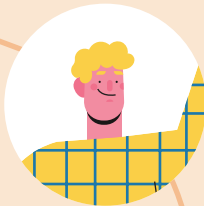


ÉGALITÉ des CHANCE- MIXITÉ
PARITÉ -DIVERSITÉ

RECRUTEMENT INCLUSIF

En route vers une administration plus inclusive



Mode d'emploi - Post formation

Le mot du Président

À la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse, nous cherchons à recruter des talents et à stimuler l'innovation et la créativité au sein de nos équipes.

Depuis 2014, la CAPG s'est engagée dans un processus de changement visant à promouvoir une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes et en intégrant ces valeurs dans ses politiques publiques. Cette démarche volontariste doit continuer à se développer au quotidien, dans tous les aspects de la vie publique.

Dans cette perspective, la collectivité poursuit ses efforts pour lutter contre toutes formes de discrimination. Nous révisons constamment nos pratiques en matière de ressources humaines et de management tout en explorant de nouvelles approches pour favoriser le progrès social.

À cet égard, nous lançons une nouvelle expérimentation centrée sur

l'inclusion au travail ou « comment favoriser un recrutement inclusif ». Ce projet mobilise activement une équipe de managers encadrée par la Direction des Ressources Humaines.

Nous avons choisi ce thème car l'emploi demeure le principal vecteur de discrimination en France. Au-delà de respecter des principes de justice et d'équité, un recrutement inclusif améliore considérablement l'image de l'organisation et la performance des agents.

En cohérence avec nos actions en faveur de la mixité femmes - hommes, la CAPG initie cette démarche globale pour faire de l'inclusion un levier de transformation et de modernisation de la collectivité.

Jérôme Viaud

Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de Grasse

La démarche



Une équipe de managers volontaires a suivi une formation démontrant que le recrutement inclusif garantit l'égalité de traitement et offre des chances égales à des talents de tous horizons, quels que soient leur âge, leur genre, leur niveau de formation ou leur origine sociale.

Cette formation a adopté une approche expérientielle, s'appuyant sur des concepts et des réalités vécues et/ou ressenties. Grâce à des cas pratiques, tant individuels que collectifs, elle a permis d'identifier nos biais inconscients (notamment cognitifs) en matière de recrutement, d'évaluation et de sélection des profils.

L'inclusion, c'est du bon sens



Vous acceptez de vous former aux enjeux de la diversité et de l'inclusion reconnaissant que chaque individu apporte des perspectives uniques.



Vous êtes fier d'incarner ses valeurs car elles renforcent le moral et l'engagement des équipes mais aussi la réputation et la performance de l'organisation.



Vous partagez vos bonnes pratiques pour créer un environnement où chacun se sent respecté et valorisé.



Vous participez au développement d'une nouvelle culture d'entreprise.



Vous donnez du sens à votre action quotidienne en contribuant à une société plus juste et équitable.



Prenez conscience de **qui vous êtes** et pour qui vous travaillez

01 Reconnaissez votre système de valeurs, vos émotions, votre culture, votre identité et vos besoins.

02 Identifiez votre positionnement : inclusion, exclusion, intégration et séparation.

03 Soyez en phase avec les valeurs de la collectivité.



Acceptez la différence et **cultivez** la tolérance

01 Evitez des jugements hâtifs.

02 Reconnaissez vos croyances limitantes et lutez contre elles.



Choisissez, ne subissez pas

01 Déjouez vos propres préjugés en apprenant à les reconnaître et à les remettre en question.

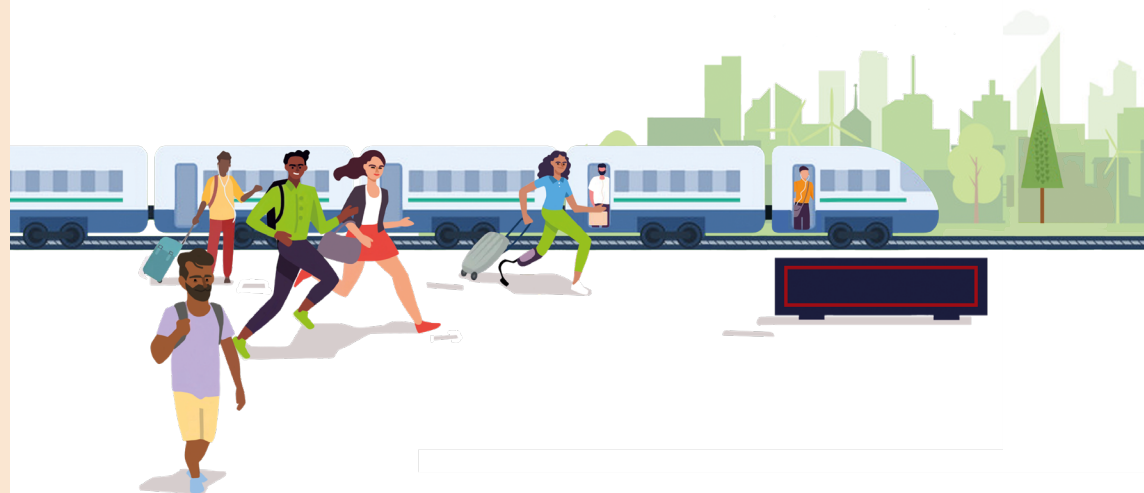
02 Sélectionnez les candidats de manière objective en utilisant des critères pertinents et vérifiables (compétences, expériences et soft skills).

03 Soyez capable de reconnaître les profils à fort potentiel d'adaptabilité (profils atypiques).



L'inclusion, c'est quoi ?

L'inclusion repose sur des principes universels de respect, d'égalité, et de justice sociale. Elle reconnaît la valeur intrinsèque de chaque personne, favorise un environnement de travail harmonieux et efficace, et améliore les performances organisationnelles.



Après la formation, ils et elles nous ont dit...

« J'ai compris que je dois me poser la question de mes croyances pour éviter de juger trop vite »

« Ça a changé ma manière d'écouter et d'observer les autres. On a tout à gagner à être plus ouvert d'esprit »

« Je ne sais pas comment influencer la culture dominante, c'est à la direction de faire ça. Nos dirigeant.es et élu.es devraient se former sur ces sujets »

« Je vais questionner mes collègues, pour valider l'idée que je me fais d'un candidat, après un entretien de recrutement »

Concrètement, que pouvez-vous mettre en place ?

01

Réviser les descriptifs de poste de manière inclusive et non discriminante.

05

Identifier les soft skills des agent.es.

02

Former des jurys paritaires.

06

Veiller à être accueillant.e avec vos collègues.

03

Organiser des formations et des sensibilisations pour toutes et tous.

07

Développer un espace de dialogue et d'échanges constructifs autour des différences.

04

Élargir la mobilité professionnelle aux communes membres.

Les soft skills, c'est quoi ?

Ce sont les compétences interpersonnelles, comportementales et sociales d'un individu dont nous devons tenir compte dans le choix d'un candidat :

- Créativité
- Autonomie
- Esprit Critique
- Coopération
- Capacité d'adaptation
- Communication
- Flexibilité



À l'issue de la formation ?

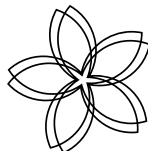
Les managers sont convaincus que l'inclusivité est une manière d'être et d'interagir avec les autres qui simplifie la vie au quotidien, qu'il s'agisse de la vie privée, professionnelle ou publique. C'est adopter une organisation qui reflète la diversité de la société actuelle.

Vous souhaitez vous joindre à nous ?

Pour participer à nos actions ou lancer un projet sur votre commune, contacter la Référente Egalité professionnelle, Sabine BEGUE
sbegue@paysdegrasse.fr



Merci à nos prestataires : Cabinet SO INCLUSIVE, Julie RETI et Giorgia SANFIORI.



**Pays
de
Grasse**
communauté
d'agglomération