

Recrutement non discriminant : diversifier les canaux

À quoi sert-il ?	Quand l'utiliser ?	Quel format ?
Engager des travailleur·euse·s	Gestion des compétences	Méthode

Outil permettant une réflexion sur la façon de sortir des circuits fermés et classiques de diffusion des offres d'emploi.

Pour quoi	Utiliser des canaux alternatifs de communication des offres pour multiplier les chances de trouver des profils atypiques et diversifier ses équipes de travail
Pour qui	Toute personne amenée à réaliser un recrutement
Quand l'utiliser	Lors de la réflexion sur la procédure de recrutement

Comment l'utiliser ?

Lorsque vous lancez un recrutement, ne vous contentez pas d'envoyer votre annonce toujours au même endroit ; ajoutez à votre liste de réseaux habituels de nouveaux partenaires de recrutement. Il peut s'agir de structures d'accompagnement de publics-cibles, du tissu associatif, des écoles, des services publics...

Les trucs pour réussir ?

- › Essayez de rencontrer des personnes-ressources dans les nouvelles structures et institutions identifiées et expliquez-leur quelles sont vos attentes afin qu'elles puissent vous aider au mieux.
- › Ciblez les bons canaux en fonction des postes. Il vaut mieux un canal bien ciblé que dix qui ne feront que vous submerger de candidatures.
- › Dans votre annonce d'emploi, ajoutez également votre volonté de toucher différents publics et encouragez les personnes compétentes à se présenter au poste, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.



Et après ?

Dès que vous avez trouvé les bons canaux de diffusion de vos annonces, pensez à adapter les étapes suivantes de votre procédure en tenant compte du fait que certaines personnes pourraient avoir des besoins spécifiques (ex. : des aménagements raisonnables pour les personnes porteuses d'un handicap).

Outils associés :

- › Recrutement non discriminant : rendre plus neutres les tests
 - › Recrutement non discriminant : recruter des personnes porteuses de handicap
 - › Recrutement non discriminant : la séance d'information collective
-

DIVERSIFIER LES CANAUX DE RECRUTEMENT



Contacter les acteurs en contact avec certains publics, voilà bien une manière simple de diversifier les profils des candidats.

EN UN MOT

Viser différentes formes de diversité, cela peut commencer par mobiliser des canaux de recrutement alternatifs. Comment en effet attirer des profils atypiques si nos pratiques habituelles nous empêchent de les atteindre ?

DIVERSIFIER LES CANAUX DE RECRUTEMENT, DE QUOI S'AGIT-IL PRÉCISÉMENT ?



«Le recrutement chez nous ? Il consiste surtout à se reproduire entre soi... C'est une tendance naturelle : mobiliser les réseaux de l'équipe et le service job d'une ou deux écoles, voire tel site web spécialisé. Cela donne l'impression de rendre les choses plus prévisibles, mais à terme, qu'est-ce que cela produit comme équipes ? Je me pose la question mais je n'ai jamais pris le taureau par les cornes.»

Jacques Verhelst,

responsable administratif d'un service d'aide aux toxicomanes.

- Il s'agit de réexaminer la manière dont sont diffusées vos offres d'emploi. Et de les transmettre à des organisations dont la fonction est d'être en contact avec des publics particuliers.
- Cela peut se faire en plus ou à la place de la diffusion que vous donnez habituellement à vos offres d'emploi (annonces, Forem/Actiris, etc.)
- Pour des postes où vous savez que vous recevrez un grand nombre de candidatures, quelques partenaires bien choisis constituent une alternative bien suffisante à la diffusion large habituelle. Cela vous fera gagner un temps et une énergie considérables.

EN BREF

Nombre d'organisations proches de vous sont en contact avec des publics qui n'ont pas facilement accès aux emplois que vous proposez alors que leurs profils sont intéressants. Il s'agit de les mobiliser pour vous envoyer des candidats.es.

LES ATOUTS

- + Indispensable quand on a peur de manquer de (bons) profils
- + Alternative à l'annonce tous azimuts qui génère des piles de candidatures fastidieuses à traiter
- + Haut potentiel en termes d'égalité des chances.

POUR QUI ?

- + Cette approche simple vaut pour toutes les fonctions**
- + Sa facilité de mise en œuvre la rend adaptée aux petites structures.**

LES BONNES RAISONS DE LE FAIRE ?

« Quand l'asbl s'est installée dans le quartier il y a trois ans, je me suis rendu compte que dans un rayon de deux pâtés de maisons, il y avait des tas d'asbl qui brassent des publics très variés, dont des jeunes et des demandeurs d'emploi avec des origines et des parcours très variés. Que ce soit pour un animateur ou pour un poste administratif, je ne m'adresse pratiquement plus qu'à eux et à quelques personnes relais, par exemple dans l'enseignement. Cela fait des années que je n'ai pas déboursé un euro pour publier une offre d'emploi ! »

Andrea Gilain,

directrice d'une organisation socioculturelle bruxelloise.

- Dans bon nombre de situations, il est intéressant à moyen ou long terme de composer son équipe à l'image de son public, de son quartier ou de la démographie de son environnement.
- On peut aussi vouloir maximiser les complémentarités – et donc les différences – entre les profils.
- D'autres voudront jouer la carte de la discrimination positive : féminiser les métiers techniques, donner une chance à une personne handicapée, etc.
- C'est simple et gratuit.

COMMENT S'Y PRENDRE ?

« Pour des fonctions facilement accessibles à des personnes porteuses d'un handicap, je diffuse toujours mes offres d'emploi vers les organismes et les sites web spécialisés. »

Émilie Many,

responsable du personnel de 8Infini, entreprise d'insertion bruxelloise.

- Identifiez quelques organisations en contact avec le public que vous voulez toucher avec votre annonce. Soyez engageant quand vous sollicitez leur concours pour diffuser vos offres d'emploi.

Ne vous contentez pas d'envoyer un mail avec votre offre d'emploi à une adresse générale du genre info@organisation.be : identifiez la bonne personne dans l'organisation ciblée et essayez de lui en parler de vive voix pour qu'elle comprenne votre démarche et y adhère. Ensuite, elle pourra relayer l'info à bon escient vers son public, ses bénévoles, des anciens stagiaires, etc.

**CETTE PRATIQUE
SE COMBINE TRÈS
BIEN AVEC
LES FICHES**

- + « Calibrer avec les compétences-clés »**
- + « Recrutement, diversité et législation »**
- + « Anonymiser les CV »**
- + « Recruter sans CV »**
- + « Recruter avec la validation des compétences »**

EXEMPLE Pour des profils correspondant à des qualifications de niveau secondaire, deux canaux sont à privilégier :

- o le monde de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant (qui sera parfois aussi demandeur que vous accueilliez son public en stage)
- o le monde des entreprises sociales.

Vous y trouverez toujours plusieurs organismes préparant des candidats.es aux compétences que vous avez besoin de recruter.

EXEMPLE On peut contacter une grande variété de profils en faisant circuler ses offres d'emploi via

- o le Service Insertion du CPAS de votre commune,
- o la Mission locale pour l'emploi (Bruxelles) ou la Mission régionale pour l'emploi (Mire en Wallonie) la plus proche,
- o les organisations qui se consacrent aux personnes handicapées : Aviq, Phare, site web www.wheelit.be, Ligue Braille, Info-Sourds, FFSB, Diversicom, etc.
- o les organisations qui constituent le tissu associatif local : maisons de jeunes, maisons de quartier, services sociaux, associations culturelles voire sportives, etc.




Les possibilités sont infinies, y compris – pourquoi pas ? – recruter parmi ses bénévoles ou ses bénéficiaires.

TRUCS ET ASTUCES

En matière d'ouverture du recrutement, diversifier les canaux est sans doute la première chose à faire. Mais s'arrêter là sera contre-productif. Diversifier les canaux n'a du sens que si ce souci d'ouverture est traduit dans l'organisation de la procédure de sélection : qu'elle soit sans a priori et non discriminante ou même qu'elle soit adaptée aux profils atypiques (voir la fiche « *Calibrer avec les compétences-clés* » et la fiche « *Décodage* »).

VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

> Rechercher les bons partenaires enseignement/formation

En Wallonie	 contacter le numéro vert du Forem 0800 93 947 ou le Carrefour Emploi Formation Orientation le plus proche (coordonnées ici)
	 faire une recherche sur la base de données FormaPass
À Bruxelles	 faire une recherche sur la base de données Dorifor

> Rechercher les bons partenaires économie sociale en Wallonie et à Bruxelles

	 la base de données la plus exhaustive est l'annuaire (ici) de SAW-B
--	---