

TOUTES LES GÉNÉRATIONS DANS L'ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent



OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

RECRUTEMENT DES SALARIÉS AGÉS

AUTODIAGNOSTIC

MAÎTRISE DES TECHNIQUES DE RECRUTEMENT À TOUTES LES ÉTAPES	-	+
Analysez-vous les besoins de l'entreprise en amont de la procédure de recrutement dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)?		
Identifiez-vous au préalable les besoins du poste sur la base de critères objectifs : connaissances, savoirs faire opérationnels..?		
Affichez-vous la rémunération sur les annonces (ou une fourchette) en rapport avec les compétences attendues ?		
Fondez-vous votre sélection sur les compétences / les profils professionnels ?		
Utilisez vous des outils et des méthodes éprouvés et fiables ?		
Avez-mis en place une procédure de double entretien avec des personnes de profils différents (exemple RH et opérationnel)?		
Basez-vous l'entretien de recrutement sur des faits, des réalisations probantes en relation avec les objectifs du poste ?		
Cherchez-vous à évaluer également le potentiel et la capacité d'adaptation de la personne ?		
Prévoyez-vous un accompagnement à l'intégration du salarié(e) au poste de travail et à l'entreprise ?		
Prévoyez-vous un accompagnement à l'intégration du salarié au poste de travail et à l'entreprise ?		

DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS NOTAMMENT À L'EMBAUCHE

- +

Avez-vous formalisé une politique de prévention des discriminations ?	
Avez-vous mis en place une formation pour l'ensemble des acteurs concernés par les recrutements sur la prévention des discriminations (RH, managers...) ?	
Associez-vous les instances représentatives du personnel dans la définition des processus de recrutement ?	
Garantissez-vous la transparence et équité du processus de recrutement : même processus pour tous les candidat(e)s et connus de tous ?	
Avez-vous mis en place la traçabilité à toutes les étapes du recrutement ?	
Vérifiez-vous que vos annonces ne contiennent pas des motifs discriminatoires (âge, genre ...) ou des mentions dissuasives ?	
Ouvrez-vous vos offres à des profils de candidat(e)s diversifiés ?	
Avez-vous diversifié vos sources et canaux de recrutement ?	
Utilisez-vous une procédure d'anonymisation des CV (enlever les mentions tels que : âge, genre, quartier...) ?	
Posez-vous lors de l'entretien uniquement des questions qui sont en rapport avec le poste ?	
Évaluez-vous vos candidat(e)s lorsque c'est possible dans le cadre de mise en situation : situation dans des conditions réelles (physiques), virtuelles (via une simulation sur internet), ou imaginaires (études de cas) ?	
Avez-vous mis en place des procédures d'auto-testing pour vérifier la régularité de vos procédures d'embauche ?	
Procédez-vous à des audits des processus RH pour garantir la fiabilité et l'objectivité des procédures internes ?	

CONDUITE D' ACTIONS SPÉCIFIQUES POUR LES PLUS DE 50 ANS

- +

Avez-vous permis aux personnes chargées du recrutement d'identifier leurs préjugés éventuels par rapport à l'âge et au travail des seniors ?	
Choisissez-vous, le cas échéant, des prestataires (agences de communication, conseils en recrutement et les éditeurs de solutions RH.) sensibilisés à l'emploi des seniors ?	
Communiquez-vous sur l'ouverture à des candidatures seniors ?	
Utilisez-vous des pratiques qui ne sont pas uniquement basées sur l'utilisation des nouvelles technologies telle que le e-recrutement ?	
Participez-vous à des salons pour l'emploi des seniors ?	
Avez-vous construit des partenariats avec des acteurs engagés pour l'emploi des seniors ?	
Rédigez-vous des annonces sans stipuler le nombre maximum d'année d'expériences ?	
Affichez-vous seulement le niveau de diplôme et non pas le diplôme dans l'annonce ?	
Cherchez-vous à identifier et valoriser les compétences de la personne au cours de l'entretien ?	
Évitez-vous de rejeter une candidature sous prétexte qu'elle ne s'inscrit pas dans un parcours ascendant ?	