|  |
| --- |
| Le recrutement |

1. **La discrimination à l’embauche**

On recrute uniquement sur les compétences.

Quatre types de discriminations :

* **Illégale** : origine ethnique ; sexe ; mœurs ; orientation sexuelle ; âge ; situation de famille ; état de grossesse ; apparence physique (notamment caractéristiques génétiques) ; patronyme ; état de santé ou handicap, opinions politiques, syndicales, religieuses.
* **Tolérée** : pour un poste de grutier, par exemple, on a le droit ne pas recruter une personne diabétique.
* **Légale** : il y a certains postes dans la fonction publique qui sont réservés aux personnes handicapées. On parle de discrimination positive.
* **Justifiée** : un metteur en scène cherche pour son film ou sa pièce de théâtre un enfant, une femme… On a le droit d’être exigent sur le profil de la personne.

1. L’Etat de la discrimination en France

* Les populations discriminées :
* **Les femmes** : peu de femmes qui sont cadres ou dirigeantes, beaucoup de femmes qui travaillent à temps partiel, salaire horaire des femmes inférieur à celui des hommes, à travail égal.
* **Issus de l’immigration**
* **Seniors** (plus de 55 ans) : En France ils n’ont pas une bonne image, ils sont 37% en France.
* **Handicapées**
* Testing :
* Des CV sont anonymes sont envoyé à une entreprise avec un CV de base et on change un élément à chaque fois sur les autres Cv (par exemple au lieu d’un homme on met une femme, on change la ville de résidence) afin de voir la réaction des employeurs. Ensuite on voit que le candidat de référence a répondu le plus de réponse positive.
* La diversité est source de performance :
* **Atout commercial** : Grand Optical a changé ses critères de sélection, ils se sont mis à recruter des seniors car les clients aiment être servis par des personnes qui leur ressemble.
* **Image**
* **Créativité, innovation, ouverture**
* **Climat social** : des femmes ingénieurs par exemple aux Chantiers de l’Atlantique, avant ambiance viril, lorsqu’il y a des femmes les hommes font des efforts lorsqu’ils se parlent, moins de tensions.
* **Pénurie de compétences :** il y a de moins en moins de candidats de références.

1. **Le risque juridique et de réputation**

Un préjugé est un risque pour l’entreprise :

* De mauvaise réputation
* Juridique (accru depuis la création de la Halde de 2004)

Exemples :

* « Je veux un cariste, H, BBR » H=Homme ; BBR=Bleu Blanc Rouge, de type européen. Discrimination : sexe, origine ethnique
* « Pour un poste d’accueil et d’encaissement dans un magasin, je veux une femme, 30-35 ans, jolie, souriante et dynamique » Critère de discrimination : sexe, âge, apparence

**2 questions à se poser :**

* Quel est le rapport avec le poste ?
* Qu’est ce qui dans un moins vous permettra de me dire que le candidat proposé a bien tenu son poste ?

**Job de l’agence de recrutement :**

* Ne pas se plier
* Identifier le besoin
* Informer sur les risques

1. **Le cas particulier du handicap**

* **Déficience objective**
* **Quota** (6% si plus de 20 salariés dans l’entreprise)

Si le quota n’est pas atteint l’entreprise doit verser une cotisation financière à l’Agefiph (Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées) . Il ne faut pas percevoir une personne seulement sous l’angle de son handicap. L’Agefiph peut financer 50% des frais d’aménagement des entreprises pour les handicapés.

L’employeur n’a pas le droit de poser de questions sur le type de handicap. On peut juste demander les contre-indications.

1. **Le processus de recrutement**
2. **La définition du poste**

Définition du poste => Rédaction de l’annonce => Présélection => Sélection => Accueil et intégration

* Identité du poste
* Mission(s)
* Tâches et responsabilités
* Moyens
* Modes d’accès au poste : recrutement interne ou recrutement externe (préciser les diplômes)
* Exigences en terme de : savoir, savoir-être, savoir-faire.

1. **La rédaction de l’annonce**

Si le nom du poste a un féminin on le met au féminin sinon on met H/F. La formation ne fait pas partie des critères de discrimination mais préciser une école spéciale dans l’annonce n’est pas pertinent. On ne peut pas fixer un plafond d’année d’expérience.

1. **La présélection**

* **Trier les CV :** identifier les critères de sélection qui relève de la compétence et la hiérarchiser, il faut mettre une note à chaque CV et réfléchir à un barème.
* **Faire un CV :** cf. modèle feuille

1. **La sélection**

* **Les biais :**

**Effet de primauté :** le recruteur se fait une idée de la valeur du candidat au bout de 15 minutes. Les autres minutes servent à filtrer les informations pour se conforter dans son idée de départ.

**Effet de complaisance :** le candidat a compris quel était le système de préférence du recruteur, quelles étaient les réponses attendues**.**

**Effet de similarité :** Le recruteur se trouve des points communs avec le candidat ce qui influence son choix.

**Effet de contraste :** un candidat peut paraitre bon si celui d’avant était mauvais.

1. **L’après-recrutement**