

Testez-  
VOUS !

## Diversité, où en êtes-vous ?

Diversité

Intégration

Compétences

Emploi





# 1. Test de connaissances

(réponses à la fin du chapitre 1)

## 1.1. Mon équipe et moi-même, savons-nous ce qu'est une discrimination ?

1.1.1 - Ne pas recruter une personne d'origine étrangère, c'est toujours une discrimination.

- Vrai
- Faux

1.1.2 - Prendre en compte un critère de santé, de sexe, d'origine, d'âge dans un recrutement, c'est faire de la discrimination.

- Vrai
- Faux

1.1.3 - Être d'avis qu'une femme sera moins à sa place qu'un homme à un poste donné, c'est faire de la discrimination.

- Vrai
- Faux

1.1.4 - Le fait qu'une entreprise ne soit pas accessible à des personnes handicapées à mobilité réduite peut être considéré comme discriminatoire.

- Vrai
- Faux

## 1.2. Mon équipe et moi-même, sommes-nous sensibilisés sur l'existence de discriminations sur le marché du travail ?

1.2.1 - Un CV de candidat au patronyme maghrébin sans photo reçoit trois fois moins de réponses à un envoi de CV qu'un candidat aux nom et prénom "français de souche" (à CV équivalent).

- Vrai
- Faux

1.2.2 - On entend de moins en moins de demandes discriminatoires de la part des clients. C'est que les discriminations sont moins présentes.

- Vrai
- Faux

1.2.3 - C'est le manque de qualification, le manque de motivation, le comportement, qui expliquent uniquement les difficultés de certaines personnes à trouver un emploi. Parler des discriminations, c'est à la mode mais cela ne correspond pas à une réalité.

- Vrai
- Faux

1.2.4 - Les discriminations sont de moins en moins visibles, parce que le sujet est plus médiatisé... mais les pratiques discriminatoires restent présentes.

- Vrai
- Faux

### 1.3. Mon équipe et moi-même, connaissons-nous bien la loi relative aux discriminations ?

1.3.1 - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation en raison de motifs discriminatoires.

- Vrai
- Faux

1.3.2 - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

- Vrai
- Faux

1.3.3 - Un employeur est en droit de ne pas recruter une personne en raison d'un motif discriminatoire si cela est justifié par la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

- Vrai
- Faux

1.3.4 - Il n'est pas prévu de peine de prison pour discrimination.

- Vrai
- Faux



# Réponses



## 1.1.

**1.1.1 - Faux.** Ce serait une discrimination uniquement si l'origine étrangère était la cause du non-recrutement, ce qui n'est pas précisé dans ce cas (la cause du non-recrutement peut être tout autre).

**1.1.2 - Vrai.** Faire de la discrimination, c'est faire une différence de traitement en raison d'un motif illégal. L'âge, le sexe et l'origine font partie des motifs de discrimination. Mais d'autres motifs sont identifiés dans la loi : les mœurs, l'orientation sexuelle, la situation de famille et de grossesse, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé et le handicap.

**1.1.3 - Faux.** Une discrimination est une différence de traitement. Il y a un acte. "Penser", ce n'est pas faire de la discrimination... bien que cela puisse ensuite entraîner un acte discriminatoire.

**1.1.4 - Vrai.** Bien que la difficulté d'accès aux handicapés moteurs ne soit pas nécessairement une volonté de l'entreprise, elle a pour conséquence d'écarter ces personnes du recrutement. C'est de la discrimination indirecte. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnée par rapport à d'autres personnes. La loi de 2005 a prévu que les entreprises doivent rendre accessibles leurs locaux aux personnes à mobilité réduite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## 1.2.

**1.2.1 - Vrai.** C'est un des résultats du baromètre réalisé par l'Observatoire des discriminations de novembre 2006.

**1.2.2 - Faux.** La médiatisation de la discrimination comme délit sanctionnable par la loi a conduit à réduire par exemple les demandes discriminatoires explicites, mais rien ne prouve que les discriminations elles-mêmes ont baissé.

**1.2.3 - Faux.** Le manque de qualification, de motivation, le comportement sont des freins à l'accès à l'emploi, comme la discrimination... mais la discrimination peut exister y compris pour des personnes qui ont une motivation, un savoir être et une qualification en adéquation avec le marché du travail.

**1.2.4 - Vrai.** Certaines demandes font apparaître des critères "flous" qui peuvent au moment du recrutement devenir discriminatoires ("bonne présentation" peut conduire à discriminer sur un critère d'apparence physique par exemple). Il reste par ailleurs de nombreux métiers "sexués" ou "ethnifiés" pour lesquels les profils "autres" sont peu attendus (ou proposés).



## 1.3.

**1.3.1 - Vrai.** Ce sont les termes de la loi.

**1.3.2 - Vrai.** Ce sont les termes de la loi.

### Article 122-45 du Code du travail

*“Aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap...”*

**1.3.3 - Vrai.** La prise en compte du motif discriminatoire dans la décision de recruter, de faire évoluer professionnellement, de former..., n’est pas sanctionnable si cela est justifié par la tâche à accomplir et proportionné au but recherché (article L.120-2 du Code du travail). Des dispositions réglementaires peuvent le prévoir : par exemple, certaines règles d’hygiène et de sécurité conditionnent les tenues vestimentaires (critère d’apparence physique) ou l’état de santé des personnes.

Dans d’autres cas, c’est la jurisprudence qui tranchera sur le fait que la prise en compte du motif discriminatoire est ou pas justifié par la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Par exemple, certains employeurs ont obtenu gain de cause face à des salariés qui ont fait l’objet de sanctions ou qui ont été licenciés pour port d’un chemisier transparent, port d’un survêtement pour une salariée en contact avec la clientèle, port du bermuda pour un homme en contact avec la clientèle...

**1.3.4 - Faux.** Le code pénal prévoit jusqu’à 3 ans d’emprisonnement et 45 000 euros d’amende pour des personnes physiques coupables de discrimination.

### Résultat du test de connaissances

Nombre de réponses justes	Total

Vous avez	Votre résultat
entre 10 et 12 bonnes réponses	Vous avez des connaissances certaines sur les enjeux de non-discrimination et d’égalité de traitement.
entre 7 et 9 bonnes réponses	Vous avez des connaissances non approfondies sur les enjeux de non-discrimination et d’égalité de traitement.
entre 4 et 6 bonnes réponses	Vous avez des connaissances insuffisantes sur les enjeux de non-discrimination et d’égalité de traitement.
entre 0 et 3 bonnes réponses	Vous n’avez pas les connaissances nécessaires sur les enjeux de non-discrimination et d’égalité de traitement.



## 2. Test de pratiques

### 2.1. Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement vis-à-vis des candidats et des salariés intérimaires ?

**Mon équipe et moi-même, identifions-nous et cherchons-nous à limiter les risques discriminatoires au moment de la recherche et de l'accueil du candidat ou du salarié intérimaire ?**

**2.1.1 - Les annonces de recherche de candidats sont centrées sur les compétences en référence à des profils de poste préalablement définis.**

Une ETT qui fait diffuser une annonce faisant apparaître des motifs discriminatoires peut être sanctionnée par la loi. Préciser les compétences attendues en référence à un profil de poste préalablement défini permet de recueillir des candidatures diverses qui répondent au besoin sans écarter des profils en raison de motifs discriminatoires.

**2.1.2 - Mon ETT cherche à diversifier les partenaires susceptibles d'orienter les candidats, ainsi que les modes et supports de diffusion des annonces.**

Recruter toujours par le même canal, privilégier une école, un diplôme spécifique, recourir à la cooptation, c'est un moyen de faciliter et de sécuriser l'embauche et de renouveler les expériences qui marchent,... mais :

- ce "clonage" peut conduire à se priver de profils "autres" qui peuvent apporter richesse et innovation à l'entreprise.
- en période de difficultés de recrutement, il est important de se donner toutes les chances de trouver des candidats compétents.

**2.1.3 - Toutes les personnes qui se présentent en agence sont accueillies selon la même procédure et mon ETT a défini un socle minimal d'informations (questions, documents) qui doivent être demandées à chacun.**

Il est important de définir des procédures d'accueil qui soient appliquées à chaque candidat de manière équitable : en effet, si les questions à poser, les informations à demander, les procédures d'accueil peuvent varier selon les candidats, il est probable que les professionnels, de manière souvent inconsciente, n'assurent pas un traitement égal selon le profil du candidat. Certaines catégories de personnes peuvent être privilégiées, d'autres pas.

**2.1.4 - Les personnes chargées de l'accueil sont sensibilisées aux enjeux de non-discrimination et d'égalité de traitement.**

Sans sensibilisation préalable sur les risques discriminatoires dès l'accueil, il est probable que certaines pratiques professionnelles pourraient, de manière inconsciente, produire de la discrimination. Il est donc nécessaire de sensibiliser les professionnels de l'accueil (comme les autres permanents) à s'interroger sur la manière dont ils assurent l'égalité de traitement entre les candidats.

- Oui
  - Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
  - Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.
- 
- Oui
  - Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
  - Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.
- 
- Oui
  - Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
  - Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.
- 
- Oui
  - Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
  - Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

## Mon équipe et moi-même, identifions-nous et cherchons-nous à limiter les risques discriminatoires au moment de la sélection et de la délégation ?

**2.1.5 - Les critères de sélection des candidats pour une inscription dans l'ETT sont définis en amont, connus des permanents et présentés aux candidats (transparence).**

Définir les critères qui permettent de faire la sélection permet d'objectiver les choix de sélection opérés. Les partager entre professionnels permet de proposer le même traitement à toutes les candidatures. Les faire connaître aux candidats permet de sécuriser leur utilisation par les permanents et de limiter les incompréhensions éventuelles (et les sentiments de discriminations) de candidats refusés.

**2.1.6 - Mon ETT cherche à professionnaliser l'appréciation de critères parfois difficiles à prendre en compte sans subjectivité : elle décline par des compétences attendues ce qu'elle entend par exemple par "motivation" ou encore "attitude, comportement."**

La manière dont est analysée la motivation pour en faire un critère de sélection doit être précisée et discutée pour limiter le risque de discrimination : par exemple, le fait de se présenter plusieurs fois... est plus facile pour certains profils que pour d'autres (femmes n'ayant pas de moyens de transport et ayant la charge des enfants lorsqu'elles ne travaillent pas).

Il faut toujours être attentif à ne pas exclure à cause d'un "comportement" mal évalué : les compétences "relationnelles" (attitudes, comportement, savoir-faire dans les relations internes et les relations clients) peuvent être prises en compte si nécessaire, ce sont des compétences à part entière, ce qui ne doit pas exclure certains candidats qui présenteraient des "manières d'être" moins "standard" sans pour autant être inefficaces.

**2.1.7 - Dans mon ETT, les critères de qualification et d'expérience sont requis à la mesure des postes visés.**

S'il est légitime de demander de l'expérience et une qualification, cette posture, quand elle est quasi-généralisée, y compris sur les postes peu qualifiés, pose question au regard des enjeux de discrimination : les logiques discriminatoires qui se sont installées sur certains types de postes se voient renforcées (métiers masculins sur lesquels il est peu probable qu'une femme ait de l'expérience et donc soit sélectionnée par l'ETT, métiers souvent occupés par des personnes de certaines origines – logiques de filières qui se trouvent ainsi renforcées).

**2.1.8 - Lorsque nous cherchons des intérimaires à déléguer, moi-même et mes collègues utilisons à la fois les requêtes sur fichiers informatiques et notre connaissance des intérimaires.**

La connaissance que les permanents ont des intérimaires est un atout qui leur permettra souvent de "ne pas se tromper" dans une délégation. Néanmoins, si le permanent utilise uniquement sa "mémoire" des intérimaires, il risque d'écarter de la délégation certaines candidatures qui correspondent aux critères de compétences, mais qu'inconsciemment, il n'associe pas au poste (femme sur un métier traditionnellement masculin par exemple). Une requête informatique complémentaire pour faire la liste des candidatures à étudier est donc recommandée.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.



**Mon équipe et moi-même, prenons-nous en compte les situations de discrimination réelles ou supposées subies par un salarié intérimaire et agissons-nous en conséquence auprès de l'entreprise cliente ?**

**2.1.9 -** Quand nous refusons une candidature ou quand nous ne déléguons pas un intérimaire, les raisons de cette décision lui sont présentées sur demande. La transparence de la procédure de sélection et de délégation, ainsi que des critères de choix permettent une argumentation objective.

Le fait de fournir une information claire et motivée sur des critères objectifs à des candidats refusés permet de limiter le développement du "sentiment d'avoir été discriminé."

La transparence des procédures permet ainsi de prémunir l'ETT contre les accusations potentielles de discrimination non fondées.

**2.1.10 -** Mon ETT insiste auprès des entreprises utilisatrices pour que la phase d'accueil et d'intégration des salariés intérimaires soit soignée.

La qualité des processus d'accueil et d'intégration dans une entreprise utilisatrice permet de limiter les difficultés d'intégration, et donc le sentiment de l'intérimaire d'être discriminé.

**2.1.11 -** Quand un salarié intérimaire nous informe d'une situation de discrimination dont il serait victime au sein de l'entreprise utilisatrice, nous cherchons systématiquement à mieux comprendre la situation et prenons contact avec l'entreprise utilisatrice pour en savoir plus, voire, le cas échéant, l'informer de ses obligations en matière de non-discrimination.

Il est important de prendre en compte la parole de l'intérimaire. Pour cela, il est nécessaire d'engager un dialogue avec l'entreprise utilisatrice en vue de mieux comprendre la situation (qu'il s'agisse de discrimination ou pas), et le cas échéant d'engager une médiation, voire d'envisager le retrait de l'intérimaire ou la cessation du partenariat avec l'entreprise utilisatrice.

**2.1.12 -** Les salariés intérimaires et les candidats sont informés de l'engagement de l'ETT sur les enjeux de non-discrimination et d'égalité de traitement. Les outils du PRISME (charte, guide juridique, affiche) font l'objet d'une communication dans l'agence et peuvent être évoqués par les permanents dans leurs échanges avec les intérimaires et les candidats.

Les salariés intérimaires et les candidats seront d'autant plus incités à échanger sur les enjeux de discrimination et permettront d'autant mieux aux ETT de les traiter s'ils sont mieux informés de leur engagement sur ce champ.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

**Résultat partiel du test de pratiques**

Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement ?	Nombre de "oui"	Nombre de "non, mais nous envisageons..."	Nombre de "non, et il n'est pas prévu..."
vis-à-vis des candidats et des salariés intérimaires			

## 2.2. Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement vis-à-vis des entreprises clientes ?

### Mon équipe et moi-même, identifions-nous et cherchons-nous à limiter les risques discriminatoires dans la relation commerciale avec les entreprises clientes ?

**2.2.1 - Mes équipes et moi-même sommes bien conscients qu'une annonce qui mentionne un motif discriminatoire ou la prise en compte d'une demande discriminatoire d'un client, même sans la noter, nous expose à des sanctions.**

Les peines encourues sont de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques (articles 225-2 et 225-4 du code pénal), de 225 000 euros d'amende pour les personnes morales.

**2.2.2 - Les entreprises avec lesquelles nous travaillons sont informées de notre engagement en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement. Cet engagement est affiché dans l'ETT, figure dans nos documents de communication et/ou dans les documents contractuels sur lesquels nous nous engageons avec les entreprises utilisatrices notamment. Si nécessaire, nous rappelons aux entreprises leurs obligations ainsi que celles des ETT en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement.**

La "visibilisation" de l'engagement en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement permet à l'ETT de s'y référer en cas de situation de discrimination, mais aussi et surtout d'informer les partenaires (dont les entreprises utilisatrices) de ses engagements et pratiques en la matière.

Il apparaît nécessaire de légitimer la prise de parole par les permanents comme par les responsables sur les obligations (voire le cadre légal) en matière de non-discrimination et d'égalité des chances. Si le sujet n'est pas abordé de manière franche, les obligations sont d'autant plus facilement contournées.

**2.2.3 - Mes équipes et moi-même nous attachons à un travail très soigné d'analyse du besoin de l'entreprise, et de définition du poste et de ses compétences (profil de poste).**

La construction d'un profil de poste concerté avec l'entreprise permet d'identifier les critères objectifs sur lesquels les candidats seront sélectionnés par l'EU... et donc de limiter les sélections aléatoires, qui laissent nécessairement plus facilement la place à la discrimination.

**2.2.4 - Nous demandons à nos clients de préciser les motifs de non-sélection d'un candidat ou d'un intérimaire proposé par l'ETT.**

Les candidats proposés doivent correspondre aux critères de sélection identifiés dans les profils de poste. Il est donc important de mieux identifier, avec le client, ce qui a fait la différence entre plusieurs candidats en adéquation avec le poste, et de s'assurer que le choix ne s'est pas fait sur un motif discriminatoire.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.



**Mon équipe et moi-même, avons-nous stabilisé nos pratiques professionnelles face à des demandes / situations discriminatoires ou potentiellement discriminatoires de la part des entreprises clientes ?**

**2.2.5** - Lorsque nous avons connaissance d'une demande discriminatoire ou d'une situation potentiellement discriminatoire de la part de l'entreprise, nous cherchons d'abord à mieux identifier les faits, à mieux comprendre les raisons qui aboutissent à cette situation ou à cette demande, puis nous alertons le cas échéant la direction de l'EU si la discrimination est avérée.

La discrimination est un des freins à l'emploi. Il est donc du devoir de l'intermédiaire de l'emploi, donc du permanent de l'ETT de traiter cet enjeu dans le cadre de ses missions. Il ne peut pas, face à une demande discriminatoire, faire "comme si de rien n'était".

**2.2.6** - Après un travail d'analyse des raisons de la demande discriminatoire, voire de médiation avec l'entreprise cliente, mes équipes recentrent toujours l'échange sur les compétences requises pour le poste.

L'échange avec le client doit aboutir à ce que soient prises en compte uniquement les compétences... mais il est important d'avoir en amont échangé sur les raisons de la demande discriminatoire, afin d'éviter une sélection in fine discriminatoire avec un affichage "compétence".

**2.2.7** - Mon ETT peut se réserver le droit de suspendre la prestation en cas de pratique discriminatoire avérée.

Même si la relation commerciale avec ce client peut être compromise à court terme, de nombreux arguments militent en faveur de l'engagement fort face aux pratiques ouvertement discriminatoires. Suspendre une relation commerciale pour discrimination ne peut se faire dans de bonnes conditions que si les responsables donnent des consignes claires aux permanents amenés à prendre cette décision, voire demandent à prendre la décision eux-mêmes après information du cas par le permanent.

**2.2.8** - Mon ETT dispose d'une procédure d'alerte en interne pour favoriser la communication par les permanents des situations de discrimination repérées et leur traitement.

Il sera toujours très difficile pour un permanent de faire connaître une situation de discrimination à laquelle il a été confronté si sa hiérarchie ne lui demande pas et/ou s'il n'y pas de canaux de circulation de l'information sur ce champ.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

**Résultat partiel du test de pratiques**

Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement ?	Nombre de "oui"	Nombre de "non, mais nous envisageons..."	Nombre de "non, et il n'est pas prévu..."
vis-à-vis des entreprises clientes			

### 2.3. Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement vis-à-vis de ses salariés permanents ?

#### Mon ETT cherche-elle à limiter les risques de discrimination dans la gestion des ressources humaines permanentes ?

**2.3.1 - Mon ETT cherche à diversifier les sources de recrutement des permanents : elle construit des partenariats avec d'autres acteurs de l'emploi, elle publie des annonces dans divers journaux, elle participe à des forums...**

Recruter toujours par le même canal, privilégier une école, un diplôme spécifique, recourir à la cooptation c'est un moyen de faciliter et de sécuriser l'embauche et de renouveler les expériences qui marchent,... mais :

- ce "clonage" peut conduire à se priver de profils "autres" qui peuvent apporter richesse et innovation à l'entreprise.
- en période de difficultés de recrutement, il est important de se donner toutes les chances de trouver des candidats compétents.

**2.3.2 - La définition des compétences requises pour chacun des postes de salariés permanents de mon ETT est très précise et nous nous y référons à chaque recrutement.**

Le profil de poste permet de centrer le recrutement sur les compétences attendues : il limite le risque d'écarter les profils dont on a peu l'habitude mais qui présentent néanmoins les compétences requises.

**2.3.3 - Les entretiens de recrutement font l'objet d'un écrit avec mentions des atouts et difficultés par rapport au profil de poste.**

Si les objectifs de l'entretien et les attentes à l'égard du candidat ne sont pas clairement identifiés par avance, si l'appréciation du candidat n'est pas formalisée (par écrit) et ne fait pas l'objet d'une confrontation avec les appréciations de vos collègues quand c'est possible, il est probable que vous laisserez une marge importante à la subjectivité. Selon les situations, vous serez peut-être tentés d'écarter des candidatures atypiques.

**2.3.4 - Mon ETT a mis en place un système d'intégration des salariés permanents (tutorat, parrainage, suivi individualisé) pour limiter les incompréhensions et aider les nouveaux embauchés.**

Les usages de l'entreprise ne sont pas toujours faciles à décrypter. Les nouveaux embauchés auront une intégration facilitée si les usages sont explicités et s'ils sont accompagnés pour se les approprier et proposer leurs propres apports. Cette explicitation et cet accompagnement sont d'autant plus nécessaires pour des personnes qui ne sont pas aussi familières (origines sociales, culturelles) de ces codes quand d'autres peuvent l'être.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.



### Mon ETT accompagne-t-elle les salariés permanents qui ont à vivre ou à gérer une situation de discrimination réelle ou potentielle ?

**2.3.5 - Les enjeux de non-discrimination, d'égalité de traitement et de diversité sont pris en compte dans le cadre du dialogue social : points abordés dans les différentes instances, négociation d'accords d'entreprise, création d'instances de suivi sur ce sujet.**

C'est un moyen d'intégrer les enjeux de non-discrimination et de diversité dans l'évolution de l'entreprise et de ses ressources humaines.

**2.3.6 - Les demandes des salariés permanents victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires sont traitées par mon ETT.**

Il s'agit de donner suite aux engagements dans des cas concrets.

**2.3.7 - Mon ETT soutient les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire d'un client.**

Il s'agit d'assumer hiérarchiquement les pratiques conseillées aux salariés permanents, qui ne doivent pas être seuls à prendre la responsabilité d'éventuels dysfonctionnements (notamment commerciaux) potentiels qui feraient suite à une prise de position anti-discriminatoire.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.



## Mon ETT a-t-elle un engagement formalisé sur les enjeux de non-discrimination, d'égalité de traitement et/ou de diversité ?

**2.3.8** - La direction de mon ETT a un discours et une communication externe (à destination des clients, des candidats, des intérimaires, des partenaires et/ou du grand public) sur les enjeux de non-discrimination, d'égalité de traitement et de diversité.

Cette communication externe permet de diffuser un message clair sur la nature et la qualité du service rendu, tout en étant force de contrainte pour l'ETT dans le suivi qualité de ses pratiques.

**2.3.9** - La direction de mon ETT a un discours et une communication interne (à destination des candidats, des intérimaires et des permanents de l'ETT) sur les enjeux de non-discrimination, d'égalité de traitement et de diversité et a engagé un processus de sensibilisation/formation des permanents sur ces sujets.

Cette communication interne permet de diffuser un message clair sur la nature et la qualité du service rendu, tout en étant une référence pour les permanents, responsables ou pas, pour la nature de leurs pratiques.

**2.3.10** - Les enjeux d'égalité de traitement, de non-discrimination et de diversité font l'objet d'échanges dans les instances dirigeantes, d'un plan d'action pour l'ETT et/ou d'actions ciblées concertées. Ces actions peuvent être : diagnostic, formations, gestion concertée des situations discriminatoires, modification des processus de recrutement, de relation commerciale pour limiter les risques discriminatoires, partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi, outils de communication...

De nombreuses actions de promotion de la non-discrimination et de l'égalité de traitement sont aujourd'hui recensées dans le champ de l'intermédiation de l'emploi. Les outils du PRISME, des programmes LATITUDE et ESPERE ([www.latitudequal-discrimination.eu](http://www.latitudequal-discrimination.eu)) ou encore le document de la Halde "Prévention des discriminations à l'embauche, les actions menées par les intermédiaires de l'emploi" présentent de nombreuses pratiques et références.

**2.3.11** - Dans mon ETT, les questions liées à la discrimination, l'égalité de traitement ou la diversité sont prises en charge par un ou plusieurs permanents.

La construction des plans d'action, la capitalisation des informations sur les situations de discrimination, le pilotage des actions demandent des ressources. Dans les ETT de plus de 100 salariés permanents, la charte du PRISME préconise la création d'un poste dédié à cette mission. Dans les plus petites ETT, il est surtout important que quelqu'un soit en charge du sujet, quelles que soient ses autres missions par ailleurs.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

- Oui
- Non, mais nous envisageons de procéder ainsi pour contribuer à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement.
- Non, et il n'est pas prévu à ce jour de mettre cette pratique en œuvre.

### Résultat partiel du test de pratiques

Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement ?	Nombre de "oui"	Nombre de "non, mais nous envisageons..."	Nombre de "non, et il n'est pas prévu..."
vis-à-vis des salariés et dans le cadre de l'organisation			

# Résultat du test de pratiques

Mon ETT prévient-elle les discriminations et assure-t-elle une égalité de traitement ?	Nombre de "oui"	Nombre de "non, mais nous envisageons..."	Nombre de "non, et il n'est pas prévu..."
vis-à-vis des candidats et des salariés intérimaires			
vis-à-vis des entreprises clientes			
vis-à-vis des salariés permanents et dans le cadre de son organisation			
<b>Total</b>			





Vous avez une majorité de	Nos recommandations
"non, et il n'est pas prévu..."	Vous pourriez relire la <i>"charte des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination et l'égalité de traitement et la diversité"</i> signée en novembre 2005
"non, mais nous envisageons..."	Le site du PRISME ( <a href="http://www.prisme.eu">www.prisme.eu</a> ) rubrique "publications/outils diversité" propose, outre la charte, un <i>"guide juridique et pratique"</i> qui peut vous permettre d'identifier des points d'évolution de vos pratiques
"oui"	N'hésitez pas à poursuivre dans cette voie



# PRISME

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

56 rue Laffitte

75320 Paris Cedex 09

Tél. 01 55 07 85 85

Fax 01 55 07 85 86

[www.prisme.eu](http://www.prisme.eu)

