

ACCUEIL DES NOUVEAUX SALARIÉS DE RH EXPERT SUR LE THÈME DE LA DIVERSITÉ

Company name practices : RH EXPERT

Activity sector practices : Activités de services administratifs et de soutien

Company category practices : PME

Description of the action practices

Les nouveaux salariés de RH Expert bénéficient de deux demi-journées d'intégration, pendant lesquelles le thème de la diversité est abordé dès les premières heures. Les valeurs de l'entreprise en faveur du respect de la diversité y sont présentées par le dirigeant. Un échange est suscité avec les participants afin qu'ils expriment leur définition de la diversité. Sont également évoqués de manière humoristique les cas possibles de discrimination quotidienne volontaire ou non et les moyens pour les détecter et les combattre. Les nouveaux salariés sont avertis que ceux qui opéreraient une discrimination encourent des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Context practices

Comme indiqué dans son nom, les ressources humaines constituent le cœur de métier de RH Expert. La diversité étant constitutive des RH, elle fait partie intégrante de l'activité principale de l'entreprise. D'autant plus que RH Expert est depuis peu labellisé « Made In Luxembourg ». Quoi de mieux que la diversité des cultures pour représenter le Luxembourg ?

RH Expert est régulièrement amené à travailler sur ce sujet auprès de ses clients, lors notamment des audits sociaux qu'elle y mène. La diversité représente le savoir-faire de RH Expert : il lui semble impossible de travailler sans en parler. Cela se retrouve dans les recrutements. Nous recrutons pour tous types d'entreprises, et surtout, tous types de profils, au delà des apparences.

Approach practices

Cette action de sensibilisation est menée sous cette forme depuis deux ans. Sa mise en place coïncide avec la signature par RH Expert de la Charte de la Diversité Letzebuerg, dès son lancement.

Elle résulte d'une réflexion sur les valeurs de l'entreprise, qui a mis en exergue l'importance de la vigilance à opérer quotidiennement pour garantir le respect de la diversité.

Objectives practices

L'objectif principal est de parler de la diversité, de montrer que le sujet n'est pas tabou. Le thème est d'ailleurs abordé dès l'entretien d'embauche. Ainsi, l'entreprise souhaite que ses salariés y soient vigilants en permanence.

Impact practices

L'impact est sans doute indirect et de deux ordres :

- Aucun cas de discrimination n'a pour l'instant valu de sanction et la vigilance de chacun permet de relever le moindre écart, de le verbaliser et de le traiter avant qu'il ne prenne de plus grandes proportions.
- Cette culture d'entreprise est ressentie par les clients et il est arrivé qu'ils demandent à RH Expert d'effectuer une sensibilisation de leurs salariés au respect de la diversité, sans que cette mission ne figure dans la liste des services habituellement proposés.

« To do practices »

Parler de la diversité de manière explicite avec des conseils pratiques est nécessaire pour aller au-delà du discours. Garantir le respect de la diversité peut s'avérer difficile au quotidien et nécessite donc une vigilance de chaque instant.

« Not to do practices »

Ne pas en parler ! La diversité doit être partagée pour vivre. Si le thème n'est pas abordé, il ne sera pas forcément partagé et si en apparence tout se passe bien, on peut tout de même faire face à de gros problèmes liés à la diversité.