

RECRUTER LA DIVERSITÉ

Company name : KNEIP COMMUNICATION

Activity sector : Information et communication

Company category : PME

Description of the action

Le processus de recrutement chez KNEIP permet de favoriser la diversité. Seules les compétences sont recherchées. La personne responsable du recrutement au sein de l'équipe RH analyse chaque curriculum vitae entrant et vérifie notamment si le profil pourrait disposer des compétences et des valeurs nécessaires pour s'intégrer dans l'entreprise. Si l'entretien s'avère probant, elle transmet la candidature au team leader en charge, qui vérifie les compétences techniques et l'adéquation de la personne dans l'équipe. Le département RH veille à ce qu'aucun facteur discriminant (âge, genre, nationalité, religion...) ne constitue un motif pour exclure une candidature. Au besoin, elle surmonte les difficultés rencontrées.

Context

Depuis plus de 20 ans KNEIP évolue dans un environnement international. Bob Kneip, le fondateur et dirigeant de la société, partage ses valeurs et son ouverture d'esprit avec l'ensemble des collaborateurs. L'idée directrice est que la composition de l'entreprise reflète la clientèle pour laquelle nous agissons.

Approach

Le processus de recrutement n'a pas été formalisé spécifiquement pour favoriser la diversité. Toutefois, le fait de recruter des profils variés à compétences égales fait partie de la stratégie de l'entreprise, qui vise à s'entourer des meilleures compétences pour répondre à une clientèle exigeante et diversifiée. L'accueil de profils variés constitue un des processus pour promouvoir la diversité dans l'entreprise parmi d'autres. Le département RH a mis en place plusieurs outils pour favoriser l'intégration des nouveaux membres, comme par exemple le mentorat, le tutorat, le « induction plan », et différents feedbacks formalisés.

Objectives

L'objectif de l'entreprise a été de créer des équipes qui reflètent le cœur de métier de KNEIP, à savoir une activité tournée vers l'international, en contact avec des clients et des fournisseurs divers, sans se forcer ni par des objectifs chiffrés ni par une formalisation trop importante.

Impact

KNEIP emploie une large diversité dans les équipes, tant au niveau de l'âge, que des nationalités (27 représentées), du genre, des religions ou des diplômes. L'entreprise voit cette diversité comme un apport de richesse, notamment en langues, compétences et cultures. L'ensemble des façons de faire apportées par la diversité des équipes nécessite au quotidien du respect, qui constitue l'une des valeurs de KNEIP. L'International breakfast annuel illustre le succès de notre démarche : les collaborateurs sont invités à apporter des spécialités culinaires traditionnelles de leur région d'origine.

« To do »

- Imposer une langue commune (chez KNEIP c'est l'anglais), afin de permettre à chacun de communiquer, quel que soit le groupe dans lequel il évolue, et de ne pas permettre des clivages.

- Promouvoir l'ouverture d'esprit sans contraindre. Y croire et convaincre des bénéfiques.

« Not to do »

Ne pas viser une catégorie cible avec un objectif. Forcer une tendance pour atteindre un objectif risque de ne pas être tenable à long terme. Des objectifs contraignants risquent de stigmatiser un groupe ciblé.