

GUIDE DU **RECRUTEMENT**



OBJECTIFS DU GUIDE

*Accompagner les managers
dans le processus de recrutement*

*Rappeler les étapes
du processus de recrutement*

*Promouvoir des pratiques
équitables et non discriminantes*

*Faciliter une sélection fondée
sur les compétences*

LE RECRUTEMENT INCLUSIF : UNE NÉCESSITÉ STRATÉGIQUE

Le recrutement inclusif vise à garantir une égalité de traitement entre tous les candidats, en offrant les mêmes chances à chaque talent, quels que soient son origine, son parcours ou sa situation. L'objectif est clair : diminuer les biais conscients ou inconscients et lever les barrières d'accès à l'emploi qui peuvent défavoriser certains profils.

Même si cela semble une évidence, et bien que de nombreuses entreprises affichent des valeurs inclusives, des pratiques discriminantes persistent, souvent de manière involontaire. Pour un.e manager, adopter une posture inclusive, c'est aussi valoriser les différences comme de véritables leviers de performance.

UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT EN LIGNE AVEC NOTRE POLITIQUE DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

Dans le cadre de notre politique Diversité, Égalité & Inclusion, nous avons mis en place une communauté d'ambassadeur.rice.s de la diversité au sein des Aéroports de Lyon. Cette communauté est animée par deux référents : Philippe Araujo, Directeur des Ressources Humaines et Zohra El Abed, Référente Diversité. Ensemble, ils œuvrent à promouvoir un environnement de travail inclusif et engagé, en lien avec les valeurs de l'entreprise.

LE RECRUTEMENT EST **UNE ÉTAPE CLÉ** POUR TOUTE ORGANISATION



Ce guide vise à harmoniser nos pratiques et à garantir un processus équitable, transparent et sans discrimination. Il s'inscrit dans notre engagement en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion. Nous nous engageons à respecter les principes d'égalité des chances. Le recrutement doit refléter cette volonté d'exclure toute forme de discrimination liée au genre, à l'âge, à l'origine, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la religion ou à tout autre critère illégal.

Faire le choix de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion dans ses processus de recrutement, c'est non seulement un enjeu éthique, mais aussi une opportunité stratégique pour l'entreprise.

Voici quelques bénéfices concrets :

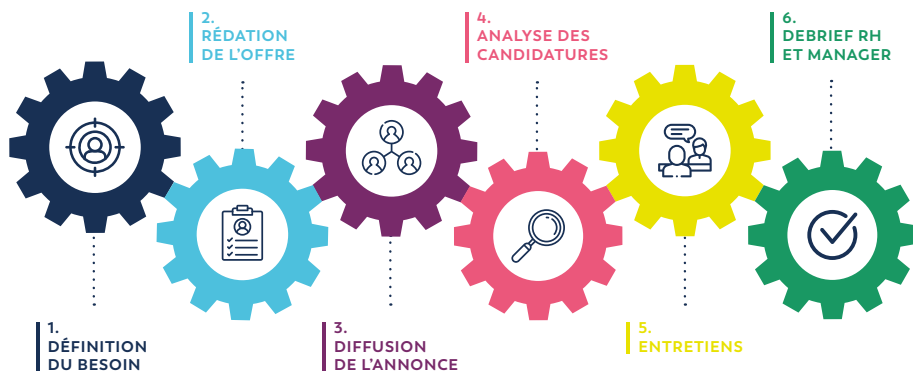
- ✓ **Intégration facilitée** grâce à des environnements plus ouverts.
- ✓ Accès élargi à un **vivier de talents** plus riche et varié
- ✓ Meilleure capacité d'adaptation.
- ✓ Renforcement de la **cohésion** et de l'intelligence collective.
- ✓ Amélioration du **bien-être** et de l'engagement des collaborateurs.
- ✓ Stimulation de la **créativité** et de l'innovation.
- ✓ Amélioration de l'**image de marque** employeur.
- ✓ Réduction des coûts liés au turn-over.



33%

c'est l'augmentation des chances de surperformance des entreprises les plus diversifiées sur le plan ethnique et culturel, selon une étude McKinsey.

NOTRE **PROCESSUS** DE RECRUTEMENT



1. **COMMENT DÉFINIR LE BESOIN ?**

- ☒ Je réalise une analyse précise du poste : missions, compétences requises, enjeux et environnement du poste (incluant les horaires ou les spécificités du poste : travail de nuit, travail au froid, en open-space, avec des déplacements etc.).
- ☒ Je distingue clairement les compétences essentielles (obligatoires) des compétences souhaitables (atouts).
- ☒ Je rédige une fiche de poste détaillée, objective et formulée de manière inclusive (vocabulaire non généré, intitulé de l'offre au féminin et au masculin).



« La personne recrutée sera amenée à... » « Vous travaillerez en lien avec l'ensemble de l'équipe » Ce poste s'adresse à toute personne disposant des compétences... »



2. COMMENT RÉDIGER L'OFFRE ?

- ☒ J'emploie un langage neutre, valorisant et inclusif.
- ☒ Les exigences sont justifiées par les compétences nécessaires pour le poste (Savoir-être et Savoir-faire).
- ☒ J'exclus les critères potentiellement discriminants (sexe, âge, nationalité, etc...).



Conformément à l'article L.1132-1 du Code du travail et L.225-1 du Code pénal, une personne ne peut être écartée d'un recrutement, d'un stage ou d'une formation en raison de :



L'origine



Le sexe



Les mœurs



La grossesse



L'âge



Le handicap



L'orientation sexuelle



L'identité de genre



La situation de famille



Les opinions politiques



Les convictions religieuses



L'apparence physique



Le nom de famille



Le lieu de résidence



L'état de santé



La perte d'autonomie



La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



La domiciliation bancaire



L'exercice d'un mandat électif



Les activités syndicales ou mutualistes



Les caractéristiques génétiques



L'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie



L'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une nation



L'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une race



La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique (visible ou non)



DIFFUSION DE L'ANNONCE ?

- ✓ Une fois que vous avez finalisé la rédaction de l'offre avec l'appui du service RH, celle-ci est diffusée sur plusieurs jobboards (plateformes de recrutement en ligne) adaptés au profil recherché. Cette étape vise à garantir une large visibilité de l'annonce et à attirer un maximum de candidatures qualifiées.

À noter : Le choix des canaux de diffusion (Site carrière, Pôle emploi, APEC, LinkedIn, etc.) est fait en fonction du poste et du public ciblé. Dans le cadre du recrutement d'alternants et de stagiaires, l'offre sera diffusée auprès des écoles sélectionnées par le/la manager et la direction RH.



Si vous le souhaitez, vous pouvez republier votre offre sur LinkedIn pour booster la visibilité de l'entreprise et attirer de nouveaux talents.

Toutes nos offres apparaissent sur LinkedIn sur la page Lyon Aéroport.

Une fois que vous avez cliqué sur l'offre. Vous pouvez cliquer sur la flèche en haut, à droite pour republier l'offre.



ANALYSE DES CANDIDATURES

Le pôle accompagnement RH sélectionne les candidatures reçues sur la plateforme Vinci Jobs. Les candidatures sélectionnées à la suite de ce premier tri, seront ensuite partagées sur SharePoint dans un dossier commun avec le manager.

- ✓ J'applique les critères définis dans la fiche de poste.
- ✓ J'analyse les CV sur la base des compétences, de l'expérience et des qualifications.

À noter : Pour respecter la réglementation RGPD, les CV doivent être supprimés une fois que le recrutement est finalisé. **Les CV ne doivent pas être conservés plus de deux ans sur nos PC.**



CONDUIRE LES ENTRETIENS

- ✓ Je lis le CV avant l'entretien.
- ✓ Je prépare mes questions et structure ma présentation.
- ✓ J'ai le CV du candidat.e lors de l'entretien ainsi que la fiche de poste.
- ✓ Je prends des notes pendant l'entretien.
- ✓ Je n'aborde aucun sujet personnel concernant le/la candidat.e (situation familiale, grossesse, religion, orientation sexuelle, état de santé, handicap etc...).





QUESTIONS À ÉVITER PAR PRÉCAUTION, MAIS PAS FORCÉMENT ILLÉGALES OU DISCRIMINANTES

« Où habitez-vous ? »

Pourquoi éviter ? Peut induire des biais socio-économiques ou géographiques. Mieux vaut demander si le candidat est mobile géographiquement.

« Vous vous entendez bien avec votre manager actuel.le ? »

Pourquoi éviter ? Potentiellement biaisé et subjectif. Mieux vaut évaluer les compétences professionnelles directement.



QUESTIONS INTERDITES PAR LA LOI, À BANNIR TOTALEMENT

Ces questions enfreignent clairement les principes de non-discrimination inscrits dans le Code du travail et peuvent exposer l'entreprise et le recruteur lui-même à des sanctions.

« Vous avez des enfants ? » / « Vous comptez en avoir ? »

Pourquoi c'est interdit ? Risque de discrimination fondée sur la situation familiale ou le genre.

« Vous avez un accent, d'où venez-vous ? »

Pourquoi c'est interdit ? Peut être perçu comme une discrimination raciale ou ethnique.

« Vous êtes à l'aise avec les nouvelles technologies, à votre âge ? »

Pourquoi c'est interdit ? Risque de discrimination liée à l'âge.

« Vous avez un handicap ? »

Pourquoi c'est interdit ? Interdit sauf si le candidat demande un aménagement spécifique. Même si l'aménagement est abordé, nous ne pouvons pas poser de question sur la maladie.

« Vous êtes croyant.e ? »

Pourquoi c'est interdit ? Question sur la religion.

« Que faites-vous pendant votre temps libre ? »

Pourquoi c'est interdit ? Risque de discrimination indirecte selon les centres d'intérêt (religieux, politiques, familiaux...)

« Vous avez le permis ? »

Pourquoi c'est interdit ? Peut-être discriminatoire sauf si le permis est obligatoire pour tenir le poste



BONNES PRATIQUES À ADOPTER

- ✓ Se concentrer **exclusivement sur les compétences, les expériences et les motivations.**
- ✓ Privilégiez des formulations comme :
 - « **Êtes-vous disponible pour travailler à temps plein ?** »
Plutôt que de demander des détails personnels.
 - « **Avez-vous besoin d'un aménagement spécifique pour ce poste ?** »
Sans demander la nature d'un éventuel handicap.
 - « **Pouvez-vous nous parler d'une situation où vous avez dû travailler en équipe ?** »
Plutôt que d'analyser la personnalité de façon subjective.
 - « **Comment gérez-vous un client mécontent ?** » Ou toute autre mise en situation en lien avec le métier sur lequel le recruteur recherche un nouveau collaborateur.



6. DEBRIEF RH ET MANAGER



**LYON
AÉROPORT**

POWERED BY VINCI AIRPORTS

- ✓ Aux Aéroports de Lyon, les entretiens de recrutement sont systématiquement menés en binôme : un représentant des Ressources Humaines et le N+1 du futur collaborateur. Ce mode de fonctionnement permet de garantir une évaluation objective, limiter les risques de discrimination et favoriser un échange plus constructif. Pour les postes en CDI et CDD, un deuxième entretien a lieu avec le DRH et le N+2 du futur collaborateur.
- ✓ Une fois que les entretiens sont finalisés, le pôle Accompagnement RH organise un point avec le N+1 du futur collaborateur afin de débriefer sur les entretiens. Cet échange permet de croiser les regards, d'analyser les candidatures et de choisir ensemble le profil le plus pertinent pour l'équipe.
- ✓ Le/la manager qui recrute doit s'assurer que le service RH fasse un suivi des réponses aux candidats.



DISPOSITIF D'ALERTE VINCI

Pour rappel, tout candidat qui se sentirait victime d'acte discriminatoire peut le signaler sur la plateforme d'alerte Vinci qui est mise à sa disposition :

Dispositif d'alerte - Éthique & Vigilance - Intranet VINCI





LYON AÉROPORT

POWERED BY **VINCI** 
AIRPORTS