

Diversiteit als motor voor creativiteit



Workshop HR public
17 januari 2012

Diversité en externe

Benoit van Grieken, director diversity

structure

CSR
et diversité?

Randstad
Diversity

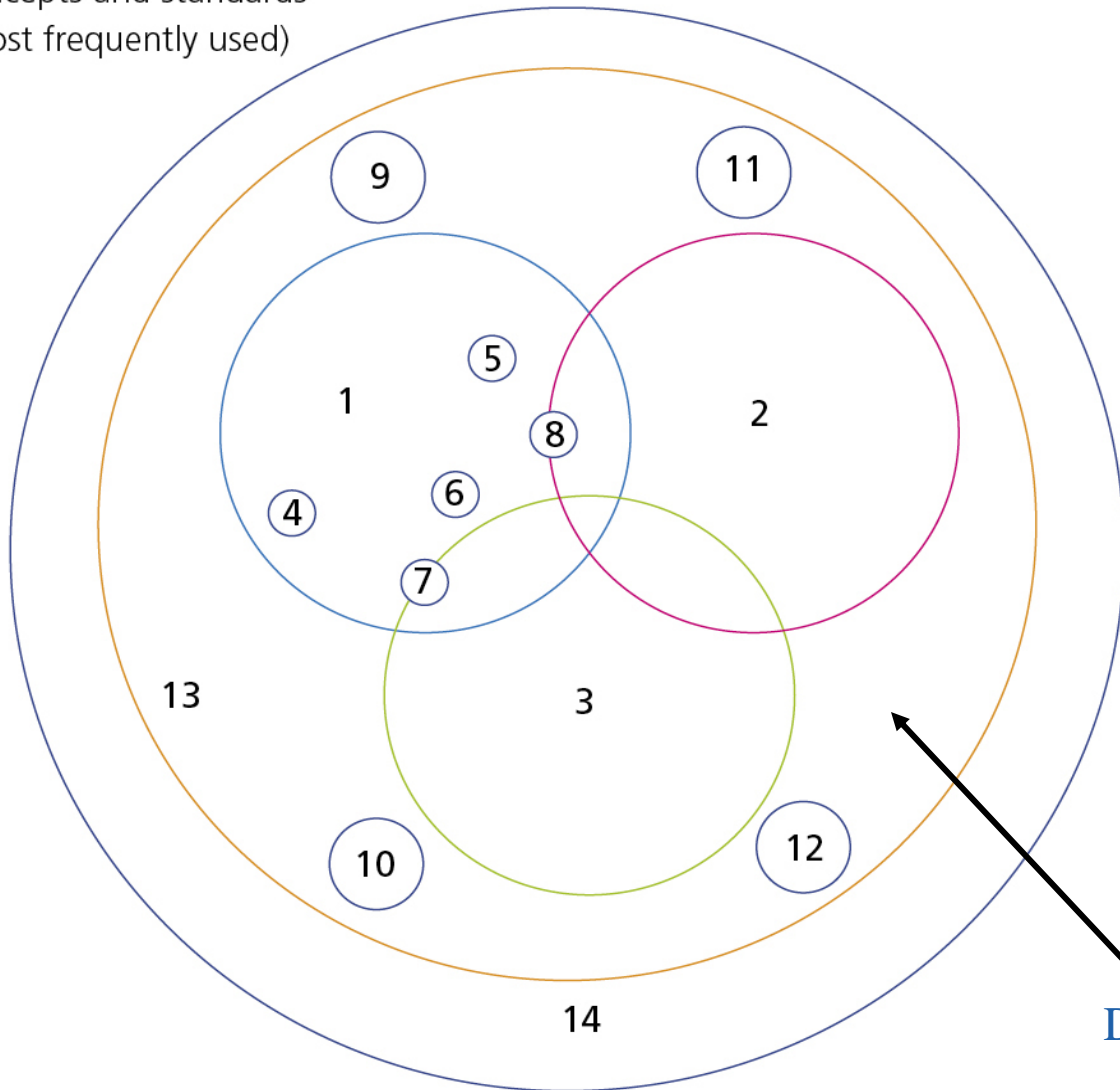
Exemples
concrets

Débat

CSR et diversité?

Corporate Social Responsibility (CSR) for Randstad

visualisation of management concepts and standards (most frequently used)



- 1 = profit
- 2 = people
- 3 = planet
- 1 + 2 = social cohesion
- 1 + 2 + 3 = sustainable development / triple bottom line
- 4 = ISO 9001/QS (quality)
- 5 = VCA/VCU/LSI (safety)
- 6 = HACCP (hygiene)
- 7 = ISO 14001 / EMAS (environment)
- 8 = SA 8000/social label (business ethics)
- 9 = philanthropy
- 10 = employee involvement
- 11 = citizenship
- 12 = other
- 13 = business ethics (philosophy, values, corporate governance)
- 14 = CSR (corporate social responsibility – integrated in the strategic objectives of the company)

Diversity

Diversity =

Bricolage? Ou....

Réalité moderne?



Définition "Diversité"

*"L'optimisation
des différences
dans les compétences"
(UE)*

The Business Case for Diversity



Good Practices in the Workplace



Randstad Diversity

Pourquoi?

Situation
socio-
économique

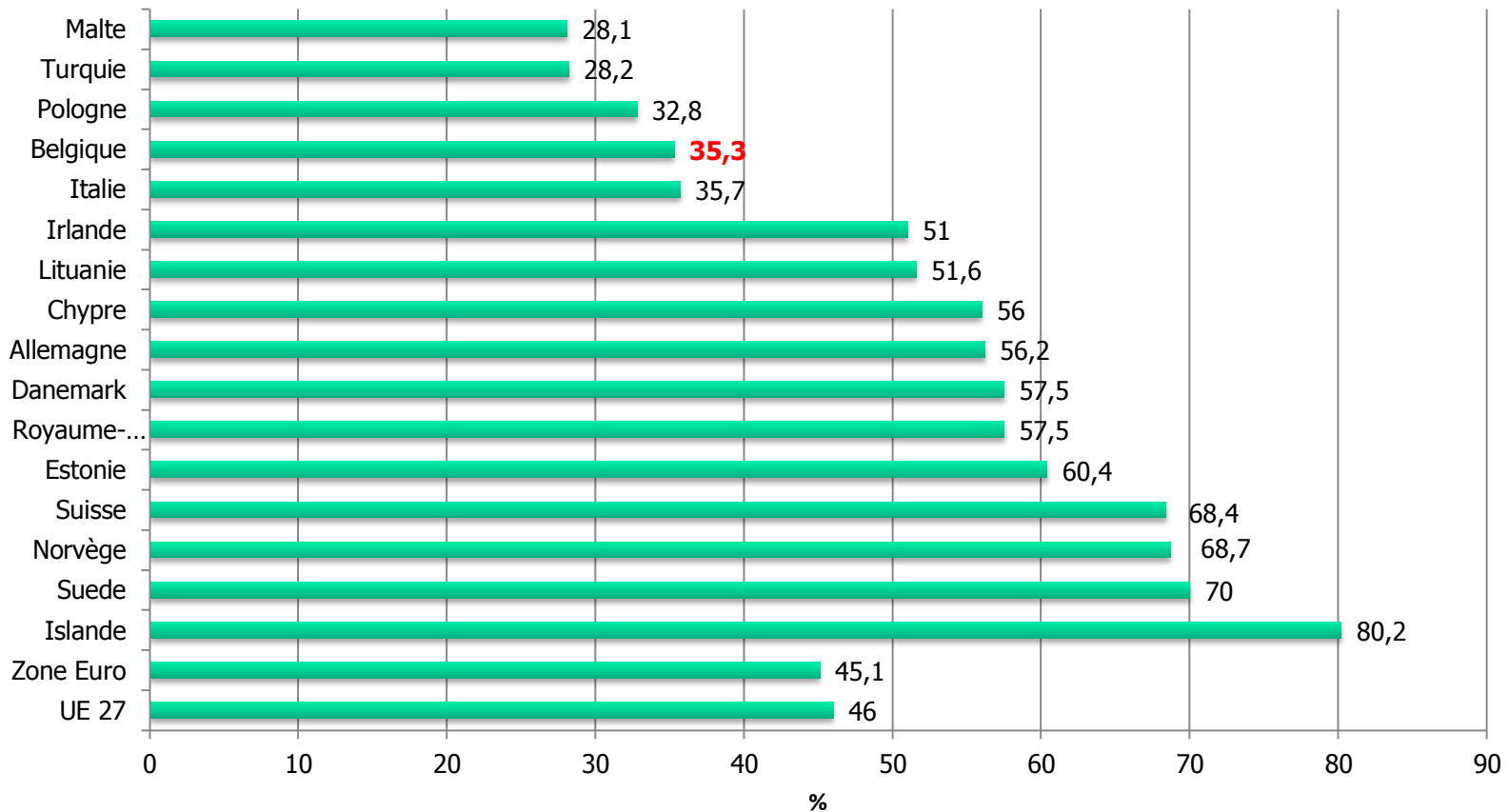
- Avenir pour infraqualifiés? (ex. Bxl)
- Chômage des jeunes? (ex. Wall)
- Taux d'emploi 50+ (ex. Fl)
- Plafond de verre? Handicap?
Interculturalité?

Plan
stratégique
Randstad

- Randstad = travail
- Secteur public => PPP (partenariat
privé-public)

Exemple : Aging & taux d'emploi

Taux d'emploi des 55-64 ans en Europe en 2009



Mission Randstad Diversity



“En tant que précurseur en Diversité nous voulons être leader dans la création de plus de travail et de meilleur travail, au carrefour entre les groupes initialement défavorisés, les entreprises et les organisations.

Nous le réalisons au travers de relations durables et par l’utilisation de processus et d’outils transparents et standardisés.”

Coaching

- l'accompagnement des demandeurs d'emploi par "le chemin qualitatif le plus court vers l'emploi"
- accompagnement socio-professionnel
- pré-qualification
- partenariats

Conseils

- Randstad Diversity Scan
- conseils RSE et diversité dans les processus RH
- soutien aux (futurs) plans diversité
- implémentation commune

Formation

- travailleurs en "intégration"
- accueil / parrain-marraine
- thématiques : interculturalité, genre, âge,...
- groupes ou sous-groupes spécifiques

Sensibilisation organisations

- diversité (définition, constats, win-win)
- workshops thématiques
- non-discrimination & risk mgt (lois,..)
- Q & A spécifiques / train the trainer

Exemples concrets

Coaching

- accompagnement DEI
- collectif et/ou individuel
- chemin le plus court vers l'emploi et/ou
- projet professionnel

Bureaux sociaux d'intérim

- partenariat privé/public/associatif
- "physiquement" ensemble
- méthodologie de trajet
- BU & SU

Exemple : Appel Forem VI

Exemple : PTP

Exemple : IBO-interim

Exemple : Jong

Exemple : it@lent

.....

Exemple : Potentia

Exemple : InterS randstad

**1 exemple :
secteur construction
& égalité homme-femme**

**1 exemple :
communication
intergénérationnelle**

Conseils

- Randstad Diversity Scan
- Monitoring sur mesure (ex : thématique du genre)
- Missions sur mesure (ex : vs plan)

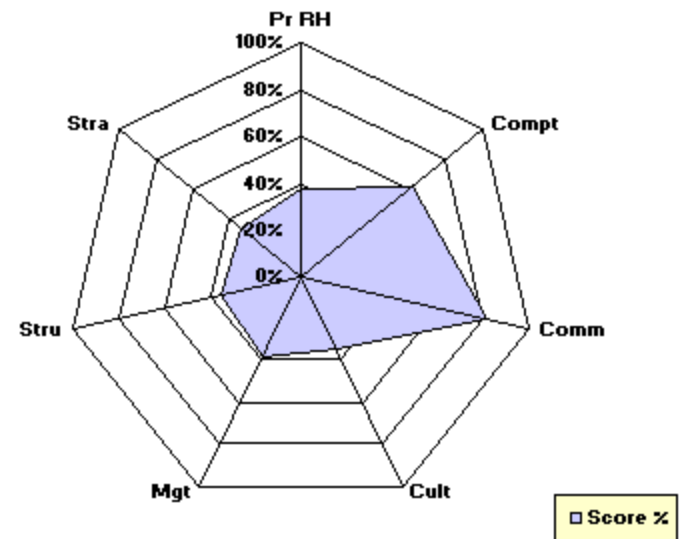
Formation et sensibilisation/workshop

- Workshops thématiques (âge, genre,..)
- HR Risk mgt & non-discrimination
- Accueil & tutorat

Scan

- kwalitatief: Diversity Zoom
- kwantitatief: Diversity Audit
- sur base normative : Diversity Profile (benchmark)
- conseils d'amélioration continue

HR-processen		randstad	
Onderstaande vragen hebben betrekking op de afstemming van de diverse HR-instrumenten op de diverse samenstelling van het personeelsbestand.		Geef aan a.u.b.	Antwoord
1	Onze organisatie heeft een actief beleid met betrekking tot het werven en selecteren van nieuwe medewerkers in het algemeen.		1 - ja
2	In dit beleid is aandacht voor het werven van 'diverse' werknemers.		1 - ja
3	Er zijn concrete activiteiten met betrekking tot het werven van 'diverse' werknemers gepland.		1 - ja
4	Geef aan welke activiteiten:		
	voor alle vacatures op alle niveaus worden specifieke (media)kanalen voor diversiteit ingeschakeld		
	minder de nadruk leggen op interne werving		
	Diverse medewerkers genieten de voorkeur bij instroom		
	imagicampagne gestart		
	gebruik maken van gespecialiseerde werving en selectiebureaus (mbt 'diverse' werknemers)		
	hanteren van streefcijfers voor de instroom van 'diverse' werknemers		
	:		
	aangepaste opleidings- en/of begeleidingstrajecten aanbieden		
	ISO		
	anders, nl.....		
	anders, nl.....		
5	Deze activiteiten worden uitgevoerd.		1 - ja
6	Deze activiteiten worden getoetst op hun effecten.		
7	Het evalueren van de activiteiten op het gebied van werving leidt tot het aanpassen van het beleid.		
8	In het beleid gericht op werving en selectie is aandacht voor het zo effectief mogelijk selecteren van 'diverse' werknemers.		



Prof

Résultats 2010

Près de 4.000 candidats
accompagnés

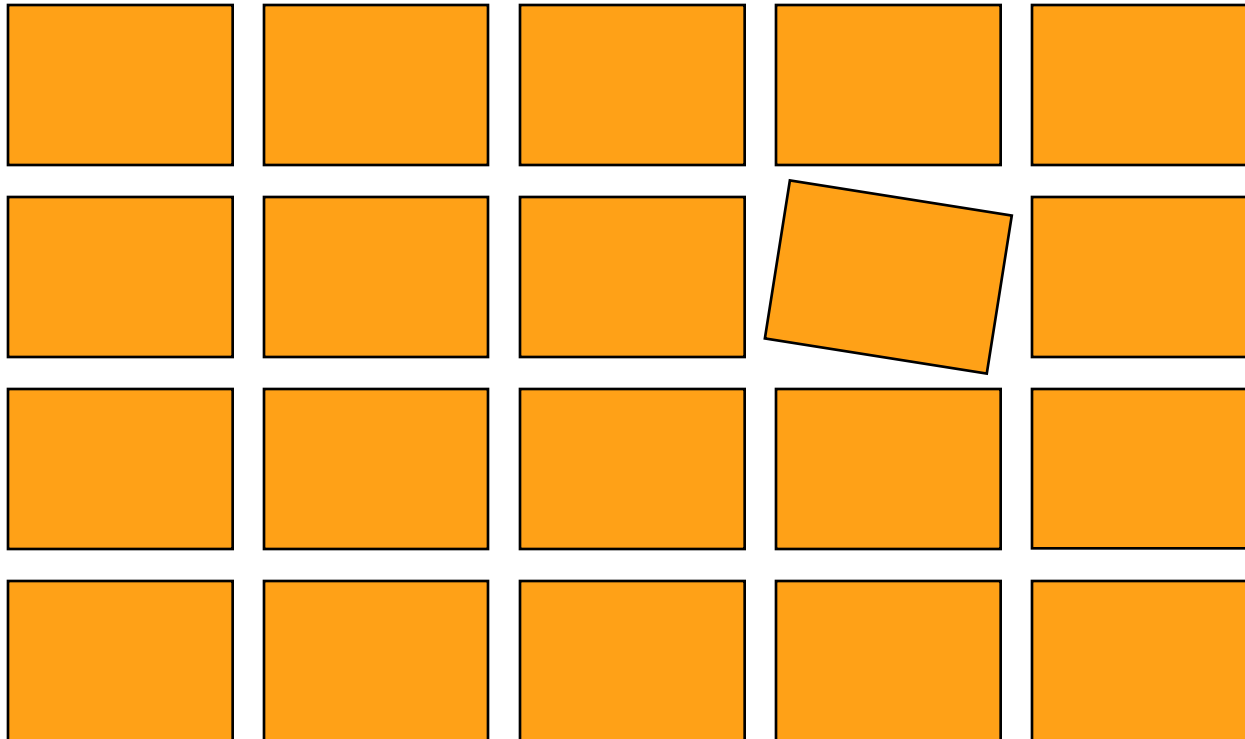
Taux d'insertions de
65%

126 projets de diversité
en entreprises

Détails: rapport sociétal

www.randstad.be/fr/a-propos-randstad/qui-est-randstad/rse

Syndrôme des 20 carrés



Débat

Intern – equal treatment

Lut Laleman, director public sector & equal treatment coach

Equal treatment coach



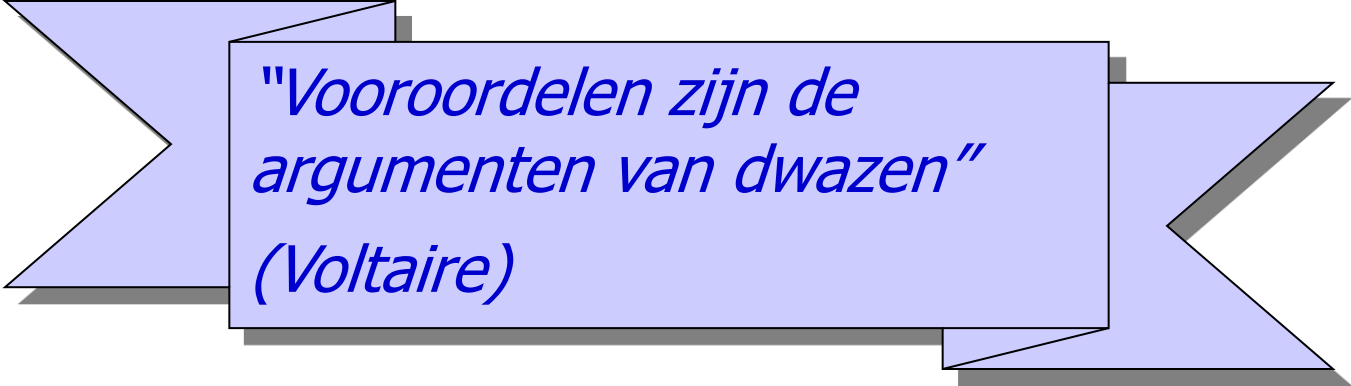
Flip-floppen

West-vlamingen zijn harde werkers.

Vrouwen zijn minder beschikbaar en minder ambitieus dan mannen.

Ik heb een klasseboetiek. Mijn verkoopsters moeten er onberispelijk uitzien. Piercings, tatouages en hoofddoeken zijn dan ook niet toegelaten.

Jouw mening is de jouwe... Maar bij Randstad is er geen plaats voor discriminatie



*"Vooroordelen zijn de
argumenten van dwazen"
(Voltaire)*

Let dus op met stereotypes en vooroordelen,
je hebt er meer dan je denkt.

Ons engagement: wij rekruteren op basis van competenties

Mening

Stereotype

voorbeeld

« Portugezen zijn harde werkers ... »

Vooroordeel

voorbeeld

« een Portugese metser zou ideaal zijn voor mijn klant... »

Feit

Discriminatie

voorbeeld

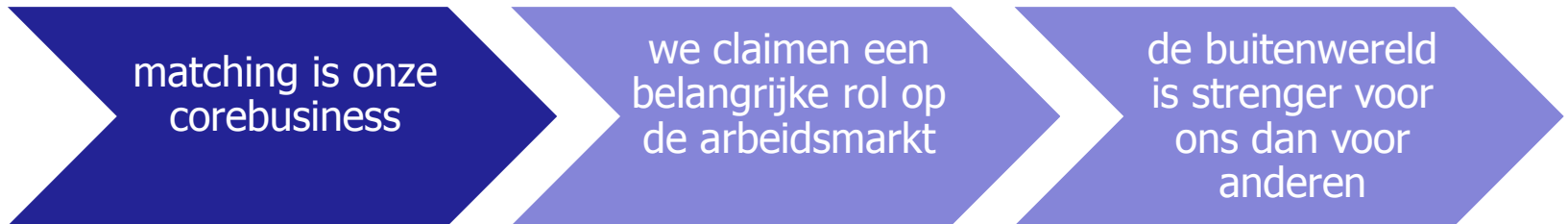
« Ik beveel José aan, eerder dan Rachid of Karel, ofschoon zij een gelijkwaardige ervaring hebben.»

→ De weg naar discriminatie

randstad

Staffing | Professionals | Search & Selection | HR Solutions | Inhouse Services

Waarom?



Het equal treatment kompas



CAO 38 – plichten van de werkgever in verband met de werving & selectie van werknemers

Art 2 bis

De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming.

De 19 beschermende criteria

ANTIDISCRIMINATIE

1. Leeftijd
2. Seksuele geaardheid
3. Burgerlijke staat
4. Geboorte
5. Vermogen
6. Geloofs- of levensbeschouwing
7. Politieke overtuiging
8. Taal
9. Gezondheidstoestand (huidig of toekomstig)
10. Handicap
11. Fysieke of genetische eigenschappen

12. Sociale achtergrond
13. Syndicale overtuiging

ANTIRACISME

14. Nationaliteit
15. Ras
16. Huidskleur
17. Afkomst
18. Nationale of etnische origine

GENDER

19. Geslacht

En toch is ongelijkheid soms toegelaten...

het criterium is een essentiële en bepalende eis voor de functie of voor de context waarin de professionele activiteit zich afspeelt.

positieve actie: oudere werknemers, activa (KB)

fundamentele rechten en vrijheden

onderscheid opgelegd door de wet

Vragen?