Lutte contre les discriminations : faisons preuve de pédagogie plutôt que de contraindre

Publié le 7 juillet 2016

En matière de lutte contre les discriminations, le MEDEF déplore la mise en place d'une nouvelle obligation pour les entreprises, leur imposant de former leurs employés à la non-discrimination à l'embauche. Plutôt que de recourir à la contrainte, il prône la pédagogie et s'engage activement dans la sensibilisation et la prévention.

Les dirigeants français et plus encore les dirigeants de TPE-PME, sont plus que jamais conscients des enjeux d'un recrutement réussi , car il en va de leur performance. Traiter le sujet sous le seul registre de la contrainte, c'est laisser penser que la discrimination est intentionnelle, c'est une nouvelle fois faire preuve de défiance à l'égard du dirigeant... à l'heure où il a plus que jamais besoin de confiance

Passé presque inaperçu, un amendement a été voté par les députés la semaine dernière dans le cadre de la loi égalité et citoyenneté. L'article 61 bis dispose que « *dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans* ».

Alors que les travaux du groupe de dialogue relatif à la lutte contre les discriminations se poursuivent avec les partenaires sociaux et associations de lutte contre les discriminations, le MEDEF déplore la mise en place de cette nouvelle obligation qui intervient « hors cadre » et stigmatise une nouvelle fois les seules entreprises, alors qu'elles ne peuvent être tenues pour responsables de situations dont elles héritent pour partie.

Le MEDEF, qui lance cette semaine le module de e-learning « Recruter sans se tromper »* à destination des dirigeants de TPE-PME et des personnes en situation de recrutement, soutient que les actions de sensibilisation et de prévention sont indispensables en matière de lutte contre les discriminations, mais s'oppose fermement à une formation obligatoire en la matière dans un contexte économique encore fragile.

Pour **Thibault Lanxade, Vice-président du MEDEF en charge des TPE-PME**, « *cette nouvelle obligation ne prend - une nouvelle fois - pas en compte la réalité des entreprises françaises, ni même leur fonctionnement. Imposer une formation obligatoire, c'est ajouter de la complexité, là où, au contraire, le dirigeant de TPE-PME a besoin d'agilité, de réponses concrètes et rapides. Tels sont les objectifs du module e-learning que nous venons de lancer.* »

Pour **Armelle Carminati, Présidente de la Commission Innovation sociale et managériale du MEDEF**, « *les dirigeants français et plus encore les dirigeants de TPE-PME, sont plus que jamais conscients des enjeux d'un recrutement réussi , car il en va de leur performance. Traiter le sujet sous le seul registre de la contrainte, c'est laisser penser que la discrimination est intentionnelle, c'est une nouvelle fois faire preuve de défiance à l'égard du dirigeant... à l'heure où il a plus que jamais besoin de confiance* »

* Parce que le recrutement d'un collaborateur est un enjeu capital pour un dirigeant de TPE-PME, que la peur de recruter faute d'accompagnement ou de conseils est une réalité, le MEDEF a mis au point un nouvel outil à

destination des dirigeants de TPE-PME et managers en charge du recrutement pour les aider à se poser les bonnes questions lors d’un recrutement. Analyse du besoin, rédaction de l’offre d’emploi, tri des candidatures, gestion de l’entretien et suivi : toutes les étapes clés du recrutement sont passées en revue sur la base d’exemples concrets et décryptées pour leur faciliter le quotidien. En 20 minutes, ils peuvent tester leurs connaissances et apprendre à déjouer les pièges des stéréotypes et gagner du temps pour le reste...