DIVERSITÉ DANS LE RECRUTEMENT

Nom de l'entreprise : PROGROUP

Secteur d'activité : Construction

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Le processus de recrutement en vigueur chez PROgroup met l'accent sur un recrutement en « équipe » ; et donc faire participer les managers et les futurs collaborateurs de la personne recrutée, au recrutement. Nous avons. mis en place des mécanismes visant une plus grande équité professionnelle comme la formation des recruteurs, la diversification des canaux de recrutement, la communication sur les métiers ou encore le suivi sexué des candidatures. La diversité, considérée comme un levier pour attirer de nouveaux talents et renforcer la cohésion sociale, est placée au coeur de nos préoccupations. Ce recrutement impliquant différentes personnes permet de faire ressortir l'essentiel c'est-à-dire : la motivation, le savoir être, la personnalité, les intérêts professionnels plutôt que les dimensions d'expérience, de diplôme, d'âge, de sexe… Ce faisant, il est possible d'élargir les profils recrutés, de sortir du clonage de candidats et d'entrer dans une véritable logique de diversité.

Contexte

Actuellement, il est compliqué de trouver les bons profils donc en élargissant notre horizon, et ne pas cibler uniquement le diplôme, le fait de recruter des profils variés nous permet de diversifier les compétences en interne et d'apporter une plus-value à notre expertise.

Approche

La lutte contre toute forme de discrimination, le respect de la diversité et l'égalité des chances sont les pierres angulaires de notre politique RH. Changer le regard, dépasser les idées reçues, c'est l'affaire de chacun d'entre nous en fonction de nos parcours. Nous sommes convaincus que c'est en valorisant notre capital humain et en accompagnant nos équipes que nous concourons le mieux à l'intérêt du client, une de nos valeurs clé. Nous nous sommes dotés d'un outil qui permet de mieux cibler la personnalité et la motivation des candidats et donc d'enrichir nos entretiens et de favoriser la diversité tout en répondant aux enjeux liés à la sélection des futurs talents.

Objectifs

Prendre en compte les différences de chacun en termes d'âge, sexe, origine ethnique ou encore parcours professionnel est indispensable pour faire émerger différents points de vue et faire preuve d'innovation, une de nos valeurs.

Impact

Nous nous assurons que nos salariés se sentent bien et puissent valoriser leurs compétences en évoluant grâce à des critères objectifs. Cela passe par l'implication de la direction, par une culture d'entreprise riche et par une bonne communication.

« A faire »

- Former les managers qui participent au recrutement
- Repenser l'attraction des candidats

- Proposer une présélection et un recrutement basé sur les compétences et les soft skills, selon une grille de critères objectifs
- Continuer de promouvoir la diversité tout au long du cycle de vie collaborateur.

« Ne pas faire »

- Ne pas minimiser les biais inconscients et donc les jugements de valeurs
- La diversité = 1 taux (Si le problème de la diversité est posé comme un objectif chiffré à atteindre, les solutions sont cherchées dans les chiffres. Cependant les taux sur l'égalité salariale ou l'égalité hommes/femmes dans l'entreprise ne sont pas représentatifs de la diversité. Un taux ne peut pas exprimer une culture dans laquelle chacun peut travailler sans être discriminé.)