



QUELQUES BONNES QUESTIONS

- Quel est l'historique du poste et comment a-t-il évolué ?
- Quelles sont les missions du poste aujourd'hui et comment vont-elles évoluer ?

Faire appel aux actions de parrainage. Elles permettent d'offrir aux candidats la possibilité d'entrer en contact avec l'entreprise et aux recruteurs d'avoir la caution du chef d'entreprise qui les parraine.

Par exemple dans l'Ariège le réseaux de parrainage de travailleurs handicapés et d'adultes de plus de 25 ans de l'UPAP .



LA DIVERSITE, DANS L'ENTREPRISE C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

En cas de doute sur le choix, ne pas hésiter à faire effectuer un « contre examen » par une autre personne

Définition du poste

- QUE FAIRE ?**
1. Définir le besoin et les missions assorties au poste à pourvoir.
 2. Identifier de façon précise et méthodique les compétences requises.
- COMMENT ?**
- Confronter sa vision aux différents échelons des équipes de travail**
- afin de distinguer les critères indispensables des critères subjectifs.
- POURQUOI ?**
- ↳ Pour éviter les préjugés.
 - ↳ Pour pouvoir identifier tous les

La rédaction de l'offre, la recherche de candidats

- QUE FAIRE ?**
- ↳ Être le plus clair et compréhensible de tous sur le poste à pourvoir
 - ↳ Élargir le champ de diffusion de l'offre au delà des moyens habituels
 - ↳ Choisir le parrainage plutôt que la cooptation
- COMMENT ?**
- Respecter les principes destinés à protéger les droits du candidat**
1. Pas de mentions discriminatoires (cf. « ce que dit la loi du 16 novembre 2001 » p.4)
 2. Respecter l'égalité homme et femme
 3. Ne mentionner aucun critère relatif à l'âge
 4. Être rédigé en langue française pour un emploi sur le territoire français
 5. Ne pas induire le candidat en erreur
- POURQUOI ?**
- ↳ Pour donner la même possibilité à tous de postuler, en respect à la loi.
 - ↳ Pour avoir accès à des profils diversifiés et centrer ses recrutements sur les compétences.
 - ↳ Pour éviter de favoriser les seuls candidats ayant un réseau relationnel en lien avec l'entreprise

La sélection de CV

- QUE FAIRE ?**
1. Rendre la sélection transparente
 2. Étudier les candidatures à plusieurs
 3. Juger sur l'ensemble des critères indispensables, ne pas se focaliser sur un seul critère tel que la notoriété de l'école
- COMMENT ?**
- Regarder les CV autrement**
- Avoir une « lecture anonyme » des CV,**
- changer nos pratiques et ignorer les
- POURQUOI ?**
- ↳ Pour réduire la subjectivité par l'examen à plusieurs, multi compétence et multi

Réactualiser le contexte du recrutement

l'environnement et l'entreprise ont pu évoluer et les missions du poste aussi.

Descriptif de poste

Identification du poste

Les objectifs du poste

Les relations avec d'autres personnes internes et externes

Les conditions physiques du travail

Les conditions de rémunérations, avantages et conditions d'évolutions.

Diversifier et compléter les dispositifs classiques de diffusion

1. Les structures accueillant les publics divers : ANPE, APEC (demandeurs d'emploi); AGEFIPH, CAP Emploi Passerelles 09 (travailleurs handicapés); Mission Locale (moins de 25 ans); AFIP, AFIJ (jeunes diplômés), organisations professionnelles, salariales et consulaires....
2. Développer des partenariats avec les écoles, centres d'apprentissages, organismes de formation ...
3. Consulter ou publier vos offres sur des sites Internet spécialisés pour le recrutement dans la diversité (ex. www.emploi-diversite.com)

éléments d'identification du candidat .

Construire un outil de positionnement des CV à partir du profil de poste et des compétences attendues. Ce tableau à double entrée professionnalise la présélection

Compétences et pré-requis	CV 1	CV 2	CV 3	CV 4
Compétence A				
Compétence B				
Compétence C				

(extrait de Equal LATITUDE)

L'entretien

- QUE FAIRE ?**
- ↳ Standardiser l'entretien et son environnement
 - ↳ Structurer le déroulement de l'entretien
 - ↳ Recueillir les informations indispensables mais préserver la vie privée du candidat
 - ↳ Formaliser la synthèse de l'entretien
- POURQUOI ?**
- ↳ Pour garantir que les conditions et les questions ne diffèrent pas d'un candidat à l'autre ou selon l'interviewer.
 - ↳ Pour permettre au recruteur de se centrer sur les compétences et éviter les préjugés
 - ↳ Pour assurer une égalité effective entre les candidats

COMMENT ?

Préparer les entretiens de recrutement

Que vous les meniez vous-même ou qu'ils soient assurés par un collaborateur il est nécessaire de s'appuyer sur un protocole d'entretien.

1. Présentation du poste, des conditions (cf. fiche de poste)
2. Présentation de l'entreprise
3. Préparation des questions, d'une trame commune. Une liste des questions prohibées peut être jointe

D'autres outils d'évaluation

L'entretien peut être précédé indirectes. Le test doit être ou complété par d'autres adapté à la nature du poste. procédures de vérifications des compétences

L'entretien situationnel il permet de faire réagir l'intervu(e) à un problème rencontré sur ce poste de travail.

Des tests d'aptitudes ou de connaissances (ex. pour un électricien lire un schéma électrique)

Dans ce cas attention aux risques de discriminations

ex. « avez-vous l'intention d'avoir un enfant ? » « avez-vous un engagement politique ? »

Déroulement de l'entretien

Une grille d'enregistrement de l'entretien aidera le(s) à hiérarchiser les questions, à noter les points essentiels et à enregistrer une décision motivée.

L'entretien de recrutement est une relation d'échange, pas un monologue. Il ne doit pas se transformer en tribunal.

TROIS REFLEXES

- 1. Accueil du candidat**
Créer un climat de confiance afin que le candidat se sente à l'aise. Veillez à ne pas être dérangé (téléphone, collaborateurs)
Présentation du (des) recruteur (s)
Présentation du poste, de l'environnement, du déroulement de l'entretien, méthodes et procédures choisies

- 2. Présentation du candidat**
Questions sur le diplôme, l'expérience, les qualités et compétences personnelles et spécifiques pour le poste, l'adéquation aux contraintes du poste

- 3. Conclure l'entretien**
Faire une synthèse des points évoqués demander au candidat son ressenti .



Un candidat ne correspond pas à 100% au profil de poste. Un profil peut vous surprendre

Faire le choix de l'égalité de traitement c'est se conformer à des normes éthiques

La réponse aux candidats non-retenus est une nécessité.

Le défaut de réponse peut-être interprété comme une discrimination même si vous avez recruté sur des critères objectifs



Être ouvert aux profils atypiques

L'intégration du nouveau salarié

- QUE FAIRE ?**
- ↳ Créer le trait d'union entre les anciens salariés et le nouvel arrivant
 - ↳ Favoriser l'appropriation de la culture d'entreprise par tous.
 - ↳ Mettre en place une procédure d'accueil facilitant l'adaptation au poste.
- COMMENT ?**
- Le livret d'accueil**
- Il complète l'accueil physique, la présentation à l'équipe de travail, la visite des locaux . Il permet d'approfondir certaines informations concernant :
1. L'entreprise
 - caractéristiques générales
 - activités
 2. Le travail
 - organisation du travail
 - poste du nouveau salarié
 3. La vie quotidienne
 - règlements divers
 - aspects pratiques
 4. La formation interne et le tutorat.
- POURQUOI ?**
- ↳ Pour que chacun trouve sa place
 - ↳ Pour que les salariés en place participent à l'engagement de la diversité dans l'entreprise.
 - ↳ Pour que la diversité s'impose dans l'organisation

L'accompagnement

Le tutorat

Le tuteur aide le nouveau à acquérir la pratique professionnelle indispensable et la bonne tenue du poste. Le nouveau apporte un regard neuf et des connaissances complémentaires au tuteur.

Le passage de relais

En cas de remplacement, le temps de « doublon » permet la transmissions des consignes et des informations nécessaires.

Il crée du lien social, parfois intergénérationnel



L'intégration de tous,
et l'affaire de chacun.

POUR ALLER PLUS LOIN OU
POUR NOUS FAIRE PART DE VOS
PRATIQUES N'HÉSITEZ PAS À
NOUS CONTACTER

CIPD

30, avenue
Général de Gaulle
09 000 FOIX

Tél. 05 61 02 48 69

CE QUE DIT LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2001

Discriminer est un délit sanctionné par le code pénal.

La discrimination consiste à procéder à une différence de traitement sur des critères illicites comme

- l'origine,
- le sexe,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille,
- l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le patronyme
- l'état de santé ou le handicap.

L'ensemble de l'activité professionnelle est couverte par la loi : recrutement, promotion, rémunération, accès à la formation, sanction, licenciement ...

L'entreprise peut être condamnée comme personne morale ainsi que l'ensemble des personnes ayant participé à l'acte discriminatoire (y compris de manière non intentionnelle). Les sanctions prévues au code pénal sont de 3 ans de prison et 45 000 euros .

LA HALDE (HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ)

Créée en janvier 2005, la HALDE est un acteur essentiel du droit en matière de discriminations et d'égalité.

Présidée par Louis Schweitzer.

La HALDE dispose d'un pouvoir d'investigation sur les situations qui lui sont signalées.

Elle peut également **engager une médiation avec l'accord des parties concernées.**

Elle a un **pouvoir de mise en demeure** si ses demandes d'informations liés à la relation avec l'entreprise sont sans effet

• d'information du procureur de la république

Depuis sa création, la HALDE recense de nombreux signalements.

Chaque année, elle dresse un état des lieux au travers d'un rapport rendu public.

HALDE

11, rue Saint-Georges
75 009 Paris
Tel. 08 1000 5000

contact@halde.fr

www.halde.fr

Comment recruter sans discriminer ?

LES ATOUTS DE LA DIVERSITÉ, QUELQUES TÉMOIGNAGES

TOUTE ENTREPRISE EST « ACTEUR » DE SON IMAGE

La nouveauté crée du positif

« Au cours d'une réunion d'information pour l'ANPE, à la mairie de Tarascon, j'ai rencontré, une jeune femme, titulaire d'un CAP de menuiserie.

Nous avons négocié une embauche dans notre entreprise en CDI.

Depuis nous pouvons attester que l'intégration de personnel féminin au sein d'une entreprise de bâtiment, permet de moderniser l'état d'esprit de nos compagnons masculins, et apporte un bénéfice dans l'organisation et dans la réalisation du travail. » (J.L. Miquel MIQUEL Construction

Diversité, pour conjuguer nos talents

Jean-Luc était chauffeur routier international, suite à de nombreuses opérations du dos il est classé handicapé. Il ne trouvait pas de reclassement, nous l'avons recruté.

Il a effectué un stage de 3 mois, le métier lui plaisait, cela fait 7 ans que nous partageons notre passion pour l'immobilier. Il est aujourd'hui expert.

Les handicaps ne sont jamais un obstacle au recrutement, seules les compétences motivent l'intégration à notre équipe.

Si les plus expérimentés d'entre nous se discernent encore, je vous mets au défi de reconnaître les handicapés. » (K.Collet Action Immobilier)

Savoir et compétences sont divers, sachons les utiliser

Confronté au problème de recrutement sur les métiers de la métallurgie, j'ai choisi de former le personnel que nous recrutons en faisant appel à des seniors ayant une solide expérience dans leur domaine d'activité.

Nos aînés ont pendant leur carrière dus s'adapter au marché et à l'amélioration de la productivité.

C'est pourquoi aujourd'hui, pour eux pouvoir transmettre leur savoir à un plus jeune qui assurera la relève est particulièrement revalorisant.

Leur présence au sein des ateliers constitue un encouragement et une motivation pour les plus jeunes.

De plus, leurs compétences sont incontestables et reconnues par tous.

(P.Almansa DRH-RECAERO)

LA COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE DÉPARTEMENTALE DE L'ARIÈGE SOUHAITE.....

- Promouvoir l'égalité des chances et de traitement
- Faire évoluer les mentalités,
- Lutter contre les stéréotypes
- Mettre en oeuvre des actions concrètes
- Mobiliser tous les acteurs

Pour prévenir les discriminations elle vous propose de mettre en oeuvre une approche qualitative par

- ↳ La prise de conscience collective des atouts de la diversité
- ↳ L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction
- ↳ L'identification des préjugés et des stéréotypes

afin de les démystifier

- ↳ La sensibilisation de tous aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination
- ↳ La réalisation d'outils et d'actions (procédures de recrutement, communication...) afin de contribuer à l'évolution des mentalités et des pratiques.

Juin 2007

Sommaire :

- Des témoignages
- Des procédures de recrutement non-discriminantes
- Des conseils pratiques
- Le rappel du cadre juridique

Dans les pages suivantes

Définition de poste	2
La rédaction de l'offre et la recherche	2
La sélection des Cv	2
L'entretien et les outils d'évaluation	3
L'intégration du nouveau salariés	3
Ce que dit la loi du 16 novembre 2001	4
La HALDE	4

