seraient pas encore traités.

- **Alain Bessis**, directeur de recherche au CNRS et professeur de biologie attaché à l'ENS
- **Valérie Boussard**, sociologue et enseignante chercheuse à l'Université de Nanterre
- **Éric Cédiey**, socio-économiste et statisticien et directeur d'ISM CORUM
- **Laurène Houtin**, chercheuse en psychologie et fondatrice d'Ad-Hoc Lab
- **Isabelle Régner**, professeure de psychologie et vice-présidente Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations à Aix-Marseille Université
- **Denis Roth-Fichet**, directeur régional aux droits des femmes et à l'Égalité Femmes Hommes de la région Grand-Est
- **Gilles Vervisch**, philosophe et enseignant agrégé en philosophie

DES COMMISSIONS DE TRAVAIL POUR ALLER PLUS LOIN

Différents groupes de travail composés de membres de l'association et d'expert.e.s extérieur.e.s se réunissent régulièrement pour mener à bien des travaux de réflexion et de production sur des thématiques variées : sémantique et recrutement, Algorithmes, Recrutement et Intelligence Artificielle, travail en RQTH, candidat.e.s à l'emploi, développement des enquêtes, origines sociales et trajectoires professionnelles, développement d'outils de test des stéréotypes, formation et nouvelles technologies.



