

LA DIVERSITE DU RECRUTEMENT COMME FORCE

Company name : BARBARA SARL

Activity sector : Enseignement

Company category : PME

Description of the action

Barbara Sarl a toujours été soucieux de la diversité au sein de son recrutement en évitant les critères discriminatoires et les stéréotypes. Bien que les quotas de personnes qualifiées et non-qualifiées doivent respecter les critères ministériels, il est important pour Barbara Sarl de penser en terme de compétences et valeurs. La personne responsable du recrutement analyse chaque curriculum vitae et vérifie notamment si le profil pourrait disposer des compétences et des valeurs nécessaires pour s'intégrer dans nos structures. Si l'entretien s'avère probant, elle transmet la candidature à le.la Chargé.e de Direction de l'établissement concerné, qui accueille et s'assurera des compétences pédagogiques et de l'intégration de la personne dans l'équipe.

Context

Depuis sa création, Barbara Sarl respecte cette valeur d'intégration et de diversité. Barbara Agostino, fondatrice des Crèches et Foyers de Jour Barbara, partage ses valeurs et cette ouverture d'esprit avec l'ensemble de ses collaborateurs.

Objectives

L'objectif principal est que chacun puisse avoir sa chance et faire ses preuves dans un environnement soutenant et à la diversité culturelle riche. Cohérent avec la pluri-culturalité des enfants que nous accueillons et notre valeur d'ouverture à et pour tous, il était indispensable d'en faire de même pour notre personnel.

Approach

Le processus de recrutement n'a pas été formalisé spécifiquement pour favoriser la diversité. Le fait de recruter des profils variés à compétences égales fait partie de la stratégie de l'entreprise, qui vise à s'entourer des meilleures compétences pour répondre aux besoins des enfants et de la pluri-culturalité des familles. L'accueil de profils variés constitue un des processus pour promouvoir la diversité dans nos structures parmi d'autres.

Impact

Barbara Sarl emploie une large diversité dans ses équipes ce qui constitue une richesse indéniable en terme de cultures représentées, langues parlées et d'identifications parentales possibles pour les nouveaux arrivants. l'ouverture sur l'extérieur et en particulier sur les différentes nationalités et spécificités culturelles nous permet de mieux appréhender les différences et la compréhension de chacun par l'échange et le quotidien.

« To do »

- Imposer une langue commune (français et/ou luxembourgeois), pour que chacun se comprenne et éviter des clivages.
- Promouvoir les apports d'une équipe pluri-culturelle

« Not to do »

- Ne pas formaliser les attentes pédagogiques. Il faut veiller à ce que tout le monde puisse suivre une même ligne directive pour l'accompagnement des enfants.