

AUTODIAGNOSTIC RH

DIVERSITÉ - NON DISCRIMINATION

Cochez les phrases avec lesquelles vous êtes en accord ou que vous auriez pu prononcer.

LORS D'UN RECRUTEMENT

- 1. Nous cherchons des candidat.e.s avant tout dans nos réseaux de proximité.
- 2. Nous préférons communiquer largement sur l'offre et nous associer les services de partenaires généralistes qui détectent pour nous des « potentiels ».
- 3. Nous précisons à nos partenaires que, dans le cadre de notre politique « diversité », nous sommes ouverts à toutes les candidatures correspondant aux compétences attendues.
- 4. Il existe des profils de postes types ; nous ne les adaptons pas à chaque fois.
- 5. Nous diffusons des offres avec des critères de recrutement objectifs, définis en relation avec un profil de poste ad hoc préalablement établi ou adapté.
- 6. Certains client.e.s ou usagers sont exigeants sur l'âge, le sexe, voire l'origine des collaborateurs ou collaboratrices, ... on ne peut pas ne pas en tenir compte dans les recrutements, ce serait mettre en péril notre structure.
- 7. Nous notifions les refus aux personnes qui ont été reçues en entretien, pas à tous les candidat.e.s.
- 8. On voudrait diversifier la structure : pour cela, on privilégie toujours les candidatures qui nous permettent cette "diversification".
- 9. Une femme de trente ans qui vit en couple ; à tous les coups elle prendra un congé maternité bientôt. C'est donc un risque de la recruter.
- 10. Enregistrer et archiver l'ensemble des candidatures reçues, c'est mission impossible compte tenu de notre charge de travail.
- 11. Les questionnements abordés lors des entretiens dépendent beaucoup des candidats, il n'y a pas de trame commune.
- 12. Certains entretiens durent moins longtemps que d'autres car quand un.e candidat.e n'est pas intéressant.e, on le voit tout de suite, pas besoin de tout vérifier.
- 13. On s'efforce de faire rencontrer les candidats par au moins deux salarié.e.s, afin de limiter la subjectivité du recrutement.
- 14. Chaque entretien fait l'objet d'un compte rendu.
- 15. Les comptes rendus d'entretiens de recrutement que nous faisons sont trop imprécis pour permettre une réelle comparaison des candidatures sur la base des critères de recrutement prédéfinis.
- 16. Il y a des postes où je vois plutôt un jeune, d'autres où je vois plutôt quelqu'un de la cinquantaine, c'est comme ça.
- 17. Je connais les risques du feeling, on essaye d'être objectif... mais impossible de supprimer la subjectivité d'un recrutement.
- 18. Quand on nous questionne sur les raisons d'un refus, on n'est pas toujours clairs... on n'est pas là pour casser les gens.
- 19. Mélanger certaines origines dans des collectifs de travail, c'est potentiellement des problèmes.
- 20. Des personnels en situation de handicap, il y a des structures où ce n'est vraiment pas possible.
- 21. Après une décision de recrutement, l'accueil et l'intégration se passent pour tout le monde de la même manière.

EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET DE FORMATION

- 22. Si les salarié.e.s ne demandent pas de formation, je leur demande si ils ou elles souhaitent se former, mais je ne peux pas faire plus.
- 23. A travers l'élaboration du plan de formation, nous cherchons à construire une politique équitable d'accès à la formation.
- 24. Chez nous, évoluer professionnellement nécessite une implication forte dans le projet de la structure, parfois au-delà des heures de travail.
- 25. Difficile de manager une équipe dans un quartier difficile quand on est une femme.
- 26. L'augmentation de la rémunération, la promotion ou la mobilité sont proposées en fonction d'une analyse des compétences mises en œuvre et de la réalisation des objectifs fixés annuellement lors des entretiens d'évaluation.
- 27. Les propositions d'augmentation de rémunération, de promotion ou de mobilité sont proposées individuellement : difficile de dire s'il y a une équité entre salariés de même catégorie ou d'un même secteur.
- 28. Certain.e.s salarié.e.s, soit parce qu'ils ou elles sont en contrat précaire, soit parce qu'ils ne sont pas sur le cœur de métier de notre structure, ont moins accès à la formation.
- 29. On fait un point régulier sur les profils recrutés, leur rémunération, les évolutions de carrière et la mobilité en fonction du sexe, de l'âge et du handicap : ça nous permet d'identifier les inégalités éventuelles produites par nos pratiques ou par un contexte spécifique.

ENGAGEMENTS : INTÉRÊTS À AGIR, POLITIQUE DIVERSITÉ ET DIALOGUE SOCIAL

- 30. Ce n'est pas seulement parce qu'on accueille des profils divers que l'on est engagé sur la diversité.
- 31. On est engagé en tant qu'employeur sur la non - discrimination et la diversité, on a défini une stratégie, un plan d'action et on l'a communiqué. C'est la seule manière de faire évoluer réellement les pratiques de l'organisation.
- 32. On a organisé une formation sur la diversité et la non - discrimination pour les services RH et toutes les personnes amenées à jouer un rôle sur le recrutement ou la gestion de carrière.
- 33. On applique la convention collective ; c'est l'égalité pour tous ; je ne vois pas bien ce que l'on peut faire de plus.
- 34. Analyser en continu les potentielles ruptures d'égalité dans nos pratiques et nos procédures nous permet de limiter la discrimination et de promouvoir la diversité.
- 35. On aimerait pouvoir intégrer les sujets de la diversité dans le dialogue social (handicap, égalité professionnelle femmes/hommes, gestion des âges)... ne serait-ce que pour répondre aux obligations... mais ce n'est pas simple !
- 36. Ici, on défend depuis toujours les valeurs de l'économie sociale. On se bat contre le racisme et contre les injustices ; alors la diversité, c'est presque naturel.

VOS RÉPONSES

1	▲	<input type="checkbox"/>
2	♥	<input type="checkbox"/>
3	●	<input type="checkbox"/>
4	▲	<input type="checkbox"/>
5	♥	<input type="checkbox"/>
6	▲	<input type="checkbox"/>
7	▲	<input type="checkbox"/>
8	▲	<input type="checkbox"/>
9	◆	<input type="checkbox"/>
10	▲	<input type="checkbox"/>
11	▲	<input type="checkbox"/>
12	▲	<input type="checkbox"/>
13	♥	<input type="checkbox"/>
14	♥	<input type="checkbox"/>
15	▲	<input type="checkbox"/>
16	◆	<input type="checkbox"/>
17	▲	<input type="checkbox"/>
18	▲	<input type="checkbox"/>
19	◆	<input type="checkbox"/>
20	◆	<input type="checkbox"/>
21	▲	<input type="checkbox"/>
22	▲	<input type="checkbox"/>
23	♥	<input type="checkbox"/>
24	▲	<input type="checkbox"/>
25	◆	<input type="checkbox"/>
26	♥	<input type="checkbox"/>
27	▲	<input type="checkbox"/>
28	▲	<input type="checkbox"/>
29	♥	<input type="checkbox"/>
30	■	<input type="checkbox"/>
31	●	<input type="checkbox"/>
32	▲	<input type="checkbox"/>
33	▲	<input type="checkbox"/>
34	●	<input type="checkbox"/>
35	■	<input type="checkbox"/>
36	▲	<input type="checkbox"/>

Nombre de ▲	<input type="text"/>
Nombre de ■	<input type="text"/>
Nombre de ●	<input type="text"/>
Nombre de ▲	<input type="text"/>
Nombre de ◆	<input type="text"/>
Nombre de ♥	<input type="text"/>
Nombre de ◆	<input type="text"/>

VOTRE PROFIL

On peut être engagé sans agir, et agir sans avoir précisé un engagement. Le profil de sensibilisation et d'engagement est donc distingué du profil de pratiques

PROFIL DE SENSIBILISATION ET D'ENGAGEMENT	
Vous avez un ou plusieurs ▲	Non sensibilisé et sceptique
Vous avez un ou plusieurs ■	Sensibilisé et en cours d'engagement
Vous avez plusieurs ●	Convaincu et engagé ouvertement

PROFIL DE PRATIQUES	
Vous avez une majorité ▲	Pratiques inexistantes ou non pertinentes pour la non discrimination et la promotion de la diversité
Vous avez une majorité de ◆	Pratiques partiellement existantes ou utiles pour la non discrimination et la diversité
Vous avez une majorité de ♥	Pratiques nombreuses et efficaces pour la non discrimination et la diversité
Vous avez un ou plusieurs ◆	Attention à vos représentations !