



Comment développer la diversité et l'inclusion

Résumé

La diversité, l'équité et l'inclusion peuvent changer la vie des personnes susceptibles d'être écartées pour des postes clés alors qu'elles possèdent les compétences, l'expérience et l'enthousiasme pour réussir. Mais le bénéfice ne s'arrête pas là : ces valeurs peuvent améliorer la rétention du personnel et attirer des profils plus pertinents vers les postes vacants. La mise en place d'une stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion efficace est non seulement une excellente initiative au niveau humain, mais également une réelle valeur ajoutée pour les entreprises.

Dans ce guide, vous trouverez quelques pratiques faciles à mettre en place afin de rendre votre lieu de travail plus accessible et attractif pour les personnes souvent oubliées et dont les compétences sont sous-exploitées, comme par exemple les genres sous-représentés.

Comment soutenir davantage les genres sous-représentés

Les genres sous-représentés, notamment les femmes et les personnes trans et non-binaires, sont de plus en plus présents au sein des entreprises. Cependant, les employeurs sont encore nombreux à ne pas les accueillir comme il se doit pendant et après le processus de recrutement. Voici quelques bonnes pratiques pour gagner en inclusivité.



PARTIE 1 – PENDANT LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

1. Créer un processus de candidature inclusif

Pour témoigner de la bienveillance de votre entreprise envers tous les talents, veillez à employer un langage inclusif. Le processus de candidature fait office de première impression et peut jouer un grand rôle dans la communication des valeurs de votre entreprise.

2. Éviter l'option « Autre »

Certaines entreprises se contentent d'ajouter une option « Autre » pour renseigner le genre lors de la candidature. Nous déconseillons cette démarche, car ce terme n'est ni utile, ni bienveillant. Proposez plutôt plusieurs options de genre ou un champ de texte libre.

3. Envisager d'autres aspects de l'inclusion

De nombreux genres sous-représentés, comme les personnes non-binaires et trans, utilisent un autre prénom que celui qui leur a été assigné à la naissance. Vous devez veiller à utiliser le prénom choisi par le ou la candidat(e). Si vous n'avez pas cette information, posez simplement la question : « Comment puis-je vous appeler ? » et faites preuve de respect en utilisant le prénom indiqué. Par ailleurs, faites attention si vous vérifiez les recommandations, car il est possible que l'ancien prénom soit utilisé.

Attirez des candidatures pertinentes grâce au nouveau générateur de descriptions de poste alimenté par Indeed AI

Réduisez le temps nécessaire pour rédiger des descriptions de poste claires et convaincantes grâce au générateur de descriptions de poste alimenté par Indeed AI. En combinant les avantages de ChatGPT d'OpenAI avec l'IA exclusive d'Indeed, vous pouvez créer des descriptions de poste convaincantes en un éclair pour attirer les candidatures.

[Faire le test](#)

En savoir plus avec Indeed Lead

Découvrez comment inclure les chercheurs d'emploi non-binaires dans notre guide détaillé.

[Lire notre guide](#)



PARTIE 2 – APRÈS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

1. Ouvrir les horizons pour tout le monde

Incitez les responsables du recrutement à se concentrer sur des compétences précises plutôt que sur certaines écoles ou diplômes spécifiques. Créez des programmes et des partenariats inclusifs pour les genres sous-représentés et les personnes appartenant à des groupes marginalisés.

2. Investir dans les genres sous-représentés

Créez des programmes de mentorat et des groupes de ressources inclusifs conçus spécifiquement pour les genres sous-représentés. Veillez à collaborer avec des entreprises tierces qui se concentrent sur le développement de ces initiatives. Cela permet de créer un environnement sécurisé pour ces groupes et de discuter des défis et des obstacles liés à leur carrière.

3. Faire preuve de transparence salariale

Adoptez la transparence salariale et mettez en œuvre des pratiques transparentes telles que des analyses de l'équité salariale et du salaire vital pour combler tout écart. Veillez également à communiquer clairement le processus de détermination de la rémunération aux salariés et aux chercheurs d'emploi.

« Tout le monde a du talent, mais pas les mêmes chances. L'origine ethnique, le genre et le handicap peuvent avoir un impact sur la capacité d'une personne à vivre des expériences formatrices pour un futur emploi. »

- Courtney McMillian, vice-présidente de la Rémunération globale chez Indeed

En savoir plus avec Indeed Lead

Pour plus d'informations sur la réduction de l'écart salarial entre les genres au sein de votre entreprise, consultez notre guide détaillé.

Lire notre guide

Ouvrez vos horizons avec Indeed

Maintenant que vous avez lu ce guide expliquant comment une meilleure stratégie de recrutement permet d'améliorer l'expérience candidat, ouvrez la porte à encore plus de solutions avec Indeed. Qu'il s'agisse d'utiliser l'IA pour rédiger vos descriptions de poste ou d'améliorer votre image de marque pour attirer des profils plus pertinents, la suite de solutions Indeed facilite le recrutement.

Nous disposons d'un outil qui vous permet de planifier, de suivre et d'exécuter efficacement vos campagnes de recrutement, en se concentrant sur vos objectifs, et en attirant les talents pertinents pour vos postes vacants.

Découvrez Indeed Ads

Pour trouver votre prochaine recrue, vous pouvez aussi rechercher dès maintenant. parmi plus de 10 millions de CV en France.

Découvrez Indeed CV

Recrutez plus rapidement grâce à une solution d'événements de recrutement tout-en-un, avec paiement au résultat, qui intègre attraction des talents et automatisation du recrutement.

Découvrez Indeed Hiring Events

Les chercheurs d'emploi veulent savoir ce qui se passe concrètement au sein de votre entreprise. Indeed peut vous aider à développer votre marque employeur afin d'attirer des talents de choix.

Découvrez l'outil de marque employeur Indeed

indeed
/LEAD