

CONSTRUIRE UNE OFFRE D'EMPLOI INCLUSIVE

La rédaction de descriptions de postes inclusives est essentielle pour s'attaquer aux préjugés implicites et aux obstacles qui existent dans les processus de recrutement traditionnels. Ce petit guide vous donnera quelques conseils pour vous assurer que vos descriptions d'emploi sont accessibles et pertinentes pour un ensemble de candidats divers et talentueux, y compris ceux qui se sont peut-être exclus auparavant.

Éviter

Langage sexué et racialisé : "Rock star", "Ninja", "Maître", "Guru", etc. "Partie prenante", "Empathie", "Écoute active", "Analytique".

Utiliser

Un langage inclusif, impartial et non sexiste : "tous les genres" au lieu de "hommes et les femmes" et "vous" au lieu de "il" ou "elle".

Conseil :

- Utilisez un outil gratuit comme le [Gender Decoder](#) pour tester le choix des mots dans vos offres d'emploi.

Se concentrer sur l'essentiel

Les longues listes de compétences pourraient potentiellement exclure les demandeurs d'emploi neurodivergents. Les recherches montrent que les femmes ont tendance à postuler à des emplois lorsqu'elles sont qualifiées à 100 %, alors que les hommes postulent lorsqu'ils ne sont qualifiés qu'à 60 %. De même, de nombreux candidats neurodivergents peuvent penser qu'ils doivent satisfaire à toutes les exigences pour postuler à un poste.

Conseil :

- Distinguer les compétences "indispensables" de celles qui sont "agréables à avoir".
- Utilisez des termes tels que "ou" et "combinaison de" lorsque vous énumérez les compétences requises.
- Inclure une déclaration d'admissibilité telle que "Nous sommes flexibles ! Si vous pensez avoir une autre expertise/expérience qui vous conviendrait, n'hésitez pas à postuler et à nous expliquer pourquoi dans une lettre de motivation".

Mettez en avant votre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Veillez à ce que les candidats sachent qu'ils seront les bienvenus dès le départ, avant même qu'ils ne prennent le temps de postuler.

Conseil :

- Indiquez clairement votre engagement à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.
- Souligner les aménagements disponibles pour les candidats et la manière de les obtenir.
- Préparez-vous à répondre aux questions sur vos programmes, politiques et initiatives en matière d'IED.

Soyez bref

Les demandeurs d'emploi neurodivergents peuvent trouver que les offres d'emploi trop verbeuses ou trop compliquées sont difficiles à suivre et à comprendre. Cela peut les amener à s'exclure de postuler à vos offres d'emploi.

Conseil :

- Examiner d'un œil critique les descriptions de poste afin de s'assurer que les exigences et les responsabilités liées au poste sont clairement définies.
- Utilisez des puces et un langage direct et non nuancé. Moins, c'est plus.

NOUS POUVONS VOUS AIDER

Depuis plus de dix ans, Auticon Canada aide les organisations à accueillir les talents neurodivergents et à créer des milieux de travail inclusifs. Nos services uniques couvrent le cycle de vie des employés et comprennent des évaluations fondées sur des données, de l'éducation, des services consultatifs, des services de coaching et le recrutement de personnes neurodivergentes.

Quel que soit l'état d'avancement de votre entreprise, nous pouvons élaborer un programme qui répondra à vos besoins actuels et soutiendra vos objectifs à plus long terme.

Contactez-nous dès aujourd'hui à l'adresse info@auticon.ca pour en savoir plus

auticon