

JOURNÉE COLLECTIVE D'ACCUEIL AVEC LES CANDIDATS

Nom de l'entreprise : ONET LUXEMBOURG SARL

Secteur d'activité : Autres activités de services

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Nous organisons dans nos locaux des sessions de recrutement auxquelles nous convions une vingtaine de candidats tous profils confondus pour des postes d'agents de nettoyage, de laveurs de vitres ou de chefs d'équipe. Lors de ces sessions, nous leur présentons notre entreprise via nos diverses prestations, nos clients, nos valeurs, notre politique « Qualité Sécurité Environnement et Sociale », nos consignes, leur intégration via le livret d'accueil, les formations et l'accompagnement par nos personnels encadrants, etc. Nous leur parlons également de notre engagement en faveur de la diversité qui fait partie de notre politique sociale. Puis nous échangeons avec eux sur leurs expériences, leurs objectifs, leurs questions.

Contexte

Auparavant, dans le cadre de nos recrutements, les candidatures reçues étaient mises à disposition du service d'exploitation via des classeurs, et les candidats étaient contactés directement par les inspecteurs pour un entretien individuel.

Cette pratique de session collective nous permet désormais de rencontrer le maximum de candidats sans discrimination et de favoriser le recrutement de publics variés. Outre le Curriculum Vitae et la lettre de motivation, nous leurs donnons l'opportunité de nous rencontrer directement.

Approche

Notre objectif premier était de trouver une meilleure adéquation entre nos postes et nos candidats et proposer à nos exploitants un choix de candidats diversifié. Souvent perdus face au grand nombre de candidatures, ou ne sachant pas forcément comment recruter, nous avons souhaité structurer nos recrutements pour un traitement plus juste de nos candidatures et afin d'encourager la diversité dans nos embauches. Cela nous a permis de réduire fortement les discriminations envers certains publics et d'éviter une orientation de nos exploitants vers des préférences de recrutement. Ainsi, nous leurs proposons des candidats qui sont en adéquation avec les emplois et besoins spécifiques dont nous disposons et quel que soit leur profil.

Objectifs

- Trouver une meilleure adéquation entre nos postes et nos candidats et proposer à nos exploitants un choix de candidats diversifié
- Structurer nos recrutements pour un traitement plus justes de nos candidatures
- Eviter fortement les discriminations envers certains publics et éviter une orientation de nos exploitants vers des préférences de recrutement
- Respecter l'éthique en véhiculant l'image d'une entreprise plus juste et plus diversifiée.

Impact

Notre pratique nous a permis de rencontrer des candidats de différentes nationalités. Nous avons actuellement 28 nationalités différentes au sein de notre entreprise et nous souhaitons que de nouvelles cultures viennent enrichir notre patrimoine. De plus ceci nous permet d'accéder à un public plus large et d'intéresser les plus jeunes à nos

différents métiers, leur donner envie de nous rejoindre et d'évoluer avec nous, en cassant les stéréotypes existants sur le métier d'ouvrier nettoyeur, souvent associé aux femmes d'un certain âge et pas comme un métier d'avenir. Nous souhaitons équilibrer la pyramide des âges qui fera la force de notre travail.

« A faire »

Casser les stéréotypes

« Ne pas faire »

Avoir des stéréotypes