



Être signataire de la Charte de la diversité : pour un recrutement 100% diversité

Guide des bonnes pratiques



RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ
Liberté
Egalité
Fraternité

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Egalité
Fraternité



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social européen
dans le cadre du programme
opérationnel national « Emploi
et Inclusion » 2014-2020

PAR Les
entreprises
pour la Cité

Ce guide a été construit grâce aux témoignages de signataires de la Charte de la diversité en Bourgogne-Franche-Comté. Il illustre ce qu'implique, de façon concrète, le fait d'être signataire de la Charte de la diversité dans le recrutement, l'accueil, l'insertion et la gestion de carrière.

Son objectif est de faciliter le dialogue entre demandeurs d'emploi et entreprises en situation de recrutement. C'est un repère important pour les recruteurs et recruteuses afin de mettre en confiance les personnes en recherche d'emploi et les aider à se projeter dans l'entreprise. Il est encore plus important pour les recrutements en QPV, où les demandeurs d'emploi ont plus de chance d'avoir vécu un processus de recrutement non inclusif par le passé et d'en avoir gardé quelques appréhensions.

Son contenu n'est pas exhaustif. Ce guide a pour ambition de rendre compte des actions possibles grâce aux témoignages des signataires.

Il a été rédigé en octobre 2020 en partenariat avec Halte-Discriminations.



en milieu professionnel : emploi, stage, formation, création-reprise d'entreprise, fonctions politiques, médias, etc.

Créée en 2007 à Besançon, l'association Halte-Discriminations a pour missions principales la prévention des discriminations dont peuvent être victimes des femmes, des hommes, des jeunes, des seniors, des personnes issues des zones urbaines et rurales fragiles, des personnes en situation de handicap, les minorités visibles,

Auprès des entreprises, Halte-Discriminations assure la promotion de la diversité des profils humains, la promotion des charte et label diversité. L'association développe des actions de sensibilisation auprès des dirigeant-e-s, managers publics et privés sur les enjeux liés à la non-discrimination et au management de la diversité des talents. L'association organise des job-dating, forums, ateliers et conférences sur cette thématique.

Auprès des personnes à la recherche d'un emploi, d'un stage, ou d'une formation, Halte Discriminations propose des sessions de coaching sur mesure, afin d'accélérer l'accès ou le retour vers l'emploi.

La Charte de la diversité : j'ai signé, j'agis !

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Je suis recruteur.teuse pour une grande entreprise, une PME/TPE, un acteur de l'ESS, un établissement public, ou une collectivité locale. Mon organisation a signé la Charte de la diversité, ce qui fait de moi un.e recruteur.euse engagé·e dans la promotion de la non-discrimination, de l'inclusion et de la diversité.

Si chaque signataire agit en fonction des enjeux qu'il rencontre, nous gardons le même objectif : promouvoir la diversité en entreprise et le faire savoir. La diversité est pour moi **une culture et une valeur !**

En tant que recruteur.euse et signataire de la Charte de la diversité, je me qualifierais de : bienveillant·e, ouvert·e, cohérent·e, tolérant·e, attentif·ve, empathique, performant·e, efficace, différent·e, diversifié·e, égalitaire et moderne.

Vous allez comprendre pourquoi en voyant **comment je recrute, comment ma structure intègre les nouveaux collaborateurs et comment elle assure leur gestion de carrière.**

Comment je recrute ?

Dans ma structure, les personnes en charge du recrutement, comme moi, sont **formé·es et sensibilisé·es à la non-discrimination**. Quand elles ne le sont pas formellement, elles restent alerté·es sur la question. Nous partageons toutes et tous des valeurs d'inclusion et d'ouverture.

En fonction de ma structure et du profil de candidat·es recherché·es, **je fais confiance à Pôle emploi**, je me tourne vers des canaux des jobboards* et/ou je participe à des forums emploi, etc. Je peux aussi **passer par des dispositifs qui permettent de recruter en QPV ou de recruter des personnes éloignées de l'emploi pour une insertion par le travail**.

Quelquefois, vous verrez sur mes annonces une allusion à mon caractère non discriminant : une phrase qui signale que je suis signataire de la Charte de la diversité ou qui précise que les personnes en situation de handicap ne sont pas exclues, ou encore qui encourage les candidatures des femmes, etc. Je veille souvent à ce que **mes offres s'adressent aux femmes comme aux hommes**.

Mais, attention ! Il n'est pas rare que je ne fasse pas d'allusions particulière. Dans ce cas-là, je reste neutre et j'invite tout le monde à candidater.

Dans le tri des C.V. comme en entretien d'embauche, je **reste focalisé·e sur les compétences, l'expérience et/ou la motivation du/de la candidat·e**. Je suis conscient·e de la non-pertinence de certaines données et je ne les demande pas.

Voici quelques informations qui ne comptent pas dans mon évaluation : l'origine, l'adresse, l'âge, l'état civil, le nombre d'enfants, la religion, l'accent, le handicap, la photo, etc.

Dans certaines structures, je vais aller jusqu'à anonymiser les C.V. Pour mener à bien un recrutement, je ne suis pas seul·e à décider, je suis accompagné·e d'un ou deux collègues.

J'identifie les postes qui ne nécessitent pas une maîtrise parfaite de la langue française afin de ne pas freiner le recrutement de personnes en difficulté à ce niveau. Je sais que je peux proposer une formation pour une montée en capacité dans la pratique du français.

**un jobboard (ou job-board) est un site web qui met en ligne des offres d'emploi. On le dénomme aussi parfois « site d'emploi ».*

Je m'efforce de lutter contre toute discrimination, grâce à des processus de recrutements réfléchis et objectivés. Grâce à cela, j'ai pu recruter des collaborateurs dont je suis satisfait·e autant pour leur intégration que pour leurs performances. Si j'avais été moins vigilant·e, ma structure n'aurait pas bénéficié de leurs compétences. Vous voulez des exemples ?

« *Un collaborateur a été recruté comme Assistant et il avait 62 ans. Il a eu des résultats plus que satisfaisants. Son âge n'a pas été un critère* ».

« *On a recruté un salarié qui ne comprenait pas complètement le français. On a cofinancé sa formation de français. Le salarié a progressé et il a été performant. Le fait qu'il n'ait pas un niveau élevé en français n'a pas été un frein à son embauche* ». « *Sur un poste où nous n'avons que des hommes et qui est connoté masculin, nous avons eu une candidate et elle a été embauchée sans tenir compte de son sexe* ».

« *Une jeune personne autiste est venue quelques heures par semaine comme bénévole. Elle s'est formée petit à petit et c'était l'occasion de lui offrir un contrat indéterminé sur un poste chez nous* ».

« *Deux migrants ont été recrutés en CDI chez nous, sur recommandation des salariés qui avaient travaillé avec eux et avaient appréciés leur savoir-faire. Nous les avons formés et les avons embauchés sans tenir compte de leurs origines* ».

Comment ma structure intègre les nouveaux collaborateurs ?

Une fois recruté·e, en CDI ou en CDD, votre intégration dans la structure devient notre priorité. La première étape consiste à vous accueillir.

Votre arrivée est annoncée et attendue des autres collaborateurs. Le jour J, c'est avec un large sourire que vous êtes reçu·e. S'en suit une visite des services et/ou du chantier avec présentation aux collègues présent·es. Souvent, il vous sera remis un livret d'accueil. Si ce n'est pas le cas, aucune crainte : un·e référent·e vous expliquera l'essentiel des choses à savoir.

Très souvent, il n'y aura pas de consigne vestimentaire particulière (sauf si cela s'impose et auquel cas, vous serez informé·e).

Mes collaborateurs et moi seront toujours à l'écoute et disposé·es à vous orienter. Dans ce nouvel environnement, vous ne serez pas longtemps dépayisé·e.

Après l'accueil, place à la formation. **Vous bénéficiez d'un accompagnement de proximité, quelques fois sous forme de tutorat.** Nous privilégions l'humain et non d'abord le côté technique. Nous prenons le temps de vous mettre dans les conditions favorables à votre insertion.

Vos collaborateurs sont sensibilisé·es et formé·e s à la non-discrimination.

Et même quand ce n'est pas systématiquement le cas, ils et elles font preuve de tolérance et d'ouverture. Le respect de l'autre est une valeur que nous partageons naturellement au quotidien. Elle est renforcée par nos textes qui prohibent tout propos ou comportement discriminant. Il y aura toujours quelqu'un vers qui se tourner en cas de soucis de quelque ordre que ce soit : un·e responsable RH, un·e membre du CSE*, un·e référent·e harcèlement et/ou une commission d'écoute, etc.

Pour suivre votre intégration, nous ferons le point régulièrement avec vous. Nous entendrons vos impressions, votre évolution, vos difficultés, etc.

Comment ma structure assure la gestion de carrière ?

Dans la gestion de carrière, ma structure ne fait **pas de différence entre les femmes et les hommes : à même fonction, rémunération égale.** Nous offrons des possibilités de formation à toutes et tous de façon équitable.

Les entretiens annuels et professionnels sont des lieux de discussion constructive. Les opportunités de formations garantissent la montée en compétences et l'évolution des carrières. Quelquefois, vous pouvez vous rendre compte que nous encourageons vivement les femmes managers dans leur évolution de carrière.

Attention ! Il se peut que ma structure n'ait pas vocation à vous garder dans la durée mais plutôt de faciliter votre insertion dans une autre entreprise. Dans ce cas, un·e Chargé·e d'Insertion Professionnelle fera régulièrement le bilan avec vous pour accompagner votre carrière dans l'insertion au sein d'une autre entreprise.

En conclusion

Ce guide a pour but de rendre compte de **la posture idéale en matière de recrutement**, et il est évident que cet idéal n'est pas encore atteint dans toutes les organisations. Mais les entreprises signataires de la Charte de la diversité, engagées dans une démarche de progrès, évoluent. **En poursuivant votre parcours professionnel dans l'une d'entre elle, vous devenez vous-même ambassadeur.rice de la diversité.** Bienvenue parmi nous !

Nos remerciements à tous les participants :



CHARTÉ DE LA DIVERSITÉ

info@reseau-lepc.fr

www.charte-diversite.com

