

Notre politique de recrutement

Par quels moyens recrutons-nous ?

Après une recherche systématique en interne, nous recrutons par :

- l'exploitation de nombreuses candidatures spontanées reçues chaque année,
- la diffusion d'annonces sur les sites internet d'offres d'emploi et la presse spécialisée,
- l'intervention de cabinets de recrutement,
- le biais de nos partenariats avec les écoles et centres de formation,
- l'utilisation des réseaux sociaux professionnels

Egalité des chances

Mission handicap

Au travers de ses recrutements, l'UAB développe sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Parité femmes - hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République.

Dans ce cadre, la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes fait l'objet de dispositions législatives adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes répond désormais à une obligation de résultats et non plus simplement à une obligation de moyens. Les entreprises doivent mesurer leurs résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et assurer la transparence du résultat en le publiant sur leur site.

Par application de la méthodologie de calcul définie par décret, l'UAB obtient 83 points sur 100 possibles dans la mesure de l'index d'égalité salariale.

Ce résultat place l'entreprise au-delà du seuil de 75 points identifiés comme le minimum à atteindre à un horizon de trois ans.

L'entreprise accorde une grande importance à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui constitue un axe majeur de sa politique RH visant à développer la mixité et améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Confortée par ces résultats, l'entreprise poursuit ses actions afin d'améliorer les résultats globaux et apporter des réponses adaptées sur des situations spécifiques.



Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité femmes-hommes. Cet index donne lieu à une note totale sur 100 points, calculée à partir de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Pour l'année 2021, les résultats obtenus par l'UAB pour chacun de ces indicateurs sont les suivants :

Période de référence : de 01/2021 à 12/2021
Effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs : 169 salariés
Critères d'analyse : CSP

		Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum à obtenir
1	Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes	33	40
2	Ecarts d'augmentations individuelles	25	35
3	Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15
4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
Note globale obtenue		73	100

La coopérative était constituée, au 31 décembre 2021, d'un effectif global de 193 salariés dont 55 femmes et 138 hommes.

La mixité et la diversité constituent pour l'UAB des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et social, d'efficacité, de modernité et d'innovation.

L'UAB démontre déjà son attachement à ces principes, notamment à travers des actions favorisant l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité des chances déjà en place dans l'entreprise et qui seront maintenues en 2022 et les prochaines années.

Aussi, afin que les femmes et les hommes soient présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, la Direction affirme sa volonté de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de proscrire toute différence de traitement de considération du sexe et de mettre en œuvre les mesures correctrices qui s'imposent dans les domaines qui suivent.

1. Promotion de la mixité des recrutements et de la mixité des emplois et des filières

Les déséquilibres structurels constatés sur certains de nos métiers peuvent avoir pour origine, outre le poids de l'histoire et certains préjugés, un déséquilibre des candidatures, lequel trouve sa source dans l'orientation scolaire.

La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements, organismes de formation et partenaires de l'entreprise notamment pour les métiers occupés majoritairement par des hommes (métiers techniques, logistique).

Dans le même temps, des démarches seront entreprises pour faire connaître les métiers de l'entreprise et susciter une diversification des candidatures ainsi qu'un renouvellement de nos filières de recrutement, notamment par le biais de la MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) mise en place par Pôle Emploi.

2. Carrière et mobilité

L'évolution de carrière et les mobilités sont, en règle générale, les vecteurs les plus significatifs de discrimination. Cette situation résulte de facteurs historiques et culturels, de l'impact des absences de longue durée que subissent plus fréquemment les mères de famille et de la persistance de préjugés et de stéréotypes de genre.

Si les causes ne sont pas nécessairement imputables à l'entreprise, il n'en demeure pas moins indispensable pour l'UAB de réaffirmer la nécessité de permettre à tous les salarié.e.s de bénéficier de l'évolution de carrière qu'il.elle mérite. Pour cela, l'UAB veillera à s'assurer que chaque collaborateur, femme ou homme, pourra accéder à l'ensemble des dispositifs de gestion de carrières et les activer efficacement dans les mêmes conditions.

L'entreprise s'engage par ailleurs à tout mettre en œuvre pour faire évoluer positivement le niveau de responsabilités des femmes et leur permettre d'accéder à certains postes dans lesquels elles sont peu ou pas représentées. L'évolution des femmes en la matière fera l'objet d'un examen attentif à l'occasion de la présentation du rapport de situation comparée.

3. Rémunération effective

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'entreprise affirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'évolution des rémunérations au cours de la vie professionnelle doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Afin de vérifier qu'il n'y ait pas de dérive en la matière, la Direction et le service RH poursuivront leur comparaison annuelle de la rémunération brute des femmes et des hommes. Dans l'hypothèse d'un constat d'écarts significatifs et non justifiés, des mesures de rattrapage seront opérées.

C'est ainsi que l'UAB, pour favoriser le développement harmonieux des compétences et l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs.trices, a orienté son plan d'action égalité professionnelle 2022 autour des 4 domaines suivant :

- la rémunération effective ;
- l'embauche et la mixité des emplois ;
- l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- la formation professionnelle.