



LABHO
OBSERVATOIRE
DES HOMMES
ET DES
ORGANISATIONS

Recruter, recruté(e)s, recrutez, ... dans les quartiers ?

Favoriser le recrutement dans
les quartiers prioritaires de la politique
de la Ville, regards croisés d'entreprises



|| Prendre
de la
hauteur
pour
éclairer
l'action ||



3^e PARTIE

7 propositions et 21 actions pour mieux recruter dans les quartiers prioritaires

ET LA LÉGENDE DEVINT RÉALITÉ





7 propositions et 21 actions pour mieux recruter dans les quartiers prioritaires



Comment encourager le développement de pratiques inclusives de recrutement et favoriser l'intégration professionnelle des personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la Ville.

A l'issue de notre étude, nous avons sollicité plusieurs entreprises et associations, signataires et partenaires de la Charte Entreprises et Quartiers, et notamment pour confronter nos premières conclusions à leur réalité et expérience du recrutement et de l'action en faveur de la diversité et de l'intégration professionnelle des habitants des quartiers prioritaires.

Le fruit de la réflexion du groupe de travail⁽¹⁶⁾ prend la forme de 7 propositions et 21 actions inspirées des investigations menées au cours de cette étude.

(16) Ce groupe de travail, composé de représentants du Lab'Ho et de CGET, GCC, Groupe Adecco France, Groupe Casino, IMS-Entreprendre pour la Cité, Passeport Avenir, SNCF, Suez Environnement, TF1, s'est tenu le 18 octobre 2016.

Sans étonnement, leur mise en œuvre appelle à une coopération opérationnelle minimale de tous les acteurs de l'emploi, associations, institutionnels, entreprises, grands groupes comme PME.

Elle appelle aussi, au-delà des acteurs de l'emploi et des entreprises, à penser la question des quartiers au regard de la mobilité tant physique que professionnelle de ses habitants.

Elle place enfin les recruteurs et les méthodes de recrutement au cœur de la réussite de l'intégration professionnelle et des politiques de non-discrimination et de promotion de la diversité des entreprises.

L'acte de recrutement doit relever d'une compétence professionnelle réelle et confirmée. Aussi plus les acteurs de l'emploi et les recruteurs seront formés aux enjeux de la diversité et à interagir avec les quartiers plus ces pratiques positives se déploieront et s'intégreront aux process de recrutement standards⁽¹⁷⁾. Recruter avec et dans les quartiers ne doit pas être une posture ou un plus, il doit relever d'une pratique naturelle et intégrée car utile et efficace aux intérêts des entreprises.

Il nous semble de l'intérêt de tous d'adopter une approche pragmatique, à l'écoute des initiatives locales et des attentes des individus, de prendre en compte les nombreux outils déjà déployés sur le terrain. L'engagement, la mobilisation et le partage des pratiques réussies (ou non) doivent permettre d'initier, de développer ou d'améliorer de façon significative l'accompagnement des projets professionnels des habitants de ces quartiers prioritaires. Si le temps des promesses semble derrière nous, celui de l'action et de ses impacts réels est clairement urgent. Les entreprises sont attendues elles aussi sur cet enjeu de société.

(17) Vincent Edin et Cécile Mathivet, Recruter, recrutez, recruté(e)s autrement, Lab'Ho, février 2015.

Pour aller plus loin

PROPOSITION ①

Faire connaître pour mieux agir

Que le territoire soit « indifférent », c'est-à-dire sans effet majeur, au regard des candidats comme les recruteurs, semble écarter le sujet de la discrimination attachée au lieu de résidence. Néanmoins, ceci témoigne aussi d'une méconnaissance de la réalité socio-économique locale et de la géographie de l'action publique qui, elle, tient compte de ce critère.

- Rendre visible et compréhensible la réalité des territoires aux acteurs de l'emploi et du recrutement, en accordant notamment une plus grande place aux réalités socio-économiques des quartiers prioritaires dans les programmes de formation des recruteurs à la non-discrimination et à la diversité.
- Agir, sans attendre de grands travaux nationaux ou territoriaux, pour réduire les contraintes liées à la mobilité et aux infrastructures de transports, en imaginant des solutions locales ou hybrides (covoiturage, navette, prêt de véhicules, vélo..)
- Rendre visible le lieu de résidence dans les outils de gestion pour un meilleur pilotage des ressources humaines, notamment en inscrivant la mesure des salariés résidant dans un quartier prioritaire au registre des informations contenues dans la Base de données économiques et sociales des entreprises.
- Inviter les entreprises et les partenaires sociaux à dialoguer autour de ces enjeux.

PROPOSITION ②

Développer les compétences de tous

Orientations, fausses routes, choix par défaut, ..., nos entretiens comme les résultats de notre enquête auprès des recruteurs montrent à voir les inégalités face à l'éducation qui touchent une partie des futurs actifs.

- Accompagner la réussite de tous en favorisant le développement de programmes de mentoring et de leadership des élèves issus des classes socio-économiques les plus défavorisées.
- Développer l'apprentissage par les pairs, notamment en développant le rôle d'ambassadeur de ceux qui ont réussi.
- S'organiser pour proposer des stages à valeur ajoutée, notamment aux enfants dont les parents n'ont pas un réseau suffisant pour le trouver par eux-mêmes. Faire du stage de découverte de 3ème l'opportunité d'un premier pas dans le monde professionnel, en développant par exemple des plateformes de stage inter-entreprises.

PROPOSITION 3

Favoriser la découverte professionnelle

La méconnaissance du marché du travail et des codes en entreprise est un réel obstacle à l'orientation et à la réalisation professionnelle future des élèves, en particulier de ceux dotés d'un capital socio-économique moindre.

- Améliorer, pour tous les élèves, la connaissance du marché de l'emploi et des métiers en intégrant un module de découverte professionnelle au cursus scolaire, à partir du collège et tout au long de la scolarité.
- Construire les étapes d'un parcours progressif d'immersion dans le monde professionnel, en rendant obligatoires les périodes de découverte professionnelle tout au long de la scolarité, à la suite du stage de 3ème et quelle que soit la section ou la filière.

PROPOSITION 4

Aller au-devant des publics les plus fragilisés

Au-delà des pratiques de recrutement, nos investigations nous ont amenés à constater qu'une part significative d'individus « échappent » à tous les systèmes d'accompagnement et d'aide à la recherche d'emploi et a fortiori à tous les processus de recrutement.

- Repenser les parcours d'accompagnement socio-professionnel au regard des nouvelles réalités de l'emploi.
- Concentrer les moyens et ressources pour permettre le développement de nouveaux dispositifs d'insertion professionnelle des publics les plus fragilisés.
- Développer des filières d'alternance permettant à la fois la montée en compétences et le développement de l'employabilité.

PROPOSITION 5

Faire connaître le rôle des intermédiaires de l'emploi

Les intermédiaires publics et privés de l'emploi travaillent pour certains en grande proximité avec les habitants des quartiers. Leurs collaborateurs jouent le rôle de tiers de confiance et leur action, tant pour les entreprises que pour les personnes, peut avoir un effet de tremplin.

- Encourager la création et l'action d'intermédiaires spécialisés qui créent le lien entre les quartiers et les entreprises, comme par exemple les cabinets de recrutement spécialisés dans la diversité, dans le handicap ou les SIAE privilégiant la mise à disposition dans le secteur marchand.
- Développer la notoriété de l'ensemble des intermédiaires à disposition des habitants des quartiers et des entreprises, en dressant et mettant à disposition des cartographies régulièrement renseignées et mises à jour.

PROPOSITION 6

Diversifier les méthodes de recrutement pour investir sur les seules compétences

Si le recrutement n'a pas de frontière, les méthodes et les pratiques de recrutement ont une influence sur les profils des candidats et la diversité des collaborateurs intégrés.

- Eviter les effets d'exclusion et donner leurs chances à tous les profils en adaptant les méthodes de recrutement et d'évaluation des compétences aux enjeux et aux postes à pourvoir : recrutement par mise en situation, par détection des habiletés, évaluation du quotient émotionnel, recrutement affinitaire, et ce, quel que soit le niveau de qualification.
- Ecarter tout risque de discrimination et attirer tous les profils disponibles en formalisant strictement les besoins en compétences plutôt qu'un processus unique de recrutement.
- Faire du digital et de la maîtrise des outils numériques par les habitants des quartiers (notamment pas les jeunes) un vecteur de mobilisation et d'accompagnement vers la formation et l'emploi.

PROPOSITION 7

Encourager l'action des recruteurs et des entreprises pour l'égal accès à l'emploi

Partout où nous sommes allés, nous avons pu observer la multiplicité des initiatives prises par les recruteurs et les entreprises. Souvent locales, spontanées, diverses, ces initiatives gagneraient à être encouragées, structurées pour en multiplier l'impact et en renforcer l'efficacité.

- Encourager le développement d'opérations dédiées à l'emploi dans les quartiers prioritaires pour mobiliser l'initiative du plus grand nombre d'entreprises
- Permettre, sous conditions, l'expérimentation d'actions positives de recrutement au bénéfice des habitants des quartiers prioritaires.
- Valoriser l'action des entreprises engagées et soutenir l'investissement des recruteurs par exemple en déduisant les actions de découverte professionnelle de la taxe d'apprentissage et/ou du quota d'alternance.
- Investir dans les meilleures initiatives collaboratives locales pour l'emploi : sélectionner les plus efficaces de toutes les actions existantes parmi celles mises en œuvre par les entreprises, les acteurs publics et les associations et créer d'un réseau national d'initiatives partenariales pour l'emploi et la diversité.



Novembre 2016 - Etude produite par :



Avec le soutien de :



Le Lab'Ho est une initiative du groupe Adecco.
Adecco Groupe France
S.A.S. au capital de 1 038 060 €
451 148 209 R.C.S. LYON.
Siège social : 2, bd du 11 novembre 1918 - 69100 Villeurbanne.

www.labho.fr

@LabHo_RH