



Politique Diversité du groupe Hays France 2019

HAYS Recruiting experts
worldwide

CHARTRE DE LA DIVERSITE HAYS S'ENGAGE

 CHARTRE
DE LA
diversité
EN ENTREPRISE



TINA LING

Président Directeur Général Hays France et Benelux

HAYS

Recruiting experts worldwide

Le secteur du Recrutement est confronté quotidiennement aux problématiques d'égalité de traitement liées à l'embauche. En qualité de cabinet de recrutement, Hays est au cœur de ces problématiques et souhaite en faire l'une de ses priorités stratégiques pour les années à venir. Notre culture est méritocratique. Passionnés par les relations humaines, nous avons créé une Great Place to Work et continuons à tout mettre en œuvre pour que nos salariés puissent s'épanouir sur leur lieu de travail et réussir, quel que soit leur origine, leur sexe, leur situation familiale, leur état de santé, etc.

En moyenne, 95% des salariés de Hays France ayant répondu au questionnaire anonyme « Great Place to Work » estiment que « les collaborateurs sont traités équitablement chez Hays » quel que soient leur âge, leur origine ethnique, leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur éventuel handicap .

Nos collaborateurs, nos clients et nos candidats représentent un large éventail de cultures et d'expériences dont nous nous nourrissons chaque jour.

Nous savons par expérience que cette mosaïque socio-culturelle génère créativité et performance accrue. Du côté de nos collaborateurs, ces éléments influencent positivement la réalisation de notre ambition.

Nous entendons développer une culture d'entreprise chaque jour plus ouverte, attirer et conserver l'ensemble de nos talents tout en excluant les stéréotypes.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Tina Ling



ACTUELLEMENT, LES GRANDES LIGNES DE NOTRE DEMARCHE S'ARTICULENT AUTOUR DE 4 THEMATIQUES

1. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Parce que la recherche d'un emploi peut devenir un véritable « parcours du combattant » pour les personnes en situation de handicap, nous considérons leurs candidatures à compétences égales lors d'un recrutement, en interne ou pour nos clients.

2. EGALITE HOMMES/FEMMES

Parce que les hommes comme les femmes ont besoin d'un équilibre dans leur vie professionnelle comme personnelle et que la différence est enrichissante, Hays croit en l'égalité hommes/femmes dans la répartition des rôles dans l'entreprise et la place de chacun à tous les types de postes.

3. LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION SEXUELLE

Parce que l'ouverture d'esprit est chez Hays une valeur capitale, nous ne portons aucun regard différent sur l'autre et respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs.

4. PROMOTION DE LA MIXITE SOCIALE

Parce que nous considérons que la mixité sociale est une source de réussite, nous avons mis en place des systèmes de rémunération et de promotion interne exclusivement axés sur les compétences. Chez Hays, chaque collaborateur fait vivre et expérimente la mixité sociale au quotidien.

I. NOS ACTIONS POSITIVES POUR DAVANTAGE DE DIVERSITE SUR CES 4 THEMATIQUES



Le groupe Hays France attache une importance primordiale au respect de l'être humain et à la stricte observation de la législation et des règles déontologiques en vigueur en son sein. Hays France met en avant les compétences et ne s'intéresse pas à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'âge, à la situation familiale ou de grossesse, aux caractéristiques génétiques, à la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au nom de famille, au lieu de résidence ou à la domiciliation bancaire, à l'état de santé, à la perte d'autonomie ou au handicap et à la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

NOS ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Hays France veille à promouvoir l'égalité des chances aux personnes en situation de handicap et à respecter les dispositions de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances et la participation à la citoyenneté des personnes handicapées ».

Dans ce cadre, Hays France a mis en place les actions suivantes :

>>>> Hays compte parmi ses effectifs un Responsable Mission Handicap, en charge de sensibiliser et d'informer nos collaborateurs sur la question du handicap, tant s'agissant du recrutement interne que de la reconnaissance de salariés en situation de handicap. Notre Responsable Mission Handicap est le relais et l'appui de nos collaborateurs en situation de handicap et les assiste dans chacune de leurs démarches (reconnaissance du statut de salarié en situation de handicap, aménagement de poste et relais avec la médecine du travail, mise en place de diverses mesures destinées à compenser et réduire la situation de handicap).

>>>> Hays dispose d'un comité de pilotage Handicap, composé de membres appartenant à différents services, en charge de faire respecter la législation en vigueur sur la question du handicap de la manière la plus optimale possible.

>>>> Hays bénéficie de partenariats avec des sites de recrutement spécialisés tels que Mission Handicap permettant de rendre accessibles et visibles aux personnes en situation de handicap toutes nos annonces de recrutement, tant en interne qu'en externe. Ainsi, entre octobre 2017 et octobre 2018, environ 22 000 annonces ont été postées sur handicap.fr et nous avons reçu 168 candidatures en réponse à nos annonces sur la même période. Par ailleurs, notre page Hays sur handicap.fr a été consultée plus de 23 000 fois.

>>>> Notre Direction des Ressources Humaines est en lien étroit et permanent avec notre médecine du travail, afin d'adapter le poste de travail des personnes en situation de handicap.

>>>> Les salariés en situation de handicap ou ayant à charge un ayant-droit en situation de handicap, peuvent bénéficier au sein du groupe Hays France d'un aménagement de leur temps de travail, en application de notre accord sur le temps du travail.

>>>> Nous communiquons en interne et en externe sur le handicap. A ce titre, il est notamment rappelé sur notre site hays.fr comme sur chacune de nos annonces que « Hays s'engage dans l'insertion professionnelle des personnes en situation en handicap » et il y est apposé le logo « Mission Handicap ».

>>>> Nous veillons à ce que nos locaux, à Paris, comme en régions, soient accessibles aux personnes à mobilité réduite.

>>>> Notre Responsable achats développe le recours au Secteur Adapté et Protégé (SAP) : nous sommes en partenariat avec différentes structures, dont des ESAT, pour la mise sous pli, commande de fournitures, goodies, etc.

>>>> L'ensemble de nos salariés a la possibilité de dénoncer toute discrimination via une hotline assurée par un prestataire externe indépendant (SAFECALL) dans le cadre d'une procédure d'alerte, le numéro de cette hotline faisant l'objet d'un affichage et d'une communication annuelle à l'ensemble de nos salariés.

>>>> Hays accorde des aides financières ponctuelles afin d'aider ses collaborateurs pour leurs trajets quotidiens en cas de contre-indication médicale ou handicap ne permettant pas l'usage des transports en commun (exemple : prise en charge des frais de taxis).

>>>> Nos salariés en situation de handicap ont vraisemblablement dans leur vie personnelle des activités où ils sont soit gênés, soit dans l'impossibilité de les réaliser. A compter de la remise du justificatif de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et pendant toute la durée de la validité de celle-ci, chacun de nos salariés en situation de handicap peut bénéficier du financement d'un chèque emploi service universel CESU d'un montant de 65 € chaque mois.



NOS ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse – article L.1242-1 du code du travail – est strictement prohibée. HAYS France prend un soin tout particulier à appliquer strictement ses obligations légales en la matière.

Des chiffres et des faits :

Nous veillons à former l'ensemble de nos salariés, quel que soit leur sexe.
Nous employons plus de femmes que d'hommes :

60% de nos salariés sont des femmes au 1^{er} janvier 2019

Toutes catégories professionnelles confondues, et au sein des différents comités de Direction, la parité est parfaitement respectée.

Lors d'une étude réalisée en 2018 pour concourir de nouveau au palmarès « **Great Place to Work** », (Hays : 4^e place en 2017), nous avons pu constater que le montant de la rémunération annuelle moyenne des consultants (métier numériquement le plus important chez Hays – environ 80% de nos salariés) est légèrement supérieur pour les femmes.

Hays considère que la formation est l'un des facteurs phares de l'égalité professionnelle, puisqu'elle contribue au développement des compétences et au développement professionnel. Le développement de la mixité constitue l'une des priorités du groupe Hays, elle renforce notre attractivité et notre capacité à attirer et conserver tous les talents. Enfin, notre PDG, Tina Ling, est une femme classée dans le top 50 des femmes dirigeantes du monde du recrutement 2018. Ce classement a été établi par SIA (Staffing Industry Analysts).

Au sein de notre société, l'égalité professionnelle est donc un sujet primordial qui se décline de la manière suivante :

>>>> Au niveau mondial, notre Groupe Hays Plc publie un rapport chaque année sur la mixité dans le monde du travail à l'échelle mondiale et nationale, pour promouvoir l'ambition des femmes et réduire les inégalités entre les sexes.

Notre étude met en lumière les divergences de perception entre hommes et femmes mais aussi les facteurs qui peuvent influencer sur une meilleure parité dans le monde du travail.

>>>> S'agissant de l'évolution professionnelle chez Hays, nous appliquons des grilles de rémunération qui garantissent une absence de discrimination entre les hommes et les femmes. Ainsi, les critères de promotion s'appuient principalement sur des critères chiffrés, donc objectifs.

NOS ACTIONS EN FAVEUR DE LA PARENTALITE

Nous avons développé et mis en place des actions favorisant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle sur le sujet de la parentalité, tant pour les femmes que pour les hommes.

Durant la grossesse :

- Facilitation du télétravail durant la grossesse : 1 jour par semaine à compter du 5^e mois de grossesse
- Aménagement des horaires en offrant aux salariées 30 minutes chaque jour pour faciliter les déplacements dès la fin du 3^e mois de grossesse.

Retour de congé maternité ou congé d'adoption :

- Mise en place d'horaires allégés durant la première semaine de reprise
- Mise en place d'une garantie sur salaire durant les 3 mois suivant le retour du congé maternité de la salariée
- Pour l'ensemble de nos salariés, père ou mère : 3 demi-journées offertes pour réaliser les rendez-vous médicaux obligatoires jusqu'aux 6 mois de l'enfant
- Systématisation d'un entretien RH un mois après un retour de congé maternité et proposition d'heures de coaching personnalisées

Pour les pères :

- La loi prévoit un congé de 11 jours, indemnisé à compter de 2 ans d'ancienneté dans votre entreprise. Désormais, le congé paternité sera indemnisé quelle que soit l'ancienneté du salarié

Pour les couples homoparentaux :

- Hays est actuellement en train de mettre en place des actions en faveur des couples homoparentaux qui entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2019.

NOS ACTIONS CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE

Hays France fait un don chaque année à l'association loi 1901 SOS HOMOPHOBIE, luttant contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie.

Cette association est organisée autour d'instances dirigeantes (bureau, conseil d'administration) et de délégations, couvrant une grande partie de la France, de commissions et groupes de travail. Elle met en place une ligne d'écoute anonyme ayant pour objectif de répondre aux victimes ou témoins de LGBTphobies 7 jours sur 7 dans certaines affaires complexes, un accompagnement personnalisé si elles acceptent que leur anonymat soit levé.

NOS ACTIONS EN FAVEUR DE LA MIXITÉ SOCIALE ET DE L'INCLUSION

Parce que vivre ensemble chez Hays nous paraît naturel et que les profils diversifiés de nos collaborateurs et de nos candidats sont vus comme une richesse et non un obstacle, nous avons implémenté en faveur de l'égalité des chances, les actions suivantes :

>>>> Parmi les méthodes de recrutement de Hays France, nous avons recours à des entretiens d'embauche collectifs favorisant la diversité sociale puisque les opérationnels ne disposent ni du nom, ni du cv des candidats qu'ils rencontrent. Sans a priori sur la personne et après une première validation du candidat à l'issue de l'entretien collectif, les opérationnels n'auront accès à ces informations qu'en vue d'un deuxième entretien, cette fois individuel.

>>>> Via sa taxe d'apprentissage, Hays France a versé en 2018, 10 000 € au COREP, organisme non lucratif qui finance des bilans d'orientation scolaire de jeunes en situation de fragilité sociale, familiale et/ou psychologique.

II. NOS MESURES POUR SENSIBILISER ET FORMER NOS COLLABORATEURS A LA DIVERSITE



Chez Hays, nous considérons que la formation est l'un des facteurs de l'égalité professionnelle qui contribue au développement des compétences et au développement professionnel de ses collaborateurs. Nous formons l'intégralité de nos collaborateurs à travers une formation interne nommée « recruter sans discriminer ». A l'occasion de cette formation, ces derniers apprennent à s'abstenir de toute discrimination, tant au moment de la rédaction de l'offre d'embauche qu'au moment de l'entretien physique avec un candidat. Ils sont également sensibilisés sur le fait d'éviter tout jugement de valeur et sont invités à reconnaître tous les différents types de discriminations.

Aussi, nos consultants sont déontologiquement irréprochables, à tous les stades de la procédure de recrutement : de la création de l'offre dans notre base de données, pré-sélection des candidatures, préqualification téléphonique, constitution du dossier d'inscription, saisie des informations sur One Touch, entretien de recrutement, tests, prises de référence, rédaction du CV Hays, compte-rendu d'entretien et compte-rendu au client.

L'ensemble de nos contrats de travail récapitulent les règles déontologiques à respecter.

Dans ce cadre, nos salariés s'engagent à respecter strictement la législation sur le recrutement en matière d'embauche et de non-discrimination, et il est notamment rappelé que toute annonce doit respecter les règles de non-discrimination et en particulier clairement indiquer que l'emploi est ouvert aux candidats des deux sexes, qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son patronyme, de son âge, de son sexe, de son état de grossesse, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son état de santé ou de son handicap, de son apparence physique.

Les candidats doivent être expressément informés des méthodes et techniques d'aide au recrutement qui vont être utilisées à leur égard. Ils doivent connaître les informations demandées au candidat, lesquelles ne doivent avoir d'autre finalité que d'apprécier sa capacité à occuper le poste proposé. Elles doivent aussi présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi considéré et aucune annotation de nos collaborateurs, qu'elle soit manuscrite ou informatique, ne doit porter un jugement tendancieux sur un individu, les appréciations devant se limiter strictement aux informations nécessaires pour le poste proposé (identité, formation, expérience, motivation au regard du poste et de l'entreprise).

III. NOS GARANTIES EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DE CARRIERE

Pour assurer le caractère non-discriminatoire de nos procédures de recrutement, en interne et vis-à-vis des candidats que nous proposons à nos clients, aucun critère, illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge) n'apparaît lors de la diffusion d'offres d'emploi.

Les critères retenus pour le recrutement de nos collaborateurs sont strictement fondés sur les compétences et la qualification du candidat en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Lors des entretiens collectifs organisés pour recruter nos consultants (assessments), les Managers qui y participent ne reçoivent aucune information sur leur adresse, leurs diplômes, leur nationalité, leur parcours, etc. De telle sorte qu'ils sont uniquement influencés par les aptitudes du candidat à occuper le poste à pourvoir et que le risque d'écarter un CV chez Hays de par son contenu est évité.

En outre, l'évolution professionnelle de nos salariés est fondée sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. S'agissant plus particulièrement de notre population commerciale, l'évolution professionnelle s'opère de manière objective et transparente puisqu'elle dépend du chiffre d'affaires généré. De plus, les rémunérations font l'objet d'une révision annuelle qui permet de revoir les éventuels écarts de rémunération et d'opérer un possible rattrapage.



IV. NOTRE COMMUNICATION EN INTERNE ET EN EXTERNE EN FAVEUR DE LA DIVERSITE

Le groupe international Hays Plc bénéficie d'une visibilité à l'échelle mondiale, de par sa présence sur les différents réseaux sociaux LinkedIn, Instagram, Facebook etc. Nos communications rayonnent également sur notre site internet et notre site intranet à l'égard de nos salariés. Sur l'intranet, nos consultants sont notamment informés de notre engagement « Mission Handicap » qui consiste à promouvoir auprès de nos clients, le handicap et à conclure des partenariats avec des sites d'emplois spécialisés : actuellement nous avons un partenariat avec handicap.fr.

En 2018, Hays a également publié la 4^e édition de son rapport sur « la mixité dans le monde du travail », sa promotion a été faite comme chaque année en interne et en externe sur les réseaux sociaux et dans les médias. La diversité et l'égalité de traitement sont au cœur de nos préoccupations, nous sommes pleinement acteurs de notre secteur. Il en va de notre rôle d'accroître la diversité grâce à de meilleures pratiques de recrutement et d'embauche. Nous communiquons sur ces pratiques dès l'intégration et la formation de chacun de nos collaborateurs avec notamment notre formation « recruter sans discriminer ».

Nous demandons à l'ensemble de nos collaborateurs de promouvoir l'esprit de notre politique sur la diversité qui est accessible sur notre intranet et qu'ils peuvent consulter à tout moment. Enfin, Hays France a toujours participé à différents événements en faveur de la diversité (exemple : participation à la course « La Parisienne » pour soutenir la recherche sur le cancer du sein, concours de la plus belle moustache pour soutenir et récolter des fonds pour la fondation Movember contre le cancer de la prostate et les maladies masculines). Ces actions sont en faveur tant des hommes que des femmes.

Depuis 2017, Hays France s'engage encore davantage en sponsorisant des courses caritatives à travers la France, dans chaque ville où nous sommes présents, soit 21 courses au total. La charte de la diversité du groupe Hays France a par ailleurs été soumise pour avis aux représentants du personnel de la société Hays TT.

V. COMMENT NOUS ASSURONS LE SUIVI DE NOS ACTIONS

Hays France étant signataire de la Charte de la diversité, s'engage à mettre à jour et à compléter sa propre charte et à apposer le logo de la diversité dans le plus grand nombre de ses communications.

Hays France entend faire vivre au quotidien sa politique sur la diversité et assurer son évolution comme son amélioration constante par le biais de différents groupes de travail. Sur la question du handicap, notre Responsable Mission Handicap pilote nos actions en faveur du handicap au quotidien, suit le nombre de personnes en situation de handicap présentes dans nos effectifs. Il adresse un point trimestriel à la DRH.

Sur la parité, notre outil SIRH interne « Hays Staff » nous aide à produire des statistiques nous permettant de garantir un équilibre dans la répartition des rôles et la place de chacun à tous types de postes.

Enfin, notre Charte est suivie et mise à jour chaque année par un groupe de travail dédié à cet effet.



CONTACT

Comment nous contacter sur la question de la diversité chez Hays France ?

Pour toute question relative à notre guide sur la Diversité, nous vous invitons à contacter notre Directeur Relations clients & Qualité, la Direction des Ressources Humaines ou notre service People & Culture en nous adressant un email aux adresses suivantes : **serviceclient@hays.fr** ou **hps-drh@hays.com**.

