

EGALITÉ DES CHANCES DANS LE RECRUTEMENT

Company name : CABINET D'ORTHODONTIE BECKER & ASSOCIÉS

Activity sector : Santé humaine et action sociale

Company category : Fondation, Association, ONG

Description of the action

Les Cabinets d'orthodontie BECKER & Associés sont partenaires du Ministère de l'Égalité des Chances et participent activement au programme d'Actions Positives, et notamment dans les 3 piliers de l'Égalité de traitement hommes-femmes, égalité dans la prise de décision, conciliation vie privée - vie professionnelle, avec un axe particulier sur la Diversité. Note action : garantir une totale égalité des chances dans notre processus de recrutement.

Context

Nous recrutons régulièrement différents profils de poste en fonction des besoins de prise en charge des patients ou de nos processus administratifs et de support. Nous avons donc développé une politique d'Égalité des Chances, un processus dédié de recrutement avec des critères bien définis, des intervenants et des garanties que nous offrons aux candidats. Éléments de contexte à prendre en compte : les cabinets d'orthodontie comptent 10 médecins orthodontistes et 43 employé(s) comprenant des équipes de soin mobiles réparties sur 5 cabinets au Grand-duché et 1 cabinet en Allemagne, et des équipes centrales pour la logistique, management de la qualité, entretien des équipements, informaticien, facturation, administration patients, etc.

Approach

Les Cabinets d'orthodontie BECKER se sont engagés à 'adhérer en permanence aux principes d'Égalité des chances en matière de recrutement et plus généralement, dans le traitement, gestion et le suivi des Ressources Humaines'. Comment ?

- Par une politique écrite et communiquée d'Égalité des Chances dans le recrutement -Par un processus décrit et structuré, avec livrables, également communiqué en interne
- Par un Guide du Recrutement qui définit précisément des critères neutres et objectifs pour la sélection des candidats, la préparation à l'entretien, le déroulement de l'entretien
- Par l'implication à différents niveaux de la Déléguée à l'Égalité des Chances dans le processus de recrutement (validation fiche de poste, établissement du profil recherché, critères de sélection, etc.)
- Par l'application garantie du 'principe de non-discrimination' (par exemple, par l'exclusion formelle de thèmes ou d'éléments de discussion lors des entretiens de recrutement)
- Par l'application garantie du 'principe de justice sociale' (par exemple, en incitant à valoriser les 'soft skills', le Cabinet pallie aux inégalités sociales liées aux parcours académiques et professionnels des candidats.

Objectives

S'assurer qu'aucun biais éventuel de quelque nature que ce soit n'existe dans le processus de recrutement. Permettre un recrutement neutre et sans discrimination en fonction des seuls besoins objectifs du poste à pourvoir. Générer la satisfaction optimale de la personne recrutée sur les seuls mérites intrinsèques et objectifs de sa candidature, ce qui valorise et légitime son recrutement.

Impact

Plusieurs mesures de satisfaction existent :

- La Déléguée à l'Égalité des Chances est satisfaite de son implication dans le processus de recrutement.
- Les nouveaux employé(e)s recruté(e)s confirment a posteriori que leur entretien et processus de recrutement se sont déroulés dans le respect des règles édictées par notre Guide du Recrutement.
- Les audits de contrôle interne post-recrutement permettent de vérifier la conformité des recrutements effectués avec les principes de la politique d'Égalité des Chances et les règles du recrutement non-discriminatoire.

Dans une enquête précédente dans le cadre de notre Prix européen Great Place to Work en 2017 :

- 91% des employés déclarent que 'nos dirigeants ne font pas de favoritisme'.
- 97% des employés considèrent que 'les promotions sont attribuées à celles et ceux qui le méritent le plus'.
- 99% des employés confirment que le personnel est traité équitablement' quel que soit son âge, origine ethnique ou religion, orientation sexuelle.
- 100% du personnel interrogé se disait 'encouragé par le cabinet à conserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle'.

« To do »

Informez le personnel sur notre politique de recrutement et d'Égalité des Chances Informez le personnel sur le rôle de la Déléguée à l'Égalité des Chances Effectuez des audits de conformité pour s'assurer que le processus est bien appliqué lors des recrutements

« Not to do »

Oublier de collecter le feedback des candidats à l'issue du processus de recrutement Ne pas impliquer la Délégation du Personnel dans la mise en place d'actions d'amélioration Négliger l'application des principes éthiques et de non-discrimination dans le recrutement qui est le point d'entrée des futurs employé(e)s dans nos cabinets d'orthodontie.