



IGS INSERTION  
INCLUSION

# CHARTRE DU RECRUTEMENT INCLUSIF ENTREPRISES, **ENGAGEZ-VOUS !**



**Un projet mené en 2023**, suite à la création du pôle dédié aux activités d'insertion et d'inclusion du Groupe IGS.

La réalisation de cette charte provient d'un **constat et d'un souhait d'engagement** de la direction du Groupe et de ses entreprises partenaires.

Elle a **pour but de sensibiliser et d'accompagner** les recruteurs à embaucher des profils divers et variés, **sans discrimination ni jugement.**

**C'EST EN RECRUTANT DIFFÉREMMENT QU'ON FERA LA DIFFÉRENCE.**



# PRÉAMBULE

Fondé en 1975, le Groupe IGS fait partie des acteurs majeurs de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle en France. Il est composé de 10 écoles et 5 centres de formation d'apprentis et forme plus de 15 000 personnes chaque année dont 9 300 alternants et apprentis. Basé sur 3 campus en France à Paris, Lyon et Toulouse, il bénéficie d'un réseau européen et international.

Le Groupe IGS propose un modèle d'école ouverte, académique et professionnalisante auquel chacun est convié et qui permet à chacun, quelles que soient ses singularités, ses aspirations et ses origines, de trouver sa place dans un monde en métamorphose.

A ce titre, la présente charte relative au recrutement inclusif d'IGS Insertion Inclusion (ci-après dénommée la « **Charte** »), a pour finalité de présenter les valeurs auxquelles ledit Groupe est attaché, et souhaite que l'entreprise partenaire de ce dernier (ci-après l'« **Entreprise** ») y adhère dans le cadre de son processus de recrutement d'alternants en formation continue et/ou de stagiaires en formation initiale du Groupe IGS (ci-après sans distinction de genre le « **Candidat** » ou les « **Candidats** »).

Humanisme, Ouverture, Engagement sont les trois valeurs qui dirigent non seulement notre manière de transmettre nos enseignements, mais ce sont surtout celles qui nous représentent et qui sont incarnées et vécues au quotidien par nos apprenants, nos formateurs, nos alumni et nos collaborateurs.

Ces valeurs intègrent également :

- La transparence
- La confiance
- La traçabilité dans le respect des droits et obligations de chaque candidat
- La lutte contre toute forme de discrimination.

L'Entreprise s'engage à faire application de l'ensemble desdites valeurs ainsi que de toutes les dispositions objets de la Charte dans le cadre du processus de recrutement des Candidats au sein de leur équipe.



# EN SIGNANT CETTE CHARTE L'ENTREPRISE S'ENGAGE À :

## **ARTICLE 1 :**

### **FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

L'Entreprise sera tenue de respecter les principes de non-discrimination ainsi que d'appliquer une égalité de traitement dans le cadre de :

- La rédaction d'offres d'emplois et/ou de stages à pourvoir ;
- La procédure de recrutement pour l'ensemble des Candidats qui postuleront auxdites offres et/ou aux stages ;
- L'intégration des Candidats retenus au sein des équipes de l'Entreprise.

Pour rappel, les 25 critères de discrimination interdits par la loi sont :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race
- L'appartenance vraie ou supposée à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- Les convictions religieuses ou philosophiques
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La vulnérabilité économique apparente
- La capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français
- La qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte

## **ARTICLE 2 :**

### **SENSIBILISER AU RECRUTEMENT INCLUSIF**

L'Entreprise sensibilisera ses équipes, ainsi que ses recruteurs, tuteurs et managers terrains pour permettre l'intégration de profils variés, venant de tout horizon et ce, sans jugement. A travers son pôle insertion inclusion, le Groupe IGS s'engage donc à former et accompagner les entreprises partenaires sur un recrutement alternatif.

## **ARTICLE 3 :**

### **RÉALISER UN ENTRETIEN CIBLÉ AU REGARD DES COMPÉTENCES DES CANDIDATS :**

**3.1** L'Entreprise s'engage à sélectionner les Candidats en prenant en compte seulement leurs compétences comme suit :

- Les connaissances théoriques acquises lors du parcours académique antérieur et en lien avec le poste à pourvoir ;
- Le savoir-faire/les aptitudes professionnelles découlant de toutes les expériences acquises et en relation notamment avec le poste à pourvoir ;
- Le savoir-être / les qualités personnelles attendues pour occuper ledit poste.

**3.2** Les Candidats pourront se présenter sans CV à leur entretien.

Des alternatives pourront être proposées par l'organisme de formation ou l'Entreprise (magasin d'application, immersion ou outils de compétences).

**ARTICLE 4 :**  
**PRÉVOIR UN PROCESSUS COURT DE VALIDATION**

**4.1** Dans la mesure du possible, l'Entreprise s'engage à faire ses meilleurs efforts afin de faire passer un seul entretien aux Candidats qui verront leur candidature retenue par cette dernière le cas échéant.

**4.2** Au-delà de cet unique entretien, l'Entreprise sera en droit aussi de prévoir une rencontre terrain où les Candidats sélectionnés rencontreront certains de ses salariés.

**ARTICLE 5 :**  
**APPORTER DE LA VISIBILITÉ QUANT À LA SUITE À DONNER À L'ENTRETIEN**

L'Entreprise s'engage auprès des Candidats ayant passé leur entretien à leur apporter une réponse dans les plus brefs délais pour permettre à ces derniers d'avoir le plutôt possible une visibilité s'agissant de la suite à donner à leur candidature ; par ce procédé, en cas de réponse négative apportée aux Candidats, ces derniers pourront ainsi rebondir en postulant à d'autres offres d'emploi et/ou stages auprès d'autres entreprises.

Dans ces conditions, l'Entreprise fera ses meilleurs efforts afin d'apporter une réponse comme suit :

- Sous 48h – si la réponse est négative, les Candidats recevront une réponse rapide avec une explication courte des raisons de leur refus ;
- Sous 5 jours – si la réponse est positive, une promesse d'embauche sera envoyée aux Candidats concernés 5 jours après avoir passé leur entretien.

**ARTICLE 6 :**  
**PRÉPARATION À L'INTÉGRATION ET AU SUIVI DU NOUVEAU COLLABORATEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

Une fois que les Candidats auront été retenus pour occuper les postes proposés par l'Entreprise concernée par les offres d'emploi ou de stage, cette dernière s'engage à assurer la bonne intégration ainsi que le bon suivi desdits Candidats au sein de ses équipes.

Pour ce faire, l'Entreprise sera tenue de prendre toutes les dispositions nécessaires à la bonne intégration des Candidats retenus en prenant en compte les différences de chacun.

À ce titre, l'Entreprise pourra faire appel aux services du Groupe IGS pour le suivi du/des Candidat(s) concerné(s) durant l'intégralité de leur formation.

Stéphane de MIOLLIS  
Directeur Général exécutif  
Le 22 novembre 2023

Nom du représentant de l'entreprise  
Fonction occupée au sein de l'entreprise  
Date de signature du présent document





# IGS INSERTION INCLUSION

*VOUS SOUHAITEZ VOUS ENGAGER ? VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?*

**Caroline COSTA SAVELLI**  
**Directrice**  
ccostasavelli@groupe-igs.fr

**Christopher CLATOT**  
**Directeur du Développement**  
cclatot@groupe-igs.fr