

## LES GROUPES DE TRAVAIL A COMPETENCE EGALE

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 : Apprentissage des soft skills; Algorithmes, Recrutement et Intelligence Artificielle; Sémantique et recrutement; Travail et RQTH, Actions en faveur des candidat.e.s à l'emploi; Développement des enquêtes; Origines sociales et trajectoires professionnelles; Développement d'outils de test des stéréotypes...

N'hésitez pas à contactez Charlotte Corchète ([ccorchete@acompetenceegale.com](mailto:ccorchete@acompetenceegale.com)) si vous souhaitez rejoindre l'un de ces groupes !

### Groupes actuels :

- Le groupe **Apprentissage des soft skills**, afin de réfléchir sur les moyens dont les soft skills peuvent être apprises lors, par exemple, d'expériences de travail et de montrer ainsi que ces dernières ne sont pas forcément inhérentes à la personnalité. Cette thématique est importante pour A Compétence Egale car cela permet d'aller à l'encontre des stéréotypes selon lesquels les soft skills seraient inhérentes à la personnalité et ne pourraient être apprises au cours de la vie : ce type de stéréotype peut générer des discriminations en lien avec l'origine sociale. e s'agit de réfléchir collectivement à la manière dont il serait possible de développer les soft skills de manière équitable au sein de ses équipes : quel contenu pour des formations en interne ? Comment présenter ces formations ? Il s'agit aussi d'évaluer quel type de soft skills sont les plus demandées par type de poste.

Ce groupe est composé de Fabienne Margotteau (Auréane Conseil), Vincent Bohelay (Elior), Mélany Payoux (PerformanSe), Fatima Yagoubi (RTE-France) Myriam Mahrez (Veolia), Aude Boudaud (Robert Walters).

- Le groupe **Travail en RQTH**, afin de réfléchir à des contenus de webinaire A Compétence Egale, du contenu pour les capsules de l'Académie A Compétence Egale, d'échanger autour du programme pédagogique des formations, du sommaire du cahier qui sera ajouté au guide A Compétence Egale « Comment recruter les personnes en situation de handicap » mais qui sera aussi téléchargeable sur le site de l'association, à la création d'un audit de situation.

Ce groupe est composé de Didier Chimento (Alixio Mobilité), Daniel Bardou (DB Consultants), Cassandre Allias (FBD Group), François Bénard (Groupe JLO), Noémie Cicurel (Robert Half), Francine Jeanblanc (Talentsfirst).

- Le groupe **Actions en faveur des candidat.e.s à l'emploi**, afin de mobiliser les membres d'A Compétence Egale à de nombreuses initiatives afin de favoriser l'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations auprès de nombreux publics. Les actions sont variées : entretiens conseils individuels, tests évaluant les soft skills, ateliers sur la recherche d'emploi, conférences thématiques. Ces actions sont réalisées avec de nombreux partenaires : Université Paris Sorbonne, Sciences Po, Social Builder, Unis Cité...

Ce groupe est composé d'Eric Beldent (Andatime Group), Francine Jeanblanc (Talents First)

- Le groupe **Chatbot**, afin de créer un chatbot A Compétence Egale accessible depuis le site de l'association, qui permettra de répondre à tout type de questions en lien avec les discriminations dans le monde du travail afin de favoriser l'accès à l'information concernant ces thématiques.

Ce groupe est composé de Thomas Cochu (Dassault Systèmes), Elsa Piccinini (iad Group), Pierre Humblot (Fière Allure)

### **Groupes de travail à lancer, n'hésitez pas à nous contacter si vous êtes intéressé.e :**

Développement et actions en régions

Inclusion LGBTQIA+ dans l'emploi

Racisme et antisémitisme dans l'emploi

Egalité F-H dans le monde du travail

A l'école : sensibilisation à la non-discrimination

### **Exemples de projets aboutis grâce aux groupes de réflexion :**

Le groupe **Origines sociales et trajectoires professionnelles** échange autour de la première enquête lancée par A Compétence Egale sur la place de l'origine sociale dans l'emploi. Cette enquête questionne les recruteurs.euses, managers et la fonction RH ainsi que les candidat.e.s à l'emploi et salarié.e.s non spécialistes du recrutement afin de mieux

comprendre leurs perceptions concernant l'importance de l'origine sociale dans le monde du travail. L'origine sociale correspond au milieu dont on est issu et se mesure avec le milieu professionnel et le niveau d'éducation des parents. De plus, un ensemble de marqueurs et facteurs sociaux peuvent être perçus comme ayant un lien avec l'origine sociale (le nom et prénom, le lieu de résidence, l'éducation, les vêtements, le langage, le comportement...). Les résultats de ce questionnaire ont donné lieu à [une publication](#) et des [recommandations](#) autour de cette thématique.

Ce groupe est composé de Julien André (Médiane Conseil), Fatima Yagoubi (Morgan Philips) Manon Moreau (Haxio), Myriam Mahrez (Veolia)

Le groupe **Sémantique et recrutement** échange autour de l'importance de la sémantique dans les offres d'emploi et les descriptifs de poste. Ces échanges ont donné lieu à la publication d'une [étude](#) sur l'analyse des discriminations et des biais dans les offres d'emploi 2021 ainsi qu'à la création de [l'Analyseur A Compétence Egale](#), qui est un outil d'analyse sémantique qui permet d'optimiser vos offres d'emploi et descriptifs de poste pour vous garantir un spectre de candidat-e-s large et diversifié en respectant les principes d'égalité. Les échanges se poursuivent notamment ces thématiques.

Ce groupe est composé de : Sarah Benichou (Défenseur des droits), Vincent Bohelay (Elior), Thomas Cohu (Dassault Systèmes), Mélissa Dombes (CCLD), Laurène Houtin (Ad Hoc Lab), Véronique Maniero (Humanessence), Manon Moreau (Haxio).

Le groupe **Développement d'un outil de test des stéréotypes** échange autour de la place des stéréotypes dans le monde du travail. Ce groupe de travail a participé au développement d'un outil, [Le Déclicheur](#) A Compétence Egale, qui propose de mieux connaître le fonctionnement des stéréotypes, et cela en deux étapes : par le biais des TAI (Tests d'Associations Implicites) tout d'abord, et dans un second temps, par le biais de différents jeux digitaux et de contenu pédagogique.

Ce groupe est composé de : Laurène Houtin et Clémence Brun (Ad Hoc Lab), Alexandra Didry (PerformanSe). Conseiller et conseillère : Alexis Akinyemi (Ad Hoc Lab), Isabelle Régner (Université Aix Marseille).

Le groupe **NTIC et IA** afin de lutter contre les biais et les discriminations pouvant exister dans les algorithmes de recrutement. Le recours à l'intelligence artificielle s'impose progressivement dans le domaine des ressources humaines. Même s'ils permettent de traiter des volumes de données importants et d'explorer différemment les candidatures, ces outils doivent être développés et utilisés dans le respect des droits fondamentaux des candidats à

l'emploi. Ce groupe de travail a permis de rédiger la [charte](#) A Compétence Egale "Algorithmes, intelligence artificielle et recrutement".

Ce groupe est composé de Stéphanie Lecerf (PageGroup), Mathias Ohrel (m-O conseil), Benoît Binachon (Uman Partners)