

# Mixité, diversité, quels biais de recrutement ?

Mercredi 10 Avril 2019

## Compte rendu



Atraksis



Fédération Nationale  
SAPEURS-POMPIERS  
DE FRANCE



comatraksis



# De quoi parle-t-on quand on parle de diversité au travail ?

Maya HAGEGE - AFMD - <https://www.afmd.fr>

La notion de diversité a évolué dans le monde depuis les années 1960. Ce concept initié par les Etats-Unis, notamment avec le *Civil Right Act de 1964*, a traversé l'Atlantique.

Le terme diversité est apparu en France au début des années 2000 dans le débat public. La réglementation française a évolué afin de lutter contre les discriminations.

Les dates clés :

- 2004 : loi Perben II qui alourdit les sanctions prévues pour certaines discriminations et la création de la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).
- 2005 : renforcement de l'accessibilité des personnes handicapées à tous les domaines de la vie sociale, notamment l'éducation et l'emploi.
- 2008 : transposition de quatre directives européennes concernant la lutte contre les discriminations, définit les concepts de discrimination directe et indirecte.
- 2011: création du Défenseur des droits, qui prend le relais de la HALDE.

# De quoi parle-t-on quand on parle de diversité au travail ?

Maya HAGEGE - AFMD - <https://www.afmd.fr>

D'après France Stratégie, les discriminations représentent un manque à gagner économique de l'ordre de 150 milliards d'euros, correspondant à 6,9% du PIB.

Les discriminations sont liées principalement à une situation de handicap, d'orientation sexuelle (LGBT), d'origine. Mais le critère le plus discriminant en France est lié à l'âge.

Certaines entreprises ont initié des démarches intéressantes.

Convers, entreprise de relation client à distance, a réduit le turn-over de ses effectifs en misant sur le recrutement de séniors (45 ans et +).

L'Oréal a fait le choix de développer des produits qui répondent aux besoins exprimés par ses employés. Il est donc essentiel dans cette démarche d'avoir des équipes qui reflètent la diversité de la population.

Orange a réduit son taux d'absentéisme en recrutant des personnes handicapées.

# Comment favoriser la diversité dans nos organisations ?

Martine DE LAVARENE - <http://www.acompetencegale.com>

Il existe des bonnes pratiques afin d'introduire de la diversité au sein d'une organisation.

Le premier point est de respecter la réglementation. En effet, les discriminations reposent sur 24 critères qui sont prohibés par le code du travail (art L1132-1) et le code pénal (L225.1). Nous retrouvons l'âge, l'origine, le sexe, l'apparence physique, l'adresse... Il existe donc un risque juridique pour les organisations.

Le second point est de lutter contre nos propres stéréotypes, nos préjugés. Prendre une décision de recrutement sur une perception c'est prendre le risque de discriminer. Le recrutement doit être exclusivement et uniquement effectué sur les compétences.

Pour neutraliser nos stéréotypes, il faut conserver une objectivité totale. Il est donc préférable de recruter au minimum à deux personnes, ayant suivi une formation (obligatoire dans les entreprises de plus de 300 personnes) spécifique de lutte contre les discriminations.

# Comment favoriser la diversité dans nos organisations ?

Martine DE LAVARENE - <http://www.acompetencegale.com>

Pour établir un recrutement équitable et juste, ce qui est la condition sine qua non pour introduire de la diversité dans une organisation, voici quelques conseils:

- **Sortir** des sentiers battus pour **le sourcing** (chercher les talents partout où cela est possible), s'ouvrir à des univers différents (quartier politique de la ville, université, collèges ...).
- **Définir** clairement les **compétences attendues**, nécessaires pour le poste. Sur-évaluer les compétences attendues peut être un facteur de discrimination par l'auto-censure.
- **Neutraliser** ses propres **stéréotypes**, en formant tous les recruteurs potentiels.
- **Rester objectif**, grâce à des grilles d'évaluation des compétences.



# Atelier “La discrimination dans le processus de recrutement”

Cet atelier a permis de dégager trois idées fortes:

- Neutraliser nos propres stéréotypes dans les phases de recrutement

Une approche par statut a été évoquée. SPP, SPV, PATS doivent être distingués dans nos processus de recrutement. En effet, les processus pour les SPV peuvent être parfois plus sélectifs et soumis à l'expression de nos stéréotypes. La mise en oeuvre de grille d'évaluation des compétences est pratiquée dans certains SDIS.

- Favoriser l'intégration de nouveaux profils

Sur la question de la féminisation des SDIS, la mise en oeuvre d'indicateur sur le taux de turn-over des personnels féminins pourrait être un critère d'évaluation des plans d'action mis en oeuvre. Des sanctions doivent être prises en cas de comportement sexiste vis à vis des personnels féminins.

- Former et accompagner les managers des SDIS sur ces questions

Les cadres des SDIS, les chefs de centre, les recruteurs potentiels devraient être formés et sensibilisés aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations dans les formations initiales.

# Atelier “Construire un recrutement favorisant la diversité”

Cet atelier a permis d'échanger sur les bonnes pratiques existantes dans certains SDIS et sur les freins potentiels à la construction d'un recrutement favorisant la diversité. Trois pistes de réflexion ont été relevées.

- Développer un sourcing plus large

Des SDIS ont entrepris des démarches intéressantes en développant un réseau de partenariat avec les collègues, les lycées mais aussi les associations et les services concernés par les politiques en faveur des quartiers politiques de la ville.

- Redéfinir les fiches de postes et les offres d'emploi

Les offres d'emploi et les fiches de postes pourraient être basées sur les objectifs à atteindre, sur les projets à conduire. L'orientation sur les missions réglementaires et sur le volet statutaire pourrait être une cause du manque d'attractivité des postes de lieutenant et de capitaine.

- Les freins réglementaires

Les modes de recrutement et la formation des managers sont soumis aux textes réglementaires. Les SDIS doivent trouver, comme dans certains établissements, des moyens pour sensibiliser les managers.

# Conclusion

---

La formation des managers est nécessaire à ces sujets de diversité et de lutte contre les discriminations. Il y a peu de sensibilité sur ces sujets dans nos établissements.

Cependant, des bonnes pratiques ont été identifiées.

Les participants ont fait ressortir l'intérêt de mutualiser les pratiques entre les SDIS et d'interroger les pratiques existantes.

*" Un recrutement fait en toute objectivité, basé exclusivement sur les compétences, reste le meilleur moyen pour garantir l'égalité des chances et introduire de la diversité dans les organisations. Une des conditions pour s'assurer d'un recrutement responsable est de commencer par neutraliser ses propres stéréotypes."*

Martine De Lavarène - A Compétence Egale



# Ressources

## Aller au delà des apparences - AFMD

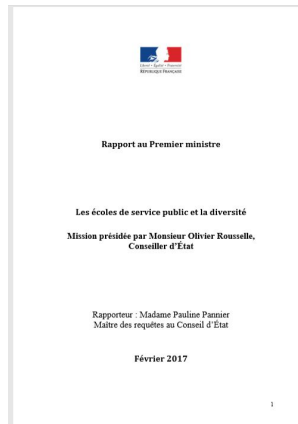
<https://www.youtube.com/watch?v=k3mjoOCp6S8>

## Les stéréotypes : le phénomène qui prédispose aux discriminations - A Compétence Egale

<https://www.youtube.com/watch?v=tijPYdmw3gQ>

## Le rapport Rousselle

Cliquez [ici](#)



## Le rapport L'Horty

Cliquez [ici](#)

