

AU-DELÀ DES APPARENCES

Lettre n°12 du 17/10/2024



Au programme ce mois-ci :

NOTRE LETTRE DE VEILLE FÊTE SES 12 ANS !



Depuis 12 ans maintenant, La Cravate Solidaire lutte contre les discriminations directement sur le terrain auprès des personnes en recherche d'emploi. Depuis 2 ans, elle forme les entreprises au recrutement inclusif et depuis 1 an elle publie chaque mois sa lettre de veille dont vous êtes les lecteurs et lectrices.



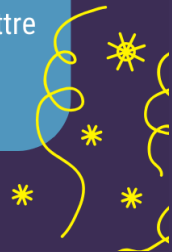
Fort de notre expérience de terrain dans nos 14 associations partout en France et des dizaines de milliers de candidats accompagnés chaque année, la lutte contre les discriminations est la raison d'être de notre association.

A travers cette lettre de veille mensuel, nous avons souhaité vous donner accès chaque mois aux articles qui nourrissent nos réflexions et nos combats. Notre objectif : s'éveiller collectivement à l'ensemble des notions et des actualités qui composent le vaste sujet de la discrimination en milieu professionnel.

Aujourd'hui vous êtes prêts de 400 personnes à recevoir notre lettre chaque mois, et nous souhaitons vous dire **MERCI !**



N'hésitez pas à la partager à vos collègues !





Source : Nextegen RH

TOP CHRONO

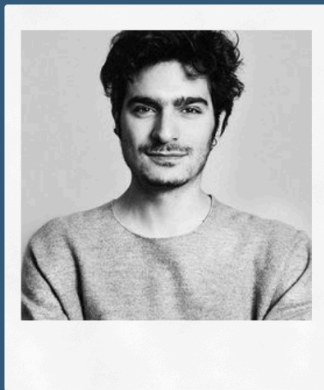


Discriminations à l'embauche, où en est-on en 2024 ?

En cette année 2024, malgré les avancées sociales et technologiques, les discriminations à l'embauche persistent dans le monde professionnel. Cet article s'attaque à une réalité inconfortable mais essentielle à comprendre ...

Durée de l'article : 7 min

LE LIEN : C'EST ICI !



Source : Arte, La Fabrique de l'ignorance, 2021

LA PUCE À L'OREILLE

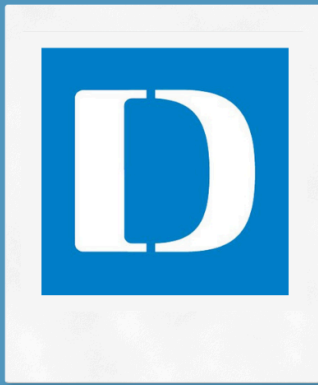


Les biais cognitifs par Albert Moukheiber

"On ne peut pas avoir de biais", voilà le premier enseignement de cette interview d'Albert Moukheiber extraite du document *La fabrique de l'ignorance* diffusé sur Arte.

Durée de la vidéo : 9 min

LE LIEN : C'EST ICI !



Source : Défenseur des droits

POUR ALLER PLUS LOIN



Pour un recrutement sans discrimination

En tant qu'employeur ou employeuse, le choix d'une personne à recruter dans votre entreprise relève de votre pouvoir d'appréciation. Mais cette liberté est encadrée par deux principes fondamentaux que sont l'interdiction des discriminations et le respect de la vie privée.

Rapport : 50 pages

LE LIEN : C'EST ICI !

LE CHIFFRE DU MOIS

C'est la date butoir pour les entreprises dont les PME cotées en bourse pour mettre en place la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), c'est à dire l'impact environnemental, social et de gouvernance. L'objectif de fond est d'inclure la notion de responsabilité de l'entreprise, y compris sur les sujets de non disci !



Source : Ministère du travail et de l'emploi

LE BONUS DU MOIS



La protection contre les discriminations

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel,...

Durée du rapport : 33 min

LA TOUCHE CRAVATE

LE RECRUTEMENT À LA CRAVATE SOLIDAIRE



Gilliane THERVILLE
Responsable du développement national

Peux-tu nous expliquer ton rôle à La Cravate Solidaire ?

"Je suis responsable du développement national, en charge du pôle essaimage au sein de la Tête de Réseau.

Les missions de notre pôle incluent l'accompagnement des 14 associations du réseau sur la gouvernance et les sujets de ressources humaines, ainsi que l'animation d'une stratégie de gouvernance nationale et le déploiement de toutes les décisions prises en réseau."

Quelles sont les actions mises en place au sein du réseau de La Cravate Solidaire pour assurer l'égalité des chances lors des recrutements ?

"Au regard de l'activité de l'association, il est essentiel de garantir des processus de recrutement équitables et inclusifs. Conscients que nous pouvons toujours faire mieux, nous nous engageons dans une logique d'amélioration continue de nos pratiques, notamment à travers les actions suivantes :

- ✓ Élaboration des offres de recrutement au niveau national afin de publier des annonces claires, avec des attentes précises pour chaque poste.
- ✓ Mise en place d'un processus de recrutement adapté aux différents postes via des outils variés proposés à l'ensemble des associations du réseau (questionnaire de validation des compétences pour éviter de prioriser le CV, grille d'évaluation des compétences, cas pratiques, etc).
- ✓ Formation des personnes impliquées dans le recrutement, notamment via notre formation "Recruter sans discriminer, inclusif et engagé", ou en sollicitant des intervenants externes.
- ✓ Création de moments d'échanges afin de favoriser le partage des bonnes pratiques entre toutes et tous."

As-tu un ou deux conseils de bonnes pratiques à nous partager ?

"Bien sûr !

→ *Une première bonne pratique est d'intégrer l'inclusivité dès le début du processus de recrutement. Cela commence par s'assurer que la diffusion de l'offre d'emploi soit aussi large et variée que possible, et ne pas se limiter aux canaux habituels comme les plateformes classiques de recrutement. Publier sur des forums spécialisés, ou utiliser des associations promouvant l'emploi peut permettre d'attirer des candidats que l'on n'aurait pas atteints autrement.*

→ *Le deuxième conseil serait d'impliquer plusieurs personnes dans le processus de recrutement, afin de minimiser l'impact des biais cognitifs et d'assurer une meilleure objectivité. Chaque recruteur a des perspectives et des jugements différents, souvent influencés par son vécu ou ses expériences. Faire intervenir plusieurs personnes permet de multiplier les points de vue et d'avoir une évaluation plus équilibrée des candidats."*

Vous êtes intéressés pour former vos RH, managers ou toutes personnes concernées par le recrutement ? Retrouvez notre formation à la non discrimination sur notre site internet !

RETROUVEZ NOUS JUSTE ICI !

La Cravate Solidaire

23 rue Dagorno, 75013, Paris

This email was sent to {{contact.EMAIL}}

You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Se désinscrire](#)