

De nombreux outils et initiatives locales sont à votre disposition en Loire-Atlantique, pour vous aider dans votre démarche. En voici quelques exemples :

> Un mini-guide du recrutement non discriminatoire :
« Le recrutement efficace »

Ce guide pratique rappelle le cadre juridique (enjeux, risques et sanctions) et présente les bonnes pratiques à mettre en œuvre aux différentes étapes d'un recrutement. Produit lors d'ateliers de formation (DDTEFP 44 - Aequalis), il s'adresse à des représentants d'entreprises, responsables RH et représentants syndicaux du département.

> Les clubs d'entreprises en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances

Entreprises nantaises pour l'emploi et l'insertion durable (ENEID), Escalade Entreprises, Entreprises dans la Cité (EdC), Centre des jeunes dirigeants (CJD)...

Ces associations d'entrepreneurs ont pour objectif de mettre en adéquation l'offre et la demande, et d'accompagner les acteurs dans les démarches d'embauche.

Leurs outils : entretiens de pré-recrutement, tutorat professionnel, médiation sociale, bases de données de candidats, forums des métiers...

> La brochure
« Ensemble agissons pour faire de la diversité une richesse »

Editée à l'initiative de la CFDT, de l'école de commerce Audencia et du CJD, cette brochure présente les actions menées ensemble et à développer :

> interventions conjointes pour sensibiliser les étudiants en ressources humaines aux enjeux de l'égalité des chances et de la diversité,

> propositions d'actions concrètes pour les entreprises, échanges de pratiques.

> La méthode de recrutement par simulation (MRS)

Cette méthode mise en application par les plates-formes de vocation du Pôle emploi de Nantes et Saint-Nazaire, permet de sélectionner les candidats à partir d'exercices mesurant leurs dispositions à exercer un métier, sans tenir compte des critères traditionnels : expérience, diplôme, etc.

Ils ont récemment fait appel à ce dispositif : ADC Propreté, Aker Yards-STX, Caisse d'Allocations Familiales, Carrefour, C&A, Courtepaille, Crédit Agricole, Eiffage, Fédération des maraîchers nantais, Mutualité Retraite, La Poste, Mc Donald's, Leroy-Merlin, Sécuritas...

Ce document est une initiative de la COPEC de Loire-Atlantique

La Commission pour la Promotion de l'Égalité des Chances et de la Citoyenneté (COPEC), co-présidée par le Préfet du département, le Procureur de la République et l'Inspecteur d'Académie, coordonne les actions en faveur de la prévention et de la lutte contre toutes formes de discriminations. Les discriminations à l'emploi représentent un axe majeur d'intervention.

Le groupe de travail départemental « COPEC emploi » initie et accompagne les initiatives locales en direction des entreprises et professionnels du service public.

Le groupe COPEC emploi est constitué de :

- Préfecture
- DDTEFP
- Direction Régionale de l'Accs
- Pôle Emploi
- Nantes Métropole
- Ville de Nantes
- Ville de Saint-Herblain
- Conseil Général de la Loire-Atlantique
- Maison de l'Emploi
- Missions locales
- AFPA
- CFDT
- MEDEF
- CJD
- ENEID



Si vous souhaitez vous engager, participer à ces actions, contacter les acteurs cités dans ce document, des fiches présentant ces initiatives sont à votre disposition sur :

www.loire-atlantique.pref.gouv.fr
rubrique « solidarité > lutte contre les discriminations »

Employeurs, recruteurs : contre les discriminations à l'embauche

Nous pouvons tous agir



Bellechazotte Tél : 02 40 89 29 03 / 450 308 983 RCS Nantes



Entreprise, association, collectivité... **le choix d'un nouveau collaborateur est toujours crucial.** Pourtant, malgré l'attention portée au processus de recrutement, **il peut nous arriver de faire preuve de discrimination à l'embauche** sans en avoir conscience, par simple méconnaissance.

Quelles sont les erreurs les plus fréquentes à éviter ?
A quoi devons-nous être particulièrement attentifs ?

Ce document vous montrera comment des employeurs de Loire-Atlantique ont mis en œuvre des actions pour prévenir ce type de discrimination.

Vous y trouverez des **infos pratiques**, des **conseils simples et concrets** pour vous aider à être vigilants, et les **contacts utiles** pour vous accompagner dans vos problématiques quotidiennes...



Qu'est-ce qu'une discrimination à l'embauche ?

Une discrimination est un traitement moins favorable subi par une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi.

La Halde* a recensé les principaux critères de discrimination sur l'ensemble des réclamations reçues en 2007 :

- > l'origine ethnique, réelle ou supposée (27 % des réclamations)
- > le handicap et la santé (22 % des réclamations)
- > le sexe (6 % des réclamations)
- > l'âge (6 % des réclamations)

Les discriminations peuvent se manifester dans la vie pratique et quotidienne (accès à un logement, à un lieu de loisir...), à l'embauche, au travail...

La discrimination est interdite : c'est un délit sanctionné au titre de l'article 225-1 du code pénal et de l'article L 1132-1 du code du Travail.

Les sanctions :

- > réparation du dommage causé par la discrimination
- > une amende jusqu'à 45 000 €
- > une peine d'emprisonnement jusqu'à 3 ans

Les partenaires sociaux se mobilisent

L'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise, signé le 14 février 2007 par les partenaires sociaux, a été étendu le 22 février 2008.

Cet accord vise dans le domaine de l'emploi à **garantir notamment aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement** en matière de **recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation** professionnelle et de **déroulement de carrière**.

Il s'applique à toutes les entreprises. Pour celles de plus de 50 salariés, qui ne sont pas tenues par un accord de branche ou d'entreprise, il impose au dirigeant la présentation d'un **point de situation annuel, dans le cadre d'un comité élargi de la diversité**.

*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Agir ensemble, c'est possible !

► Ils l'ont fait... pourquoi pas vous ?

En Loire-Atlantique, de nombreux employeurs et acteurs de l'emploi ont su se prémunir contre la discrimination à l'embauche, en mettant en place des solutions simples mais efficaces. En voici quelques exemples.

> Refléter la diversité ethnique de notre société

Les discriminations liées à l'origine ethnique se concentrent souvent dans certains quartiers. À partir de ce constat, un partenariat entre l'association ENEID (Entreprises Nantaises pour l'Emploi et l'Insertion Durables), la fondation FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) et l'entreprise Manpower a permis depuis 2006 d'accompagner 200 demandeurs d'emplois issus de quartiers prioritaires de l'agglomération nantaise.

En collaboration avec des professionnels des ressources humaines, une chargée de mission assure **coaching, visites d'entreprises, simulations d'entretiens**. Chaque promotion est parrainée par une nouvelle entreprise.

> Dépasser les clichés liés à l'âge

Les seniors constituent une opportunité pour l'entreprise, ils transmettent leurs compétences et leur savoir-faire aux plus jeunes.

Des entreprises s'engagent en ce sens : récemment, la société VOLUTIQUE et JUGEUR a signé la charte de la diversité et mène notamment une action volontariste en faveur de l'emploi des seniors (recrutement de plaquistes et monteurs de plafonds suspendus...).

« C'est un investissement sur l'avenir, les seniors peuvent former des jeunes pendant des années. »

De plus, dans le cadre du **plan national d'action en faveur des seniors**, le service public de l'emploi avec ses partenaires (« Un parrain un emploi », « Action 4.5.6 »...) conduisent des actions : **Club de chercheurs d'emploi, bilan professionnel, parrainage, information sur les aides à l'emploi et le marché du travail, etc.** Ces initiatives contribuent à lever les freins à l'emploi, valoriser les savoir-faire et la capacité d'adaptation des seniors.



> Hommes - femmes : mettre fin aux stéréotypes

Des entreprises de secteurs traditionnellement masculins (industrie, bâtiment) n'hésitent pas à embaucher des femmes.

Parmi elles : Artisanat et Couleurs (peinture/décoration intérieure) à Saint-Sébastien-sur-Loire, Mzima Mosaïc (carrelage) à Couëron accueille de nombreuses stagiaires femmes, SMAC (bardage/étanchéité) à Saint-Herblain a embauché la première femme bardeur.

L'AFPA a mis en place un dispositif qui encourage les femmes à s'engager dans des parcours de formation peu habituels pour elles et élargit leurs choix professionnels. **Visites d'entreprises, mises en situation, stages, accompagnements individuels, formations rémunérées** leur ouvrent de nouvelles perspectives vers des secteurs qui recrutent : industrie, transport, logistique et bâtiment.

De même, la convention **INDUSTRIELLE 2007-2010**, signée par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) des Pays de la Loire, le Préfet de la Région Pays de la Loire et le Rectorat, favorise l'intégration des femmes et jeunes filles dans les entreprises des secteurs traditionnellement masculins.

> Faire en sorte que le handicap ne soit pas un frein

Système U Ouest a mis en place un accord qui prévoit :

- > le recrutement de personnes handicapées
- > la sensibilisation des salariés
- > un plan de maintien dans l'emploi
- > des mesures de prévention des inaptitudes.

Cet accord agréé par l'état (DDTEFP 44), permet à l'entreprise de s'acquitter de son obligation d'emploi dans ce domaine.

Le **plan départemental d'insertion des travailleurs handicapés** (Etat et Agefiph), en lien avec les partenaires sociaux, accompagne les entreprises dans leurs **négociations en vue de la signature d'accords d'entreprise** visant à sensibiliser les salariés et favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.



Comment agir ?

• Retrouvez ces documents et toutes les informations sur www.loire-atlantique.pref.gouv.fr •