

# INTÉGRER LA DIVERSITÉ DANS SA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

**Nom de l'entreprise :** Fidès Executive Partner

**Secteur d'activité :** Autres activités de services

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

Dans le cadre d'un processus de recrutement, une stratégie de sourcing doit être identifiée. Dans de nombreuses situations, les clients limitent le scope. Cette restriction s'explique généralement par la crainte de ne pas trouver les compétences. Il est en effet plus facile de recruter des personnes qui nous ressemblent (même école, même diplôme, même culture, même langue..).

## Contexte

Dans le cadre de nos mandats de recrutement, nous réalisons systématiquement une analyse du poste chez notre client nous permettant d'identifier les compétences clés et d'apprivoiser la culture d'entreprise.

## Objectifs

Proposer un scope plus large, en expliquant à nos clients que la diversité des profils recrutés fera que renforcer l'intelligence collective de leurs équipes. Une fois que "la graine" est déposée, ils sont aptes à nous faire confiance.

## Approche

Comprendre les attentes, identifier les compétences afin d'être force de proposition.

## Impact

Les plus beaux recrutements que notre cabinet a réalisés sont des recrutements où nous avons su convaincre nos clients de sortir des sentiers battus. (exemple: donner sa chance à une personne en reconversion professionnelle...).

[Edit Impact](#)

## « A faire »

Ne pas se limiter, accepter d'ouvrir le champ des possibles.  
"compétence est quand elle est repositionnable"

## « Ne pas faire »

Recruter une équipe de clones