

# Recrutement neuroinclusif : de l'offre à la décision

<b>Cible</b>	RH - Recruteurs - Chargés de sourcing - Managers
<b>Durée</b>	2 heures
<b>Format</b>	Présentiel ou distanciel   Max 12 participants

## Objectifs RH

Le recrutement est le premier filtre. Une offre mal rédigée élimine les candidats neurodivergents avant même qu'ils aient postulé. Un entretien conçu pour des profils neurotypiques évalue l'aisance sociale plutôt que les compétences réelles. Cette formation reconstruit le processus de bout en bout.

**Conception universelle** *Un processus conçu pour réduire les biais et évaluer les compétences réelles est un meilleur processus pour tous les candidats, neurodivergents ou non. Améliorer pour certains rend plus juste pour tous.*

- Augmenter le nombre de candidatures qualifiées en éliminant les filtres implicites
- Réduire les biais de sélection et évaluer les compétences réelles
- Sécuriser juridiquement les pratiques de recrutement
- Améliorer la qualité et la durabilité des recrutements

## Programme

### Partie 1 — L'offre et la fiche de poste

#### CONSTAT & ANALYSE 15 min

Pourquoi les offres standard excluent avant même la candidature. Fiche de poste et offre d'emploi : deux logiques à ne pas confondre

#### APPORTS 15 min

Les principes d'une offre inclusive : reformuler les compétences attendues, intégrer les soft skills et mad skills, décrire l'environnement de travail avec précision

### Partie 2 — L'entretien et la décision

#### CONSTAT & ANALYSE 15 min

Ce que l'entretien standard évalue sans le savoir. Pourquoi ces biais masquent les compétences réelles des profils neurodivergents. Tests et assessments : lesquels excluent, lesquels révèlent

#### APPORTS 15 min

Les principes d'un entretien qui évalue les compétences réelles : réduire la charge cognitive parasite, privilégier les mises en situation, structurer la prise de décision finale sur des critères objectifs

#### ATELIER 60 min

Chaque participant retravaille une offre ou fiche de poste réelle, puis sa grille d'entretien et sa grille d'aide à la décision. Débriefing collectif et plan d'action individuel

## Livrables remis

- ↓ [Offre d'emploi réécrite](#)
- ↓ [Grille d'entretien inclusif retravaillée](#)
- ↓ [Grille d'aide à la décision recrutement](#)
- ↓ [Plan d'action recrutement individuel](#)

## Bénéfices

- Élargir le vivier de candidats dès la première étape sans budget supplémentaire
- Identifier les compétences réelles sans les masquer derrière des critères de style
- Réduire le taux d'échec à l'onboarding en sélectionnant sur des bases objectives
- Sécuriser l'entreprise en matière de non-discrimination à l'embauche

## Paramètres

<b>VALORISATION OETH</b>	Oui, valorisable dans le cadre de la contribution OETH
<b>STATUT TVA</b>	Franchise en base, article 293B du CGI