

# RECRUTEMENT CONSCIENT

**Nom de l'entreprise :** TNP Luxembourg

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

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

- Type d'action : réunion avec le management sur le recrutement et le fait de rester ouvert à la diversité des profils
- Cible : les salariés effectuant des entretiens, le management, la RH, ainsi que les candidats
- Durée : durée indéterminée

## Contexte

- Initiative de la direction Groupe TNP ainsi que des RH
- Cette action vise à consolider une politique de diversité, notamment en matière d'égalité femmes/hommes
- Quel a été le déclencheur ? : le Groupe TNP a constaté qu'il y avait une disparité entre le nombre d'hommes et de femmes, qu'il manquait de femmes dans le conseil et même au sein du management.

## Objectifs

Avoir un équilibre Femmes/Hommes au sein des équipes et du management, que ce soit chez TNP Luxembourg ou au niveau Groupe.

## Approche

- Processus : la pratique est mise en place en continue et appliquée par chacun
- Canaux et méthodes de communication utilisés : réunion de gestion du bureau tous les mois avec une partie sur le recrutement + annonce en publication sur LinkedIn avec inscrit dans le titre H/F et pour les deux genres dans le texte également
- Allié.e.s : employé.e.s, management
- Rôles et responsabilités : la direction, RH, employées... tous sont concernés et sont impliqués dans la politique de diversité.

## Impact

Impact quantitatif : augmentation du nombre de femmes au sein du management Groupe

- Impact qualitatif : retour positif des employé.e.s qui collaborent plus efficacement avec une parité de genres
- Dans la durée : continuité de l'action dans la durée pour toujours davantage de parité

## « A faire »

Continuer les réunions de management pour garder à l'esprit que la parité est importante

## « Ne pas faire »

Ne pas sélectionner les candidats en fonction de leur genre pour avoir la parité, car cela serait aussi de la discrimination !