

Les critères de discrimination

Tout d'abord définissons ce qu'est la discrimination : étymologiquement, le terme « discriminer » signifie « faire une distinction entre des objets en fonction de leurs distinctifs ». La discrimination se définit comme une atteinte au droit fondamental à l'égalité et un délit sanctionné par la loi.

Tel que nous allons l'aborder, au sens juridique, elle est « une différence de traitement entre des personnes ou des groupes placés dans une situation comparable sur la base d'un critère illégal dans un domaine visé par la loi ».

On distingue 2 types de discriminations :

1. La discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre sur la base de critères discriminatoires.
2. La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres.

Quelles sont les sanctions ?

L'auteur d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende. Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende.

La discrimination dans le monde du travail

Tout employeur, cabinet de recrutement, et tout intermédiaire sont soumis à une obligation de non-discrimination. Il faut donc être vigilant lors de la rédaction des offres d'emploi puisqu'aucun des critères ne doit apparaître. Le traitement des candidatures doit se faire dans le respect de l'égalité. En effet, les candidats doivent être sélectionnés sur la base de compétences professionnelles précises, techniques et comportementales, toutes en lien avec un poste de travail.

Lors de l'entretien il convient donc de s'intéresser et d'analyser strictement les compétences et expériences professionnelles du candidat.

De 20 à 21 critères

Les 20 critères de discrimination sanctionnés par la loi (Art.225-1 du code pénal) sont les suivants :

L'origine	Les mœurs
Le sexe	L'orientation sexuelle
L'âge	Les opinions politiques
La situation de famille	Les activités syndicales
L'état de grossesse	L'identité sexuelle
L'apparence physique	L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie
Le patronyme	L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une nation
L'état de santé	L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une religion
Le handicap	L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une race
Les caractéristiques génétiques	Le lieu de résidence

Un 21ème critère a vu le jour avec la loi du 24 juin 2016 et concerne la précarité sociale.

Pourquoi faut-il en finir avec l'entretien annuel d'évaluation ?

Un entretien d'évaluation vise à faire progresser conjointement l'employeur, l'employé et de ce fait l'entreprise elle-même. Ce type d'entretien peut avoir lieu tous les 6 mois, tous les ans ou voire tous les 2 ans : cela dépend de chaque société et de leur objectif.

L'entretien a pour but de faire un état des lieux de la situation, d'en tirer le meilleur et de voir ce qui serait utile de modifier. Son enjeu est conséquent, il est donc primordial pour chacune des parties de bien le préparer en amont.

De nombreuses entreprises, y compris des PME, organisent des entretiens d'évaluation afin d'accroître leur productivité mais aussi d'optimiser leur processus RH.

Évaluer la performance autrement

Avec l'évolution de notre société et la venue des nouvelles générations il devient urgent de repenser l'évaluation de la performance dans le but d'aboutir à un échange entre chaque partie plus simple, plus fréquent, plus axé sur les points forts. Bien que l'entretien annuel d'évaluation a un objectif louable, il a été instauré au sein des entreprises depuis une quinzaine d'années. Il est devenu insuffisant et inadapté pour notre monde du travail en cycle court. Nous sommes dans un monde où l'instantanéité, la flexibilité et la fluidité sont les mots d'ordre de la réussite ; alors comment pouvons-nous fixer des objectifs sur une année entière en ne sachant pas de quoi sera fait demain ?

Cet entretien ne génère que stress, tant pour le collaborateur que pour le manager, il faut donc le désacraliser.

Contrôle continu ?

La génération Y tend vers un échange

plus régulier et qualitatif, en passant par un management par les points forts pour permettre à chacun de se développer.

Le succès d'un tel échange repose sur la capacité à définir des objectifs clairs et à effectuer des feed-back direct, « à chaud », après avoir clôturé une mission. Nous pouvons considérer ces entretiens comme des « check-in check-out » menés par le manager sur l'atteinte ou non de l'objectif (savoir ce qui est bon à garder et à modifier en direct).

Po-si-ti-ver ensemble

L'entretien annuel d'évaluation avait pour but principal de remédier aux points faibles individuels de chaque collaborateurs, cependant il est désormais plus pertinent de se consacrer à valoriser et exploiter les points forts de chacun. C'est pourquoi il est approprié de prendre régulièrement le « pouls » du climat existant dans son équipe, en élaborant un questionnaire anonyme par exemple.

Cet échange transparent, direct, bilatéral, et participatif est le socle d'une relation de confiance mutuelle, permettant un meilleur engagement des collaborateurs et donc la rétention des talents.

BUZZZZ...

Les soft skills en 3 points

1. Whaaat ?

Les soft skills désignent les qualités humaines intrinsèques qui font la personnalité d'un individu. Elles relèvent de l'intelligence émotionnelle. Par opposition aux hard skills, qui désignent un savoir-faire et des compétences techniques validées par une formation.

2. Pourquoi c'est bien ?

Les soft skills sont aujourd'hui très prisées par les recruteurs et par les entreprises, qui n'hésitent pas à intégrer ces aspects dans leur processus de recrutement. Cela permet d'obtenir une sélection de candidats adaptés aux exigences, aux valeurs et à l'état d'esprit de l'entreprise. Elles complètent les compétences techniques et en ce sens, le candidat (ou le collaborateur) qui réussit à se distinguer par ses compétences techniques mais aussi personnelles, aura de grandes chances de réussir aussi bien dans sa vie professionnelle que dans sa sphère privée.

3. Oui mais...

MAIS la révolution digitale est là et nous parlons déjà des mad skills ou comment exprimer une personnalité singulière, différente voire déviante... à suivre !

À propos de Secure Conseil

Secure Conseil est un Cabinet de Recrutement et de Chasse de Tête dédié aux métiers de la Sécurité, de la Sûreté et de la Domotique.

Chaque collaborateur est issu des métiers de la Sécurité-Sûreté et/ou des Ressources Humaines. Clients et candidats sont des partenaires durables. Secure Conseil propose un service personnalisé et adapté en fonction de l'activité et de la taille d'entreprise. L'efficacité de la prestation repose sur les complémentarités, le partage de l'information et l'implication de toute l'équipe sur chacune des missions.

Secure Conseil adhère à l'éthique professionnelle du SYNTEC "Conseil en Recrutement".

> En savoir plus et consulter des offres sur le site www.secureconseil.com