DOSSIER DE PRESSE

SEPTEMBRE 2022

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

compétence égale

SOMMAIRE

P3 À COMPÉTENCE EGALE, UNE ASSOCIATION POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

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

P6 DES ACTIONS ET 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 ÉVÉNEMENTS DÉDIÉS

P12 À COMPÉTENCE EGALE, UNE ASSOCIATION DE PROFESSIONNELS ENGAGÉS

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

CONTACTS PRESSE
Susie Tschaggeny : susie@speakoutcom.fr • 06 22 93 35 00

A COMPÉTENCE ÉGALE
77, rue du Faubourg Saint-Jacques
Tél. :01 55 43 99 82 • www.competenceegale.com

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 A Compétence Egale 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'A Compétence Egale est d'œuvrer pour un recrutement et un deroulé 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.

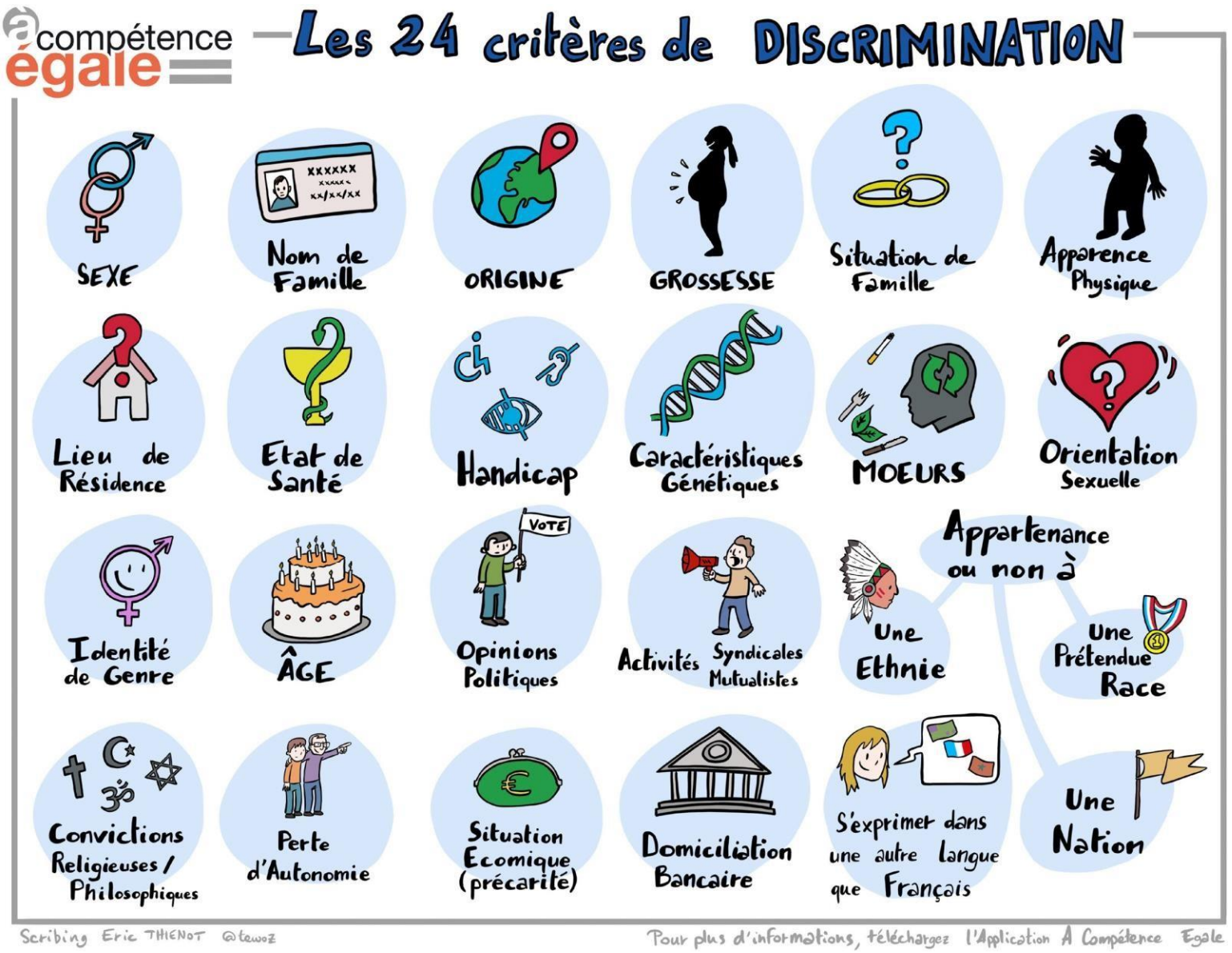
Managers et recruteur.euse.s n'ayant pas toujours conscience des préjugés qu'ils transposent, l'association s'est fixé pour mission de leur faire prendre conscience de l'inégalité dans laquelle ils peuvent potentiellement s'inscrire en raison des stéréotypes et des biais cognitifs générés.

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.

A 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.


compétence égale
Les 24 critères de DISCRIMINATION
SEXE
Nom de Famille
ORIGINE
GROSSESSE
Situation de Famille
Apparence Physique
Lieu de Résidence
Etat de Santé
Handicap
Caractéristiques Génétiques
MOEURS
Orientation Sexuelle
Identité de Genre
ÂGE
VOTE
Opinions Politiques
Activités Syndicales Mutualistes
Appartenance ou non à
Une Ethnie
Une Prétendue Race
Convictions Religieuses / Philosophiques
Perte d'Autonomie
Situation Ecomique (précarité)
Domiciliation Bancaire
S'exprimer dans une autre langue que Français
Une Nation
Scribing Eric THIENOT @tewoz
Pour plus d'informations, téléchargez l'Application A Compétence Egale

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 d'emploi.

Aussi, depuis 15 ans, A Compétence Egale prône un recrutement basé uniquement 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.euse 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 de baromètre 2020 du Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les discriminations et le harcèlement discriminatoire dans l'emploi sont vécues 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 4ème motif de discrimination cité par les femmes (27%).

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

A 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 au poste les plus qualifiés et permettre un plus grand accès à l'emploi des catégo- ries 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 ET DES OUTILS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Forte du constat que diversité de recrutement rime avec facteur de développement économique, l'association A Compétence Egale 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 A Compétence Egale est validée par le Défenseur des Droits.

LES ACTIONS DE FORMATION

La loi Egalité 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 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, A Compétence Egale 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 et d'évaluation des compétences
› Expliquer les mécanismes de la discrimination et détecter les facteurs de risques
› 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.EUSE.S OCCASIONNELS ET LES PROFESSIONNEL.LE.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-discriminatoire
› Conduire un entretien et poser toutes les bonnes questions 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

A travers deux supports ludiques et souples mettant en scène, avec un storytelling réaliste, différentes situations de la vie courante au sein de l'entreprise, recruteur.euse.s et managers devront gérer, de façon de plus en plus autonome, différentes situations. Chacune d'entre elle 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 œuvre dans l'entreprise ou l'organisation.

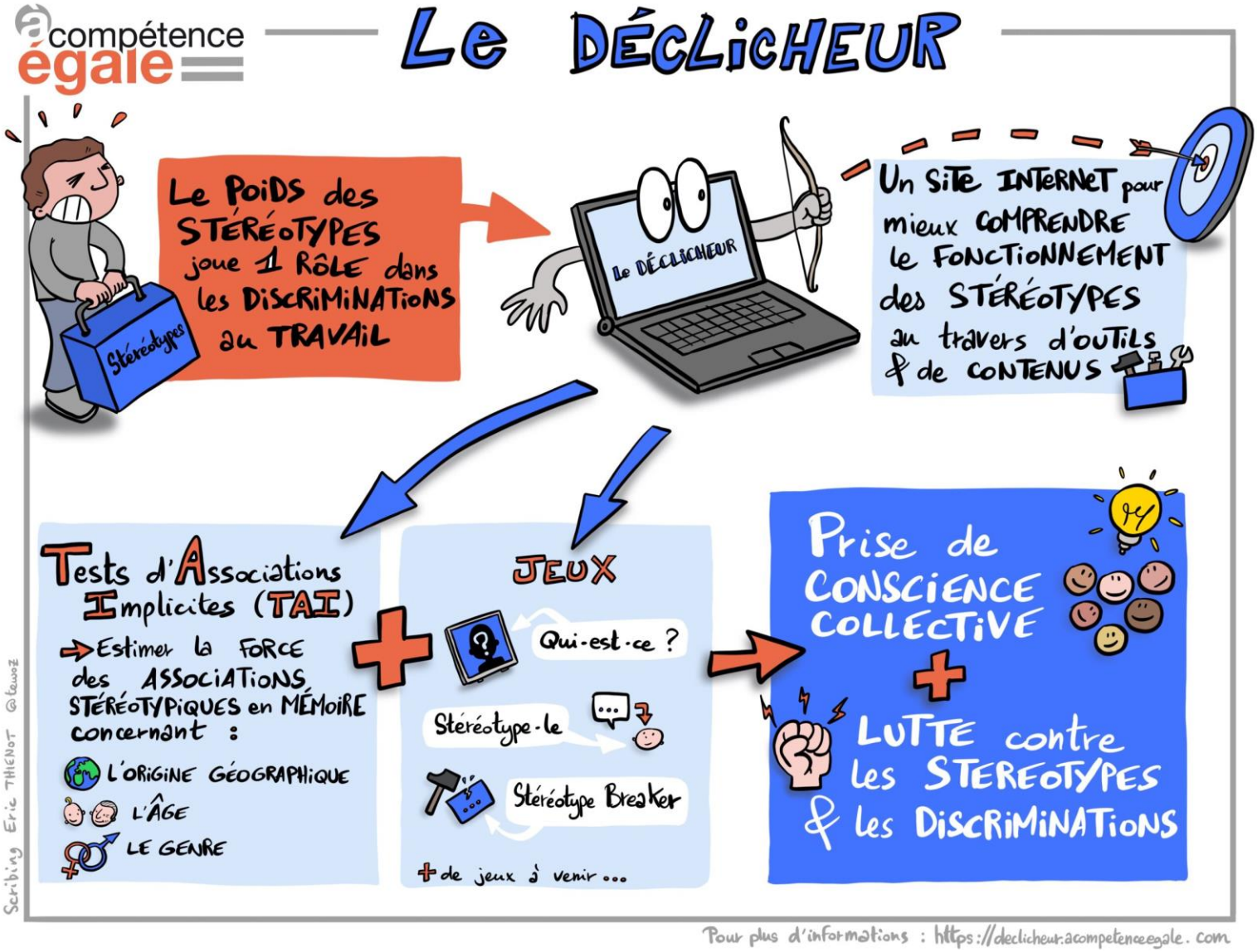
› « La *Compétence : comment: recruter sans discriminer* » : module d'1h30
› « *Manager sans discriminer* » : module de 40 minutes

LE DECLICHEUR, UN OUTIL POUR TESTER SES STEREOTYPES

Depuis 2022, A Compétence Egale met à la disposition des entreprises un outil unique, gratuit et interactif, permettant 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 et les inégalités qui découlent des stéréotypes.

› Pour tester le Décliheur
https://decliheur.acompetenceegale.com

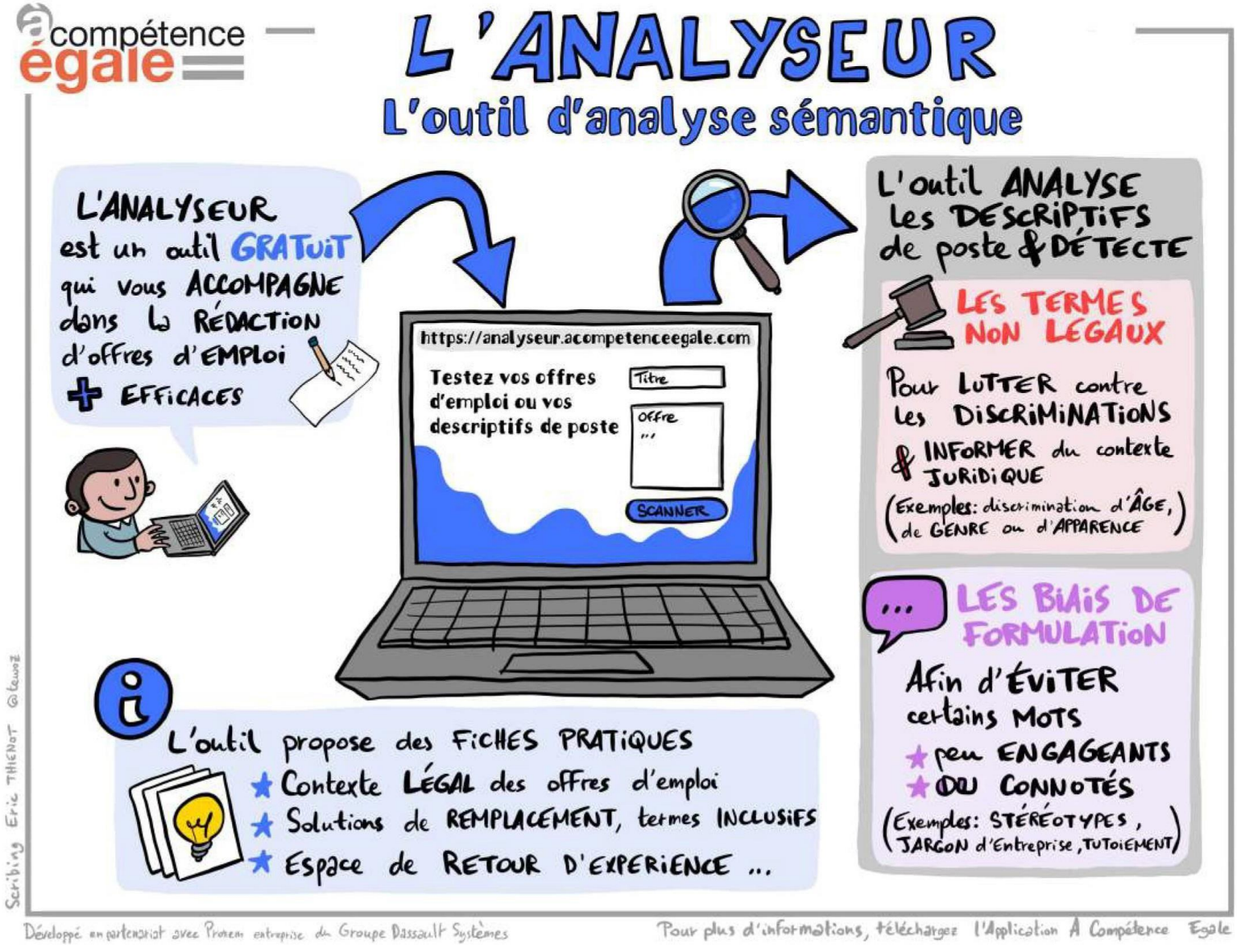


L'ANALYSEUR, OUTIL D'ANALYSE SÉMANTIQUE

Depuis 2021, A Compétence Egale met à la disposition des recruteur.euse.s un outil unique, gratuit et pédagogique, 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'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.

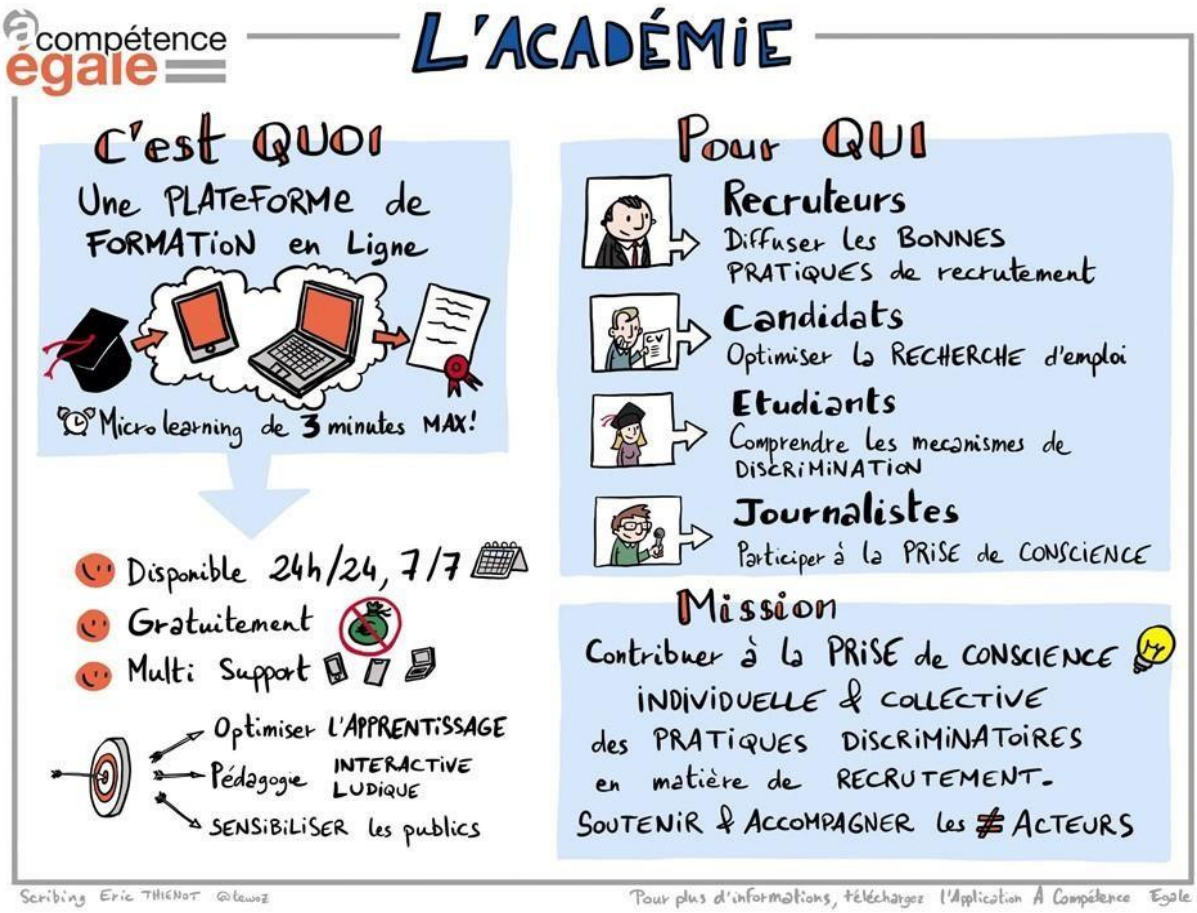
Il s'agit de soutenir et accompagner les candidat.e.s à l'emploi, les professionnel.le.s du recrutement, les étudiant.e.s et les journalistes afin de faire évoluer les comportements.

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 et 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 facilité d'accès, y compris en situations de mobilité, et les approches ludiques et interactives qu'ils permettent.

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

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



CLIQUEZ POUR TÉLÉCHARGER L'APPLICATION

LIEN DE TÉLÉCHARGEMENT ANDROID

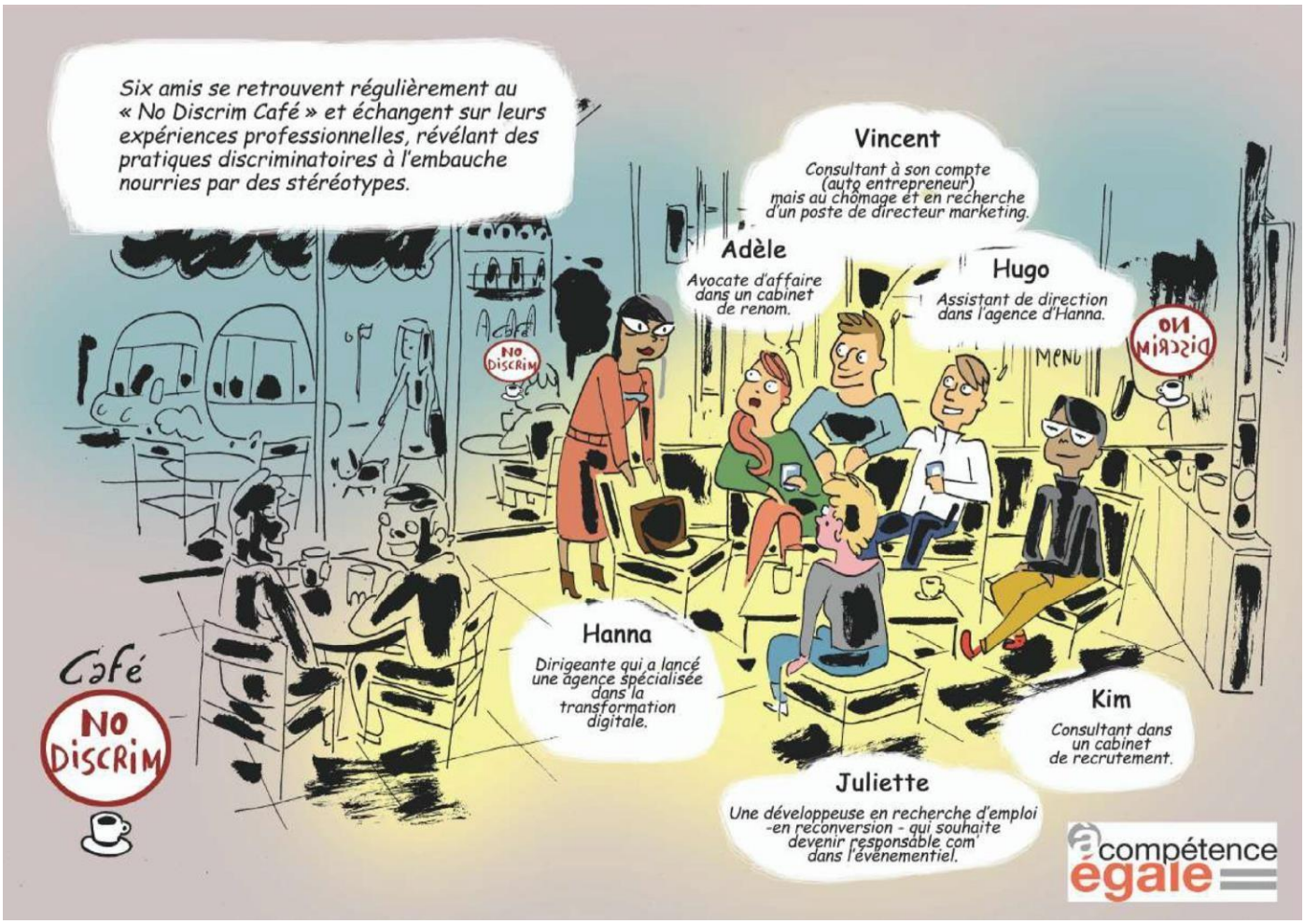
LIEN DE TÉLÉCHARGEMENT IOS

ACCÉDEZ AU SITE WEB DE L'ACADÉMIE

LES PUBLICATIONS SPECIALISEES

> 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, A Compétence Egale 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.euse.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'informations personnelles sur les candidats, A Compétence Egale a développé une charte pour garantir une éthique professionnelle des recruteur.euse.s.

Pour en savoir plus cliquez ici

> UNE CHARTE CHARTE «*ALGORITHMES, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET RECRUTEMENT* »

Afin de garantir le respect des droits des candidats à l'emploi, A Compétence Egale 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 un emploi.

Pour en savoir plus cliquez ici

LES ÉVÉNEMENTS DÉDIÉS

> LES RENCONTRES A COMPÉTENCE EGALE

Depuis 2013, les rencontres A Compétence Egale 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.

A COMPÉTENCE EGALE UNE ASSOCIATION DE PROFESSIONNEL.LE.S ENGAGÉ.E.S

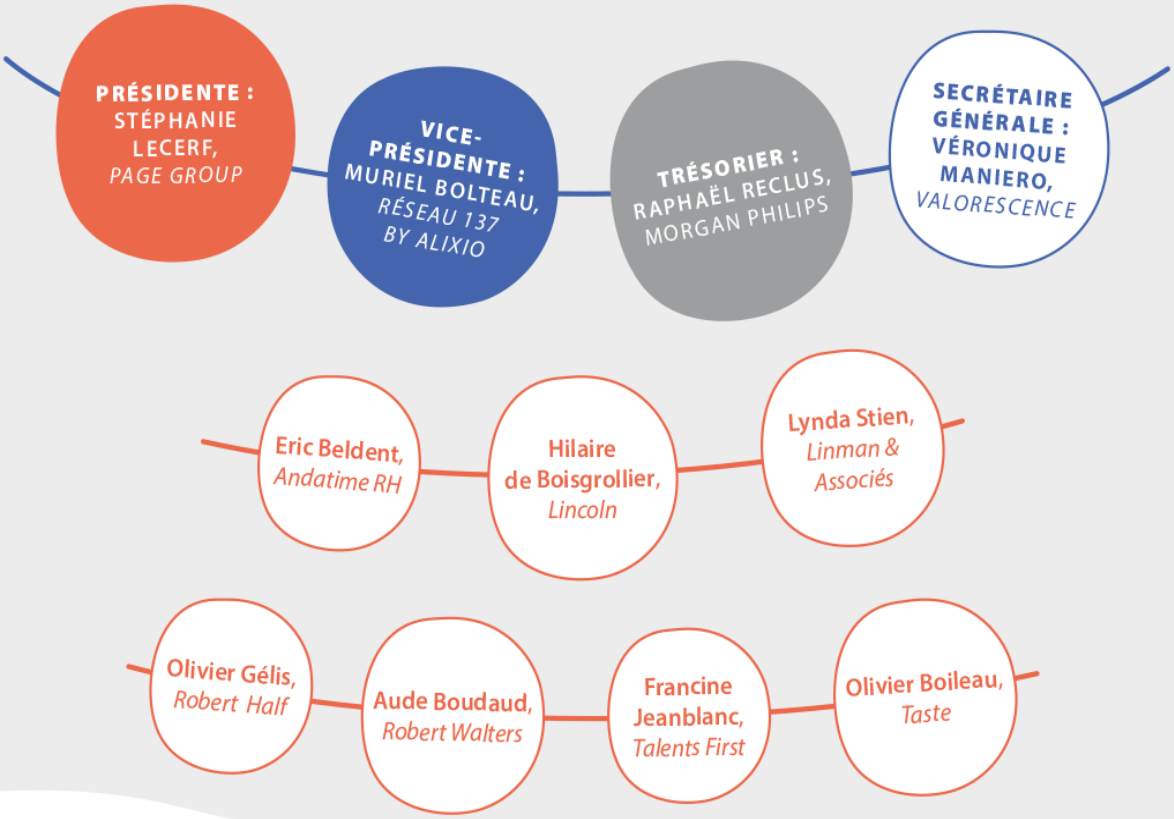
A Compétence Egale réunit plus de 2 000 recruteur.euse.s en cabinets de conseil en recrutement ou en entreprises, obligatoirement formé.e.s à la non-discrimination et signataires d'une charte éthique.

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

11 PROFESSIONNEL.LE.S MOBILISÉ.E.S AU SEIN DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022-2024



ORGANISATIONS MEMBRES

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

Abaka • Acca professionnels • Groupe Alixio • Alixio Mobilités • Andatime Ressources Humaines • Arcadia Executive • Atorus Executive • Attitudes AlterNego • Aureane Conseil • Awel Groupe Ergalis • Axone • Believe • Bold Executives • Cabeo RH • Capital Ressources • CCLD Recrutement • Circular Consulting •Circular Search • De Corgnol & Agnes • EDF • Ehc • Elior • Ergalis • Ethic Search • Exos- Recrutement • Exolys • FBD group • Forstaff • Fyte • Foncia Groupe • GroupErgalis • G-Talents • GXO • Happy To Meet You Haxio • Helys • Htag • Humanessence • Jlo Emploi • Jobberry • Kreno Consulting • Korn Ferry • La Persona • Lincoln Associates • Linman & Associes • 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 • Oriego • Page Executive • Page Group • Page Personnel • Peoplexpert • Performanse • Phileum • Prism'Emploi • Recrutop • Réseau 137 • Robert Half • Robert Walters • Sagemcom • Saven • Sixela Consulting • Stanley Field group • 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*
- **Eric Cédiey**, *socio-économiste et statisticien et directeur d'ISMCORUM*
- **Laurène Houtin**, *chercheuse en psychologie et fondatrice d'Ad-Hoc Lab*
- **Isabelle Régner**, *professeure de psychologie et vice-présidente Egalité 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 : Algorithmes, Recrutement et Intelligence Artificielle, sémantique et recrutement, 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.



