

LES RECRUTEURS FORMÉS CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Parue au *Journal officiel* du 28 janvier, la loi Égalité et citoyenneté prévoit, entre autres dispositions, de rendre obligatoires les formations

LOI ÉGALITÉ

à la non-discrimination pour les recruteurs. Selon l'article 214 de cette loi, transposé en L. 1131-2 dans le Code du travail, « dans toute entreprise employant au moins 300 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 ». À noter que ce seuil avait d'abord été fixé à 50 avant d'être haussé à 300 par un amendement du gouvernement.

UNE LUTTE DÉJÀ ENGAGÉE. Président du Syntec conseil en recrutement, Wilhelm Lalignant réagit : « Cette loi est une bonne chose, mais elle ne changera pas

les pratiques des cabinets de recrutement, qui n'ont pas attendu le législateur pour s'emparer de la lutte contre les discriminations. » Il rappelle que « tous les adhérents du Syntec conseil en recrutement sont signataires de la Charte du recrutement responsable », rédigée par le Syntec, dont le premier article stipule que les cabinets ne pratiquent pas la discrimination fondée sur les critères interdits par la loi.

Cette charte, qui se veut un engagement tripartite (cabinets, candidats, entreprises), engage les entreprises clientes signataires à la même obligation. Néanmoins, la loi formule une obligation de formation. Dès lors, « faudra-t-il conserver les factures des formations qu'auront suivies nos recruteurs ? », s'interroge Wilhelm Lalignant.

EMMANUEL FRANCK

L'INTERVIEW

« Un manifeste pour faire de la santé au travail un débat aux présidentielles »



FRANÇOIS COCHET

PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION DES INTERVENANTS EN RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pourquoi interpellez-vous les candidats aux présidentielles via un manifeste (1) ?

Parce que la question du travail est en réalité absente des débats. Ceux qui souhaitent que l'on travaille plus, comme ceux qui anticipent une baisse du volume d'emploi se retrouvent en fait pour ignorer la question essentielle : comment travailler mieux ? Travailler mieux, cela signifie se concentrer sur ce qui fait sens, sur ce qui est utile pour les destinataires du travail, – les clients ou usagers –, favoriser la créativité et l'entraide au travail, améliorer dans un même mouvement les conditions de travail et l'engagement des travailleurs. Cet objectif peut être la clé pour déverrouiller des sujets qui apparaissent bloqués : une nouvelle compétitivité de nos entreprises, une meilleure efficacité de nos administrations, la maîtrise de nos dépenses sociales. Cela permet de réduire les coûts liés à la non-santé au travail comme les maladies professionnelles, le burn-out ou l'absentéisme. Plus de la moitié des personnes qui liquident leur retraite ne sont plus au travail mais au chômage ou en invalidité la veille de leur départ. On repousse l'âge de la retraite mais on ne fait rien pour que les seniors puissent continuer à travailler dans des conditions qui leur soient adaptées. C'est un gâchis considérable.

Quels sont les coûts induits par le manque de prise en compte de la santé des travailleurs que vous mettez en avant ?

Des emplois ne sont pas pourvus parce que les conditions de travail ne sont pas bonnes. Ailleurs, les salariés s'épuisent sur des tâches qui n'ont pas de sens au lieu d'imaginer de nouveaux projets. L'État employeur devrait être exemplaire. Or la gestion des ressources humaines de l'État doit absolument évoluer car la situation des personnels se dégrade : surcharge ou sous-charge de travail, organisations figées, tensions relationnelles croissantes et non gérées, perte de sens. L'État devrait entreprendre un travail pluridisciplinaire pour évaluer les coûts de la non-santé au travail et proposer des moyens de faire progresser la situation un peu sur le modèle du collège d'expertise des risques psychosociaux piloté par Michel Gollac. Sur les questions du suicide au travail ou du burn-out, comme sur la prévention des risques psychosociaux dans les restructurations, la Firps a fait de nombreuses propositions à partir de nos observations des meilleures pratiques existantes. Des évolutions très favorables peuvent être engagées rapidement.

PROPOS RECUEILLIS PAR ROZENN LE SAINT

1) Il sera envoyé aux candidats le 10 février, téléchargeable sur firps.org

Un nouveau mémoire digital récompensé

NUMÉRIQUE

C'est le 2 février qu'a eu lieu la remise du Prix du mémoire digital, dont c'était la 4^e édition.

Un événement organisé par la société de conseil Arctus, en partenariat avec l'association Innov'Acteurs, MkF et la BnF, auxquels s'associe *Entreprise & Carrières*.

FAVORISER LA RECHERCHE. L'objectif est de récompenser le mémoire de recherche d'un étudiant de master 2 portant sur une problématique en lien avec le numérique, afin d'encourager les jeunes talents et de favoriser la recherche dans le domaine du management des technologies de l'information et de la communication.

La dynamique prend de l'ampleur, avec 33 mémoires reçus (contre 29 l'année dernière) provenant de 25 cursus dans 18 établissements. Les thématiques de ces travaux offrent un panorama étendu du digital. Dans les ressources humaines, bien sûr : transformation digitale et organisation, génération Z, intranet collaboratif, *digital learning* et gestion des talents, mais aussi dans la communication, le marketing, la culture, la société. Et le « Prix est connecté aux tendances », observe Isabelle Reyre, directrice associée d'Arctus. Après les Moocs, le *big data* et le *crowdsourcing*, le jury a, cette fois, distingué un travail de recherche sur les objets connectés. À la clé pour le lauréat : 2 000 euros et l'édition numérique de son mémoire avec un dépôt légal à la BnF. **HÉLÈNE TRUFFAUT**

www.prixdumemoiredigital.com