

Le Parisien

SPÉCIAL RH Diversité

La Diversité, source de richesse ?

Sommaire

Pages B/C : Enjeux
Pages D/E : Vision
Pages F/G : Témoignages
Page H : Éducation
Page J : Handicap
Page K : Engagements

Sur le chemin de la diversité



© DR

Stéphane Roussel, porte-parole de la charte pour la Diversité, et Président de SFR.

© DR

Namaï Charaï, Présidente du conseil d'administration de l'Acse.

© DR

Béatrice Le Fouest, Directrice du développement RH et de la diversité chez Bouygues Telecom.

© Thinkstock

Orientation sexuelle et identité des genres ? Des mots encore tabous...



Catherine Tripon, porte-parole de la Fédération l'Autre Cercle.

© Thinkstock

© DR

Peu à peu, la diversité s'inscrit dans les politiques RH des entreprises. Cependant, des progrès restent encore à faire sur ces sujets dits « sensibles »...

Ces dernières années, de grands progrès ont été faits en matière de diversité. « En France, un certain nombre de grandes entreprises ont ainsi intégré la problématique de la diversité dans leur politique RH », explique Namaï Charaï, Présidente du conseil d'administration de l'Acse (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances). Ainsi, 3 500 entreprises sont aujourd'hui signataires de la Charte pour la Diversité, contre 35 seulement en 2004. « 88% des signataires mènent des actions en faveur de la diversité et en particulier sur les sujets du handicap (85%), des seniors (79%), des femmes (63%) et des jeunes (56%) », explique Stéphane Roussel, porte-parole de la charte pour la Diversité, et Président de SFR.

Les PME doivent continuer leurs efforts

Néanmoins, il reste encore des efforts à mener notamment dans les PME mais

aussi sur le sujet de la lutte contre les discriminations. A cet effet, les entreprises et les administrations publiques doivent s'attaquer à leurs processus de recrutement et revisiter très clairement leur politique de lutte contre les discriminations pour être en phase avec leur temps.

« Il ne faut pas perdre de vue les habitants des quartiers sensibles, ajoute Stéphane Roussel. Sur ce sujet, il faut que les entreprises s'engagent dans des processus sur le long terme, par exemple en travaillant en collaboration plus étroite avec le monde de l'Education. »

Au-delà du recrutement, les entreprises doivent également se pencher sur le management. « Il est parfois difficile de faire progresser sur le plan professionnel des publics qui se sentent exclus, précise Béatrice Le Fouest, Directrice du développement RH et de la diversité chez Bouygues Telecom. Il y a plusieurs raisons à cela : les stéréotypes, mettre un âge limite pour certains postes, les

valeurs auto-limitantes... » Des sujets sur lesquels Bouygues Telecom a d'ailleurs travaillé ces dernières années pour dépasser ces barrières.

De la diversité à l'égalité

« Nous devons rompre avec le concept de la diversité pour nous pencher sur l'égalité de traitement pour tous », souligne Namaï Charaï. Une démarche à laquelle contribuent les évolutions réglementaires mais également l'état d'esprit de toute une nouvelle génération qui arrive sur le marché du travail. « Les jeunes sont beaucoup plus ouverts à la diversité. C'est même une évidence pour eux. Ils savent qu'avoir du respect pour ses collaborateurs et leurs différences contribuent à la performance de l'entreprise. A nous de leur donner l'espace d'expression et d'épanouissement qu'ils attendent pour qu'ils performant ! » conclut Béatrice Le Fouest.

■ Anne Del Pozo

“

On doit s'engager dans un processus sur le long terme.”

Stéphane Roussel

Dans les entreprises, l'orientation sexuelle et l'identité des genres ne font pas l'objet d'une réglementation et de quotas. « Nous sommes sur un sujet qui relève de l'intimité, explique Catherine Tripon, porte-parole de la Fédération l'Autre Cercle. Ce critère invisible est très difficile à mesurer ». Pour autant, le PACS et plus récemment la nouvelle loi sur le mariage et l'adoption pour tous contribuent à le rendre visible notamment dans les entreprises. « Les récentes manifestations contre le mariage pour tous ont interpellé l'opinion publique, ajoute Catherine Tripon. De fait, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à solliciter notre fédération. En effet, la plupart du temps, elles sont prêtes à réfléchir et à agir sur ce critère de discrimination, mais ne savent pas comment l'aborder. D'autant qu'il reste encore beaucoup de craintes et de préjugés sur ce sujet, ajoute Catherine Tripon. Pour traiter cette discrimination, il faut commencer par oser prononcer les mots orientation sexuelle et identité de genre... Et il faut également que le management s'engage clairement sur l'égalité de traitement, la neutralité et le respect des personnes quel que soit leur critère de diversité lors des recrutements et ensuite, lors des différents parcours professionnels proposés ».

■ Tristan Corelli

Quelle perception a-t-on de l'égalité des chances dans l'entreprise ?

Selon le Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise réalisé par LH2 pour le Medef en 2012 auprès de 1 000 salariés du secteur privé, 89% des sondés considèrent que la diversité et l'égalité des chances sont des axes importants ou prioritaires pour l'entreprise. Les principales actions visibles par les répondants menées

sur le sujet portent sur sensibilisation, la formation ou la communication interne et/ou externe. Les français sont par ailleurs plus particulièrement vigilants sur la question de la discrimination, notamment celle liée à l'âge (41%), le niveau et le type de diplôme (25%), l'apparence physique (23%) et le genre (23%). Néanmoins, il semble encore difficile d'aborder sa situation

personnelle en entreprise et notamment le sujet de l'orientation sexuelle (17%). Enfin, l'indice du climat d'égalité des chances est de 4,2 sur 10 en moyenne, soit une performance en deçà de la moyenne qui sous-entend une importante marge de progression pour les années à venir.



Obligations et sanctions : décryptage

Les entreprises qui ne respectent pas l'un des quatre fondements de la diversité s'exposent à des sanctions pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison, 45 000 euros d'amende ou une pénalité de 1% de la masse salariale.

Deux sanctions emblématiques ont été prononcées le 25 avril dernier, à l'occasion de la Journée de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : n'ayant pas mis en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle, deux entreprises de plus de 50 salariés se sont vues infliger une pénalité de 1% de leur masse salariale. « Suite à ces mises en demeure, les entreprises ont six mois pour se mettre en conformité avec la loi, note Agnès Cloarec-Mérendon, Avocate associée du cabinet Latham & Watkins, spécialiste en droit social. Au terme de ce délai, si aucun progrès n'a été accompli, les services chargés de veiller au respect du code du travail fixeront le montant de la sanction. »

► **Les quatre obligations à suivre**
L'égalité professionnelle fait ainsi

partie des quatre grandes obligations des entreprises en matière de diversité au même titre que le principe de non-discrimination, l'emploi des seniors et le handicap. Enfreindre le principe de non-discrimination peut entraîner des sanctions civiles (nullité de la mesure discriminatoire, dommages et intérêts, rappel de salaires ou réintégration en cas de licenciement si le salarié en fait la demande) ou pénales (3 ans de prison, 45 000 euros d'amende, peines complémentaires dont l'affichage et la publication de la décision).

► **Une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale**

Une entreprise de plus de 300 salariés qui ne respecterait pas le dispositif « contrat de génération », à savoir la mise en place d'un plan d'action sur l'emploi des jeunes, des salariés âgés et sur la transmission des savoirs et

compétences, se verrait infliger une pénalité de 1% de la masse salariale. Enfin, une entreprise d'au moins vingt salariés ne respectant pas l'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de son effectif se voit contrainte de verser 1 500 fois le smic horaire, soit 13 000 euros.

« Nous observons une montée très nette des contentieux et les sanctions peuvent être redoutables, observe Agnès Cloarec-Mérendon. Dans le même temps, il y a une véritable prise de conscience des effets positifs de l'engagement dans la diversité et nombre d'entreprises désirent être éligibles au Label Diversité délivré par AFNOR Certification. Le poste de Directeur de la Diversité, par exemple, se développe de plus en plus dans les entreprises. »

■ Charles Gaudin

Recruter sans discriminer

Recruter sans discriminer ne se fait pas d'un claquement de doigts. « Les entreprises qui pensent détenir les clés d'un recrutement sans discrimination se trompent », note Cyril Capel, Directeur associé de CCLD Recrutement. La première clé, selon ce spécialiste du recrutement, consiste à mettre en place des formations pour les managers, afin de provoquer pour certains une prise de conscience des stéréotypes. « Il est nécessaire d'admettre nos préjugés pour les dépasser », souligne Cyril Capel. La deuxième clé consiste à mieux définir les profils et les compétences attendus sur un poste, les recruteurs ayant parfois tendance à idéaliser leurs postes...

► **70% des CV font encore aujourd'hui l'objet d'une discrimination**

En France, 70% des CV font encore l'objet d'une discrimination. Pour lutter contre ce travers, les entreprises peuvent mener des audits et des testing afin de reconnaître les origines de cette ségrégation. Le tri des CV doit notamment permettre d'identifier des candidats sur leurs compétences sans tenir compte de leur sexe, origine ou de leur âge. « Recruter sans discriminer requiert une réflexion permanente, confirme Cyril Capel. Il faut accepter de se regarder, d'analyser nos comportements et d'évoluer. » Le schéma d'un recrutement sans discrimination type se dessine en répondant aux questions posées par l'association de cabinets de recrutement « A Compétences Egales » : Quelles mentions peuvent figurer dans mon offre d'emploi ? Quels sujets peuvent être abordés lors de l'entretien de recrutement ? Quels commentaires peuvent être insérés dans les comptes rendus de l'entretien ? Quelles informations communiquer en interne ?

■ Pierre-Eric Brulard

bien différents bien ensemble



Parce que France Télévisions est un employeur public responsable, la diversité se vit sur nos écrans comme dans notre entreprise.

Nous nous engageons en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, quels que soient les origines sociales et ethnoculturelles, les âges, les sexes, les états de santé, les opinions politiques, les convictions religieuses, les orientations sexuelles. Notre politique diversité, nous la déployons avec l'ensemble de nos partenaires (associations, producteurs, annonceurs...) et avec tous les collaborateurs du groupe.

francetelevisions.fr

1 2 3 4 5 0
francetélévisions



© Thinkstock

Egalité homme/femme : l'urgence de changer nos représentations sociales

Il est nécessaire de bousculer les modèles existants pour pouvoir intégrer les nouveaux modes de vie qui se développent. Point de vue sur le sujet avec François Fatoux, Délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE).

« La mise en place d'une politique d'égalité homme/femme n'est pas un jeu à somme nulle puisque les hommes ont eux aussi tout à y gagner. Le modèle de pouvoir au masculin génère souvent des sacrifices pour les hommes qui s'y soumettent, au regard de leur vie de famille mais aussi de leur santé. Concernant la parentalité masculine, par exemple, les hommes étaient discriminés lorsqu'ils affichaient l'intention de s'occuper de leur famille. Ce n'est plus le cas. En s'attaquant à la culture machiste, l'égalité permet aussi de sortir des stéréotypes qui impactent sur la santé des hommes. L'injonction à la virilité induit en effet des

comportements à risque qui causent une forte mortalité masculine. Cela coûte très cher à la société mais aussi à l'entreprise. S'affranchir des normes masculines nécessite également de revoir le modèle de l'inafaillibilité dans la gestion des émotions. Un homme n'a pas le droit d'exprimer ses faiblesses ou de pleurer. L'empathie et l'écoute ne sont pas masculines. Notre société doit bousculer ce type de représentations sociales. Cela revient à questionner les managements quand une femme occupe un poste a priori destiné à un homme, ou inversement. »

■ Charles Gaudin

“

Les hommes ont eux aussi tout à y gagner.”

François Fatoux

Faire de la diversité une source de performance

La diversité ne doit en aucun cas être une démarche subie par les entreprises car, loin d'être une contrainte, elle s'avère revêtir des atouts indéniables. Que ce soit en termes de représentativité, de créativité, de cohésion sociale ou d'image de marque, les entreprises vont puiser dans les différences de chacun de nouvelles ressources et des valeurs fortes, motrices essentielles pour avancer.

Des profils variés génèrent plus de talent

« Plus il y a de profils variés dans une entreprise, plus il y a d'idées, explique Jean-François Chanlat, Chaire Management Diversité et Professeur en sciences des organisations à l'Université Paris-Dauphine. Il faut s'assurer qu'il y ait suffisamment de diversité dans un groupe car c'est une source précieuse de créativité et d'innovation. »

C'est la gestion des différences qui conduit à la performance

La diversité n'est cependant pas un facteur direct de performance. C'est le mode d'organisation et de gestion des différences qui va conduire à la performance. « Le management, c'est avant tout parvenir à ce que l'action collective atteigne son but, poursuit Jean-François Chanlat. Un bon management doit contribuer à l'intégration des altérités des uns et des autres. » C'est pourquoi nombre

de formations spécifiques sont soumises aux managers des entreprises sensibles à la diversité pour créer les conditions d'une parfaite cohésion sociale.

Les différences enrichissent les points de vue

« Nous devons aussi quelque peu sortir de la notion de diversité, souligne Yann Trichard, Délégué national du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) et Directeur Général du cabinet Syd Conseil. Nous ne sommes simplement pas nés pareils. Ces différences entre les individus sont au service d'un fonctionnement global. En fonction des origines, la perception des choses et du temps n'est pas la même. De ce fait, on apprend beaucoup grâce à nos différences car il y a davantage d'échanges et de transferts de compétences dans la société. Cela facilite la prise de recul et la remise en question. Il faut relativiser la différence afin qu'elle devienne un vecteur de distinction et qu'elle soit créatrice de valeur. »

■ Tristan Corelli



Yann Trichard, Délégué national du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) et Directeur

Lundi 18 novembre

Le Parisien
Aujourd'hui
ÉCONOMIE
Le Parisien
web | mobile | tablette

Semaine Nationale
du Handicap



Un enjeu
pour les entreprises

Réservations et renseignements commerciaux, appelez le 01 40 10 52 23,
E-mail : ndelepine@amaurymedias.fr

amaury
médiat



Le Guide pratique pour une politique RH sans discriminations

La Charte de la diversité en entreprise, texte d'engagement qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvre en faveur de la diversité, met à disposition des entreprises le guide « Prévention des discriminations dans l'emploi - Guide pour les PME, les TPE et l'Artisanat ». Ce document pratique a pour objectif de permettre aux dirigeants de traduire leur volonté en actions. Il propose un rappel de la loi, des outils et des exemples. Il est téléchargeable sur le site :

www.charte-diversite.com



Le management interculturel pour atteindre l'intelligence de l'autre

Interview de Philippe Pierre, Codirecteur du Master de Management Interculturel de l'Université Paris-Dauphine et auteur de « Les Discriminations » aux éditions Cavalier Bleu.

« L'intelligence de l'autre, notion empruntée à l'écrivain Michel Sauquet, c'est notre faculté à prendre en compte les différences culturelles dans un monde à gérer en commun. Dans le monde de l'entreprise, par exemple, c'est notre capacité à créer des synergies avec des gens différents dans des situations de travail où la coopération n'est pas toujours évidente.

Il faut donc créer les conditions de l'égalité et ne pas mettre de côté quelqu'un qui ne nous ressemble pas.

► Un processus de formation qui intègre trois domaines d'action différents

Pour cela, il s'agit de réfléchir à une démarche de formation des salariés

relevant à la fois de la lutte contre les discriminations, de la gestion de la diversité et du management interculturel. C'est un processus idéal qui articule nécessairement ces trois domaines d'action différents, parfois complémentaires, mais trop rarement imbriqués ensemble dans le plan de formation de l'entreprise.

► Développer une approche interculturelle de la diversité

La diversité s'apparente à un état, à un résultat ou même à un point de départ. Elle tient plutôt de la photographie. La lutte contre les discriminations, quant à elle, participe plutôt d'une action et d'un processus. Pour les juguler, nous en appelons au management interculturel qui repose sur des disciplines riches telles que l'anthropologie, la psychologie, la sociologie et l'histoire. Il est essentiel, dans ce cadre, de travailler sur un temps long et de se poser la question de la continuité de l'effort. »

■ Pierre-Eric Brulard



L'intelligence collective ?

L'intelligence collective désigne les capacités cognitives d'un groupe, résultant des interactions multiples entre ses membres. Chaque membre du collectif n'a qu'une perception partielle des éléments internes et externes qui ont un impact sur le groupe ; grâce aux interactions de ses membres, le collectif prend conscience de bien plus d'éléments qui l'influencent que ne pourrait le faire n'importe quel individu séparément.



NOTRE ENGAGEMENT HANDICAP : AVEC VOS DIFFÉRENCES, LA POSTE AVANCE.



LA POSTE RECRUTE PLUSIEURS CENTAINES DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Rejoindre le Groupe La Poste, c'est participer au développement d'un grand groupe de services rassemblant plus de 250 sociétés et 260 000 collaborateurs. C'est rejoindre un Groupe dont l'ambition est de devenir leader européen des services et des échanges tout en restant fidèle à ses valeurs. En valorisant les compétences, en encourageant les différences, le Groupe La Poste prouve que la confiance est au cœur de tout ce qu'il entreprend. La Poste avance, la confiance se développe.

Retrouvez toutes les informations sur : www.laposte.fr/recrute



LE GROUPE LA POSTE



© Thinkstock

Lorsque la diversité est vécue comme un véritable facteur d'innovation

Marie-Christine Raoult est responsable du Pôle Qualité des relations humaines et sociales et de la vie au travail, une unité dédiée à l'observatoire social et à la politique de la diversité au sein de la Direction des Ressources Humaines de la RATP.

L'entreprise, signataire de la Charte de la Diversité en 2004 et qui compte 56 000 collaborateurs dont 44 800 en Ile-de-France a été la première entreprise publique à mettre en place le CV anonyme en 2007. Elle revient pour nous sur les grands enjeux de la diversité à la RATP.

La diversité est-elle une problématique et un enjeu quotidiens pour la RATP ? Sans aucun doute mais la diversité n'est pas un sujet nouveau au sein de la RATP puisqu'elle est inscrite dans l'ADN de l'entreprise. Elle est véritablement ancrée dans ses gènes. Notre mission relevant du domaine du service public, nous avons toujours eu le souci de recruter des gens à l'image de ceux que nous transportons et à l'image des territoires que nous desservons. C'est pourquoi la diversité est intégrée dans notre politique de recrutement et ce, depuis nos débuts. Même si la notion de diversité et les obligations légales qui en découlent remontent seulement aux débuts des années 2000.

Quels moyens mettez-vous en œuvre pour favoriser une telle politique ?

Nous avons actuellement deux grands axes de travail. Le premier, en concertation avec nos organisations syndicales, concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes, la politique d'insertion et d'alternance des jeunes, l'insertion des personnes en situation de handicap, les emplois d'avenir et les contrats génération. Chaque année, nous établissons un bilan et étudions les résultats pour sans cesse progresser. Le second axe nous a menés à mettre en place un programme de formation transversal pour pouvoir intégrer la performance sociale dans le management. Aussi, dans les deux à trois ans à venir, nos 4 000 managers seront tous sensibilisés à la thématique de la diversité.

La diversité s'inscrit-elle concrètement dans les objectifs et les ambitions du Groupe ?

Oui, car nous venons justement d'élaborer notre plan d'entreprise 2013-2020 et l'un des enjeux forts pour nous est de concilier la performance économique et la performance sociale. Il s'agit de s'appuyer sur l'une pour favoriser l'autre. Notre baromètre social et notre bilan social annuel nous permet d'ores et déjà de mesurer le progrès sur huit items dont deux concerneront le taux de féminisation et le taux de travailleurs en situation de handicap.

Quelles réponses apportez-vous aux difficultés d'insertion des jeunes dans le monde de l'emploi ?

En 2012, un recrutement sur deux à la RATP concernait un collaborateur de moins de 26 ans. Il y a eu 1 800 embauches et plus 650 « contrats aidés ». Il y a d'abord eu, parmi les « contrats aidés », 400 contrats d'aide à l'emploi, à savoir notamment les assistants de régulation. Il y a également eu 250 contrats de professionnalisation. Pour favoriser encore davantage l'insertion des jeunes, nous avons mis en place le contrat emploi d'avenir qui va nous permettre, sur 2013 et 2014, de recruter 400 jeunes issus de tous les milieux sociaux. Le dispositif consiste à aller chercher ces jeunes en sollicitant les Missions Locales, à les sélectionner, à mesurer leur motivation et enfin, à les former à des métiers pérennes tels que conducteur de bus, agent de stations ou

de gares, ou mainteneurs. Nous proposons des formations qualifiantes ou diplômantes. En parallèle, pour accompagner les travailleurs seniors, nous élaborons des parcours professionnels permettant une optimisation de la seconde partie de carrière. Des réflexions sont aussi menées sur la fonction de tuteur qui est aujourd'hui différenciée en fonction des métiers.

Comment parvenez-vous à sensibiliser tous vos collaborateurs ?

Pour nous, la diversité est un facteur d'innovation. Faire travailler ensemble des gens de sexes, de cultures ou de religions différents est producteur d'idées. Mais manager la diversité est complexe. Nous restons également très attentifs sur deux sujets notamment : le handicap et la laïcité. Sur le premier sujet, nous avons organisé une campagne interne pour changer le regard sur le handicap. Cette campagne sous la forme d'une BD met en évidence tout ce que peuvent apporter des personnes en situation de handicap. Concernant la laïcité, nous avons travaillé avec les managers qui nous ont fait part de situations concrètes auxquelles ils sont susceptibles d'être confrontés. A partir de ces retours terrain, nous avons rédigé un guide avec des repères pratiques sans apporter des réponses binaires mais en suggérant des réflexions et en donnant des éléments de réponses.

■ Charles Gaudin

Faire tomber toutes les barrières

Murielle Dubois, Responsable de l'attractivité des métiers à la RATP, témoigne de l'importance d'intégrer la diversité dans la politique d'une entreprise : « Mener une politique de diversité apporte une richesse inestimable à l'entreprise sur le plan humain, à la fois en interne et vis-à-vis de l'extérieur. La RATP est très présente sur ce terrain et participe notamment à de nombreux forums écoles, que ce soit avec des grandes écoles, des lycées ou des CIDJ (Centres d'Information et de documentation jeunesse). Nous y participons avec des recruteurs et nos agents qui témoignent de leur activité. Notre

discours est destiné à toutes les franges de la population, quels que soient les origines sociales, le sexe ou la religion. C'est fondamental pour faire découvrir nos 230 métiers. Notre objectif est de faire tomber les barrières. Contrairement à ce que peuvent faire circuler certains stéréotypes, tous nos métiers sont mixtes et nous allons, par exemple, vers les jeunes femmes dans les lycées, les universités, les écoles ou en travaillant avec des associations comme "Elles bougent" pour présenter nos métiers et les opportunités de parcours professionnels au sein de notre groupe. La démarche est la même quand il s'agit de la question du handicap. »



© DR
Marie-Christine Raoult,
Responsable du Pôle
Qualité des relations
humaines et sociales
et de la vie au travail
au sein de la DRH
de la RATP.



© DR
Murielle Dubois,
Responsable de
l'attractivité des
métiers à la RATP.

Petit dictionnaire de la Diversité

► Principe de non-discrimination

Un employeur ne doit, à aucun moment, prendre des décisions fondées sur des critères illégitimes. C'est-à-dire ne pas prendre d'autres critères que les compétences professionnelles. La Loi du 27 mai 2008 a transposé en droit français quatre directives communautaires prohibant les discriminations dans l'entreprise. Les titulaires d'un contrat de travail et les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation sont protégés de toute discrimination directe ou indirecte. Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions est réputé nul.

► Egalité professionnelle

La Loi prévoit que les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité de 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, un accord de groupe ou d'entreprise ou, à défaut par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Art 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Décret 2011-822 du 7 juillet 2011).

► Emploi des seniors

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité de 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, un accord de groupe ou d'entreprise ou, à défaut par un plan d'action pour l'emploi des seniors. (Art. L. 138-24 du code de Sécurité Sociale - Art. L. 138-26 du code de Sécurité Sociale - Art 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009).

► Handicap

Les entreprises d'au moins vingt salariés doivent compter, parmi leur effectif, 6 % de travailleurs handicapés ou appliquer un accord de branche, de groupe prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés ou verser une contribution annuelle à l'Agefiph, l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Loi du 11 février 2005).

Entretien avec un assureur bien engagé dans la RSE

Depuis sa création, April a pour ambition de rendre l'assurance accessible au plus grand nombre et de sortir des sentiers battus. C'est dont tout naturellement que la politique RSE du Groupe (Responsabilité Sociétale des Entreprises) s'inscrit dans cette démarche originelle et l'accompagne.

La politique RSE d'April est ainsi articulée autour de la construction d'un modèle social plus responsable et plus accessible qui se traduit par quatre engagements forts.

Pour les employés, April souhaite faciliter leur intégration et leur accès à l'emploi. Pour les assurés, l'objectif consiste à simplifier l'accès à l'assurance pour les personnes les plus fragiles. Par ailleurs, April mène des

actions vis-à-vis de la société civile, notamment à travers sa fondation April Santé Equitable, de manière à sensibiliser le plus grand nombre sur la notion de santé équitable.

Enfin, April organise différentes opérations, notamment auprès de ses clients et fournisseurs, pour les sensibiliser aux comportements écoresponsables. « Nous rendons nos collaborateurs acteurs de la dimension sociétale du Groupe, explique Fabienne Ernoult, Déléguée générale à la RSE chez April. Le nombre important de bénévoles qui participent à ces opérations illustre bien que cet engagement est porté par tous ».

■ Anne Del Pozo

“

Construire un modèle social plus responsable et plus accessible.”

Fabienne Ernoult



Fabienne Ernoult, Déléguée générale à la RSE chez April.

Sébastien est malentendant

CECI N'EST PAS UN OBSTACLE

CECI N'EST PAS UN OBSTACLE

CHEZ DÉCATHLON
UN HANDICAP N'EST JAMAIS
UNE BARRIÈRE.
Vous êtes motivé(e) ?
Rejoignez-nous sur
recrutement.decathlon.fr

DÉCATHLON

Audencia, une école pionnière



Audencia Nantes
Ecole de Management



Philippe Dépincé,
Directeur du
programme Grande
Ecole d'Audencia
Nantes.

Signataire de la Charte de la Diversité en 2006, Audencia est également la première institution d'enseignement supérieur et de recherche en France à avoir signé le Global Compact des Nations Unies qui engage notamment l'école à promouvoir la diversité.

« Nous sommes très actifs avec l'opération BRIO (Bond pour la Réussite par l'Initiative et l'Ouverture) que nous avons lancée en partenariat avec l'Ecole Centrale de Nantes, l'Ecole des Mines et Oniris souligne Philippe Dépincé, ancien directeur des études de l'Ecole Centrale de Nantes, aujourd'hui Directeur du programme Grande Ecole d'Audencia Nantes. Ce dispositif, labellisé « Cordées de la réussite », a pour objectif d'inciter des élèves de première et de terminale issus de quartiers populaires à envisager des études supérieures grâce à un

parrainage avec des étudiants de grandes écoles. Ces étudiants ne viennent pas nécessairement par la suite chez Audencia mais il est important de susciter des vocations. Dans notre école, nous avons aussi des programmes spécifiques pour sensibiliser nos propres étudiants au thème de la diversité avec notamment le parcours « Responsabilité globale ». Chaque année, nous organisons une Journée Diversité, nous publions divers supports sur le sujet et organisons des ateliers sur la diversité lors de notre séminaire de rentrée. Nous avons pour volonté de soutenir, aider et encourager constamment les jeunes pour leur faciliter l'accès aux études supérieures. »

■ Anne Del Pozo

L'entreprise doit sensibiliser son personnel et affirmer sa preuve d'équité dans son management."

Anne-Françoise Bender

Les différentes formes de discrimination

Le Code du Travail précise qu'aucun salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation, être sanctionné ou licencié, ou bien voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires.

On dit qu'il y a discrimination lorsqu'une personne est moins bien traitée à situation comparable et compétence égale, en raison de critères prohibés par la Loi : son origine, son sexe, sa situation familiale, sa grossesse, son apparence physique, son patronyme, son état de santé, son handicap, ses caractéristiques génétiques, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une « race » ou à une religion.

Des actes de gestion courante peuvent, par manque de vigilance, être considérés comme illégaux : une offre d'emploi mentionnant un critère d'âge, des stages réservés systématiquement aux enfants du personnel, une sélection de CV subjective non basée sur les compétences attendues en lien avec le poste proposé, des différences de rémunération non justifiées...

On commet aussi une discrimination lorsque l'on propose, par exemple, un poste d'assistance de direction uniquement à des femmes. On écarte volontairement les hommes à situation comparable et compétence égale (le critère de discrimination est ici le sexe). On en commet une autre lorsque l'on maintient des horaires de réunion tard dans la soirée, ce qui contribue à exclure, de manière indirecte, les salariés - le plus souvent les femmes - qui ont des enfants.

Lorsqu'une situation peut apparaître comme discriminatoire, l'entreprise doit établir que ses décisions reposent sur des éléments objectifs et ne relèvent pas d'un traitement discriminatoire.

Pour vous prémunir de tout risque de discrimination, vérifiez vos procédures pour le recrutement comme dans le déroulement de carrière des salariés.

Les étapes de la mise en place d'une politique Diversité



Anne-Françoise Bender,
Maître de conférence
au CNAM et animatrice
du réseau genre et
Diversité de l'AGRH.

La mise en place d'une politique diversité nécessite une forte implication de la direction générale et de la DRH. « Pour porter ce sujet il est indispensable que les dirigeants se forment sur ces notions ainsi que sur la législation en vigueur », explique Anne-Françoise Bender, Maître de conférence au CNAM et animatrice du réseau genre et Diversité de l'AGRH (Association francophone de gestion des ressources humaines). Il faut ensuite faire un état des lieux du personnel pour repérer les disparités, en analyser les causes, puis réfléchir,

de manière collective aux enjeux de gestion de la diversité au sein de l'entreprise. Enfin, il convient de revoir ses pratiques de recrutement, de sourcing et d'intégration, pour les adapter à sa politique diversité. « L'entreprise doit sensibiliser son personnel sur les enjeux de la diversité et sur la lutte contre les discriminations, précise Anne-Françoise Bender. Elle doit faire preuve d'équité dans le management de tous ses collaborateurs. En expliquant bien qu'elle répond ainsi à des obligations légales mais également à des objectifs de performance ».



© Thinkstock

Le Groupe La Poste prend le bon pli

Avec 270 000 collaborateurs, la diversité est une priorité inscrite au cœur de la gestion des Ressources Humaines du Groupe La Poste.

« Tous nos secteurs fonctionnent sur l'égalité des chances et la qualité de vie au travail, explique Sylvie Savignac. Nous répondons aux obligations légales mais nous menons aussi une politique tournée vers la diversité afin d'aller au-delà du simple respect de la loi. »

En 2013, le Groupe a d'ailleurs reçu pour la seconde fois le Label Diversité en récompense d'une politique ancrée dans ses valeurs. Il est ainsi soumis à des audits réguliers, tous les deux ans, sur une trentaine de sites pour challenger ses équipes et identifier de nouvelles actions à mettre en place.

Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, par exemple, La Poste a renouvelé en 2011, l'accord fondateur de 2005. « Nous agissons en particulier sur la parentalité masculine en réalisant des enquêtes sur le sujet, souligne Sylvie Savignac. Nous brisons les stéréotypes en formant les managers pour influencer le partage des tâches dans la vie

professionnelle et, par ricochets, dans la vie privée. » Sur la question du handicap, La Poste étant devenue une Société Anonyme, elle est désormais rattachée à l'Agefiph, avec des modalités de contribution différentes et des objectifs plus élevés. Un cinquième accord, servi par un budget conséquent, a de ce fait été conclu fin 2012.

Tout en maintenant les plus de 55 ans dans l'emploi, le Groupe La Poste favorise par ailleurs l'insertion des jeunes de toutes les origines sociales grâce, notamment, aux contrats en alternance : plus de 5 000 jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ont ainsi été conclus en 2012, soit une croissance de plus de 50% du nombre des contrats signés par rapport à l'année précédente ! « Dès le lycée, nous parrainons des jeunes et les accompagnons vers des études supérieures, explique Sylvie Savignac. En 2012, 15% de nos recrues venaient des Zones Urbaines Sensibles (ZUS). Nous mettons constamment en valeur

en interne toutes les actions menées dans les territoires, en les partageant et en les récompensant. » Enfin, pour lutter contre les discriminations et « répondre aux attentes du moment », dit Sylvie Savignac, le Groupe La Poste travaille sur les thèmes de la religion - en mettant un guide à la disposition de ses managers - et de l'orientation ou de l'identité sexuelle. « Nous devons maintenir le collectif tout en respectant les différences des uns et des autres. »

■ Pierre-Eric Brulard

“

Le Groupe est soumis à des audits réguliers afin de challenger les équipes et identifier de nouvelles actions à mettre en place.”

Sylvie Savignac



LE GROUPE LA POSTE



Sylvie Savignac, Directrice diversité et égalité des chances au sein de la Direction des ressources humaines et des relations sociales du Groupe La Poste.

Avec GIFI, la distribution a du cœur.

Alors que le contexte actuel est à la morosité ambiante, GIFI, leader sur son secteur, sort son épingle du jeu et marque sa différence en affichant une croissance constante. Avec près de 400 magasins en activité aujourd'hui, l'ouverture du 500^{ème} magasin est prévu pour l'année 2017.

Si GIFI a reçu le label TOP EMPLOYEUR - distinction reconnaissant l'engagement des entreprises en matière de Ressources Humaines - le 14 février dernier, et le Grand Prix de la Créativité RH, c'est que depuis toujours chez GIFI, seule la volonté, l'enthousiasme, la joie de vivre et par-dessus tout l'amour du client priment. Toutes les différences font la vraie différence de GIFI !

UNE ENTREPRISE CITOYENNE ET RESPONSABLE

Entreprise diverse par nature, GIFI multiplie les actions et les projets en faveur de la promotion de la différence, perçue comme une richesse et un atout. Pionnière dans la progression de l'égalité des chances, GIFI signe en 2005 la Charte AMARE (Association pour la Médiation Anti-discrimination dans le Recrutement et l'Emploi) et

officialise en 2012 son engagement au niveau national en signant la Charte de la Diversité.

Homme, femme, senior, travailleur handicapé... Chez GIFI, ceux qui veulent évoluer n'ont qu'à le démontrer. Le seul mot d'ordre : être fier du maillot GIFI. 4 500 talents c'est 4 500 histoires, 4 500 vies, 4 500 cœurs qui battent à l'unisson. Avec près de 65% de l'effectif total du groupe représentés par des femmes, GIFI va à l'encontre des idées reçues et prouve qu'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est encore possible. Joëlle DE MARCHI, Directrice du Développement International témoigne : « Une des très grandes qualités de Philippe GINESTET est de n'avoir absolument aucun a priori, ni aucun jugement discriminatoire, et donc de donner sa chance à tous. »

Et parce que les discours n'ont de poids que s'ils sont accompagnés d'actes, GIFI poursuit son engagement en faveur des jeunes en adhérant à l'association « Nos Quartiers ont des Talents ».

Politique handicap, maintien des seniors dans l'emploi, formation des jeunes, parité homme-femme... les témoignages nombreux de collaborateurs heureux parlent d'eux-mêmes.

Trop beau pour être vrai ? À vous de jouer ! À vous de nous surprendre !

« Les époques ont leur style mais l'essentiel est éternel : croire en l'Humain, donner sa chance, accompagner les Talents, les faire grandir, penser aux clients, leur faire plaisir »

Philippe GINESTET, PDG du Groupe GIFI

UN EXEMPLE À SUIVRE : 20 ANS ET DÉJÀ DIRECTEUR DE MAGASIN

Entré comme stagiaire chez Gifi il y a trois ans, Adil EL GUEDDAR a commencé en CDI au magasin de Cahors (46). Après un an et deux mois, il se voit proposer un poste de directeur. S'ensuit une formation de six mois dans plusieurs magasins de France qui se termine à Villeneuve-sur-Lot (47), lieu du siège de Gifi. Il est depuis octobre le plus jeune directeur de magasin, à la tête du magasin de Thouars (1 000 m²) et dirige sept personnes.

Pour travailler à Gifi, il faut être motivé et dynamique, savoir parler aux clients et aux collaborateurs. Le fait de ne pas avoir de diplôme n'a jamais gêné, nous sommes accompagnés par un responsable de secteur qui visite ses magasins régulièrement.

Adil EL GUEDDAR, Directeur du magasin de Thouars

À RETENIR

6% de Travailleurs Handicapés
25% de jeunes de moins de 26 ans
10% de seniors de 50 ans et +
50% du management constitué par des femmes
Un des 1^{ers} employeurs à garantir un CDI à l'issue d'un contrat d'apprentissage



HANDICAP



© Thinkstock

“

Chez Décathlon le sujet du handicap est l'un des piliers de notre politique Diversité.”

Claire Chotard



© DR

Claire Chotard, Chargée de Mission Handicap chez Décathlon.

Les Missions Handicap, pierres angulaires de la politique Diversité

Dans de nombreuses entreprises, les Missions Handicap sont les piliers de la politique Diversité. De par la réglementation qui l'entoure, le sujet du handicap représente en effet le champ de la diversité le plus compliqué à mettre en œuvre sur le plan humain.

« Si une entreprise réussit sa politique handicap, elle aura de grandes chances de faire une bonne politique Diversité, souligne à ce sujet Isabelle Prieto, Chef de projet Mission Handicap à la Poste. Un référent handicap sera un excellent ambassadeur de la diversité ». D'ailleurs, à La Poste comme dans de nombreuses autres entreprises, la Mission Handicap est souvent chapeautée par la Direction de la Diversité et de l'égalité des Chances. Chez Décathlon, le sujet du Handicap est ainsi l'un des piliers de la politique Diversité, à côté de l'emploi des seniors et de l'égalité Hommes/Femmes « Nous considérons chacun de nos collaborateurs comme une personne unique, explique pour sa part Claire Chotard, Chargée de Mission Handicap chez Décathlon. C'est d'ailleurs leur différence quelle qu'elle soit qui, associée à leur passion commune du sport,

contribue à la performance de notre entreprise ».

Il n'en demeure pas moins que le handicap est un sujet complexe à gérer. Suite à sa transformation en société anonyme, La Poste a profité de l'arrivée d'un nouveau contexte réglementaire en matière d'obligation d'emploi pour renforcer sa politique Handicap. « Nous avons revisité l'ensemble de nos procédures de recrutement et de maintien dans l'emploi et accru nos actions favorisant l'évolution professionnelle de nos collaborateurs handicapés. Des engagements que nous avons formalisés dans un nouvel accord handicap signé en 2012 pour une durée de trois ans », ajoute Isabelle Prieto. Décathlon, pour sa part, en est à son quatrième Accord Handicap depuis 2000. « Nous entendons poursuivre nos efforts pour favoriser l'insertion et l'employabilité des personnes handicapées, sensibiliser en

interne sur le sujet et recourir au milieu protégé », ajoute Claire Chotard. Grâce à ces actions Décathlon compte à ce jour 3,15% de travailleurs handicapés. Un chiffre en constante progression.

■ Pierre-Eric Brulard



© DR

Isabelle Prieto, Chef de projet Mission Handicap à la Poste.



BNP PARIBAS - © Denis Flaherty



Mon handicap n'est pas visible au premier coup d'œil...

Et je suis fier que mes clients ne voient que mes compétences.

MISSION HANDICAP

Accompagnement, adaptation du poste de travail, tutorat... BNP Paribas met tout en œuvre pour réussir votre intégration au sein de ses équipes. Vous aussi, soyez fier de mettre vos compétences au service de nos clients.

Envoyez votre candidature à missionhandicap@bnpparibas.com



BNP PARIBAS | La banque d'un monde qui change

Rendez-vous sur recrutement.bnpparibas.com

Les Défis Mecenova



Créé en 1986 par des dirigeants d'entreprises, IMS-Entreprendre pour la Cité regroupe 230 entreprises françaises engagées dans de réelles démarches de responsabilité sociétale (RSE).

Partant du principe que les entreprises ne peuvent bien se développer que dans un environnement sain et dans une logique de création de valeur partagée avec leur écosystème, la mission d'IMS est de les accompagner dans leur engagement sociétal. Centre d'échanges, d'innovation et d'expertise sur les questions du développement de l'humain, IMS intervient plus spécifiquement dans les domaines de l'accès à l'emploi, de la diversité, de l'égalité des chances dans l'éducation, des partenariats solidaires et du développement de business inclusifs.

IMS-Entreprendre pour la Cité a lancé, il y a quelques années, les Défis Mecenova. Un événement qui a pour ambition de mobiliser des salariés et des entreprises pour battre des records de solidarité et relever des défis utiles à toute la société. 10 000 personnes y participent ! Les lauréats de cette seconde édition organisée dans le cadre des Trophées Européens de la RSE sont deux entreprises qui impliquent de manière innovante leurs salariés au profit de structures d'intérêt général.

Le Trophée « France » a été ainsi gagné par La Banque Postale pour son programme « L'Envol, Le campus de la Banque postale », en partenariat avec Frateli. Tandis que le Trophée « Europe » a été remis à Bouygues Immobilier, qui est en partenariat avec Unis-Cité, pour le programme « Les Mediaterrre ».

► L'Envol, le campus de La Banque Postale

C'est l'un des rares programmes d'entreprises à proposer du parrainage à des élèves méritants,

aussi bien de zones rurales qu'urbaines. Au programme : un accompagnement individuel, dès la seconde, pour 6 à 8 années. A ce jour, plus de 150 collaborateurs accompagnent 60 élèves sur leur projet professionnel. Frateli, l'association partenaire, forme les collaborateurs de La Banque Postale pour mener à bien cette mission.

► Les Mediaterrre de Bouygues Immobilier

En partenariat avec Unis-Cité, Bouygues Immobilier a choisi de développer un partenariat axé sur son cœur de métier : l'habitat durable. Une quarantaine de collaborateurs aident ainsi 171 jeunes en Service Civique à Unis-Cité à découvrir les enjeux du développement durable dans le bâtiment (formation aux normes Bâtiment Basse Consommation, visites de chantiers et d'agences, présentations de métiers...) et à construire leur propre projet professionnel. Ces jeunes peuvent ensuite mener à bien leur mission de Mediaterrre : aider les familles aux revenus modestes à adopter des gestes éco-citoyens pour maîtriser leur budget et réduire leur impact écologique. Une implication des salariés valorisée notamment par l'entreprise lors des entretiens annuels d'évaluation.

■ Tristan Corelli

Le Défenseur des droits veille

La HALDE n'existe plus. C'est désormais le Défenseur des droits qui veille au respect des droits et libertés et à la promotion de l'égalité.



Depuis le 1^{er} mai 2011, les compétences du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la CNDS et de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) sont regroupées au sein du Défenseur des droits, avec un objectif : simplifier et clarifier le dispositif de protection des droits au sein d'une autorité unique.

Interlocuteur accessible à tous, il peut être saisi directement et gratuitement par toute personne physique ou morale sur des questions variées allant de la défense des droits et libertés à la lutte contre les discriminations.

► Qui peut saisir le Défenseur des droits ?

Le Défenseur des droits peut

être saisi directement et gratuitement par toute personne physique ou morale s'estimant lésée dans ses droits ou libertés ou pensant avoir subi des discriminations.

A savoir :

- Toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'une administration ou d'un service public (Collectivités territoriales, Caisses d'allocations familiales, SNCF, RATP...),
- Un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, mais aussi son représentant légal, un membre de sa famille, un service médical ou social, ou une association de défense des droits de l'enfant,
- Toute personne s'estimant

victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la Loi ou un engagement international, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique,

- Toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement à la déontologie par des personnes exerçant une activité de sécurité (police, gendarmerie, police municipale, administration pénitentiaire, douanes, service de sécurité privée, service de surveillance des transports en commun...)

► Et comment le saisir ?

Vous pouvez saisir le Défenseur des droits par courrier postal en écrivant au 7 rue Saint-Florentin 75409 Paris Cedex 08, par Internet sur www.defenseurdesdroits.fr, contacter l'un des 450 délégués présents dans les 650 points d'accueil en France (leurs coordonnées sont sur le site Internet) ou téléphoner au **09 69 39 00 00** (prix d'un appel local).

■ Pierre-Eric Brulard

Une enseigne qui donne leur chance à tous les talents !

5^{ème} accord sur 4 ans : 2013-2016

Chez Simply Market, chacun a sa place pour valoriser ses différences ! Avec des valeurs humaines fortes et une politique de sensibilisation engagée depuis plus de 15 ans, notre groupe est animé par une seule volonté : vous permettre de libérer vos énergies en partageant notre vision du commerce de proximité. Venez vivre pleinement votre métier avec vos compétences et votre personnalité.

Pour en savoir plus : simplymarket-handicap.fr

Pour postuler : www.votre-avenir-simply.fr
 Nous contacter : programmehandicap@atac.fr

viadeo Retrouvez-nous sur : www.viadeo.com/groups/simply-market



FRANCE
BUSINESS
SCHOOL



New World. New School.**

* Les Journées du Talent | ** Une nouvelle école pour un nouveau monde.

OSEZ UN CONCOURS PLUS OUVERT À LA DIVERSITÉ !

LES TALENT DAYS

LE CONCOURS D'ENTRÉE DE FRANCE BUSINESS SCHOOL : UNE JOURNÉE POUR RÉVÉLER VOTRE TALENT ET INTÉGRER LE PROGRAMME GRANDE ÉCOLE

70 dates dans toute la France et à l'étranger

Consultez le calendrier et inscrivez-vous gratuitement sur :

TALENT.FRANCE-BS.COM



@FRANCEBS #TALENTDAYS