

Lutter contre les discriminations Favoriser l'égalité professionnelle



HANDICAP



ÉGALITÉ
FEMME
HOMME



SÉNIORS



TERRITOIRES
ET
ORIGINES



TOUT AXE
D'ÉGALITÉ

EXEMPLES
D'ACTIONS



FICHES
PRATIQUES



TÉMOIGNAGES



Retours d'expériences des entreprises

DU VAL DE BIÈVRE

ARCUEIL
CACHAN
FRESNES
GENTILLY
LE KREMLIN-BICÊTRE
L'HAY-LES-ROSES
VILLEJUIF



aract
Île-de-France





La Communauté d'agglomération de Val de Bièvre

La Communauté d'agglomération de Val de Bièvre regroupe sept communes : **Arcueil, Cachan, Fresnes, Gentilly, Le Kremlin Bicêtre, L'Haÿ-Les-Roses, et Villejuif** et compte 203 105 habitants (chiffres de 2010). Elle intervient dans les domaines de compétences qui lui ont été transférées par les communes qui la composent.

La Communauté d'agglomération de Val de Bièvre constitue un interlocuteur privilégié des entreprises au titre de sa compétence en développement économique. Depuis mars 2010, ses actions s'inscrivent dans le cadre d'un pacte territorial pour l'emploi, la formation et le développement économique signé avec le Conseil régional d'Ile-de-France et le Conseil général du Val de Marne.

Le pôle développement économique accompagne les entreprises en création et en développement et soutient l'emploi sur le territoire du Val de Bièvre.

Il s'attache depuis plusieurs années à lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité professionnelle. Le Val de Bièvre a été choisi comme territoire privilégié de l'ARACT dans sa démarche d'appui aux territoires franciliens et d'ancrage territorial.

7/9 avenue François Vincent Raspail
94114 ARCUEIL CEDEX
Pôle Développement économique
dev.eco@agglo-valdebievre.fr



L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Ile-de-France

L'ARACT Ile-de-France, Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, est un organisme paritaire financé par la DIRECCTE, le Conseil Régional, l'ANACT et le FSE.

Elle fait partie du réseau national de l'ANACT et applique sa charte de déontologie. L'ARACT Ile-de-France accompagne les entreprises qui souhaitent investir dans la qualité de vie au travail de leurs salariés tout en préservant leur efficacité.

Elle apporte prioritairement son appui aux PMI et PME franciliennes dans les domaines suivants : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la sécurisation des parcours professionnels, l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors, le pilotage du changement organisationnel, la prévention de la pénibilité au travail et des risques professionnels, la prévention des risques psychosociaux,...

L'ARACT Ile-de-France a acquis une expérience reconnue en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail, fondée sur les principes d'action suivants :

- Une approche du travail porteur d'une double efficacité de performance économique pour l'entreprise et d'épanouissement pour l'individu.
- L'organisation du travail au cœur de l'amélioration des conditions de travail.
- Une pratique d'expérimentation et d'accompagnement du changement dans les entreprises.
- Une approche paritaire et concertée, dans le respect des prérogatives et responsabilités de chacun.

5 place du colonel Fabien
75010 PARIS
www.aractidf.org



Le Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France

Le plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France a fait l'objet d'une déclaration commune signée par l'Etat, le Conseil régional d'Ile-de-France, les partenaires sociaux franciliens et le Défenseur des Droits, sur la promotion d'une politique volontariste en faveur des quatre thèmes qui structurent ce guide.

Le Plan vise à favoriser les coopérations régionales, à renforcer les convergences d'actions et à mutualiser les moyens pour donner une réelle visibilité aux actions des partenaires franciliens.

Il réaffirme que le dialogue social, le développement de la négociation collective dans l'entreprise et la concertation territoriale sont des moyens essentiels pour avancer dans ce sens. Il est animé par l'ARACT Ile-de-France.

www.egaliteeniledefrance.fr



Le Club Val de Bièvre Entreprises

Créé en 2009, le Club Val de Bièvre Entreprises est une association dynamique qui rassemble des entreprises du territoire de tous secteurs et de toutes tailles. Elle permet aux responsables d'entreprises de développer leur réseau et de partager leurs expériences.

Instance de dialogue et force de propositions, le Club contribue également à favoriser les échanges entre élus et chefs d'entreprises, et participe à la promotion économique du territoire.

Ses membres sont particulièrement sensibilisés à la question de l'égalité professionnelle et à l'action citoyenne des entreprises sur le Val de Bièvre. Plusieurs d'entre eux témoignent de leurs actions concrètes dans ce guide.

Immeuble la Fabrique
11-13 Avenue de la Division Leclerc
94230 CACHAN
www.valdebievreentreprises.com



HANDICAP



Castorama

Castorama France est un acteur majeur du secteur de la distribution spécialisée dans le bricolage et l'aménagement de la maison. La société compte 12 500 collaborateurs répartis sur 101 magasins sur le territoire national. A Fresnes, le magasin emploie 160 salariés.

Carte d'identité

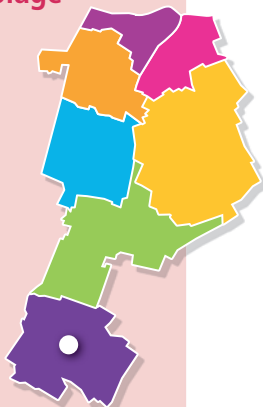


Activité :
Magasin de bricolage

Nombre
de salariés

de **50 à 250**

RN 186
Voie des laitières
94260 Fresnes
www.castorama.fr



Intégrer et accompagner des personnes handicapées : un nouveau regard pour Castorama

Un accord d'entreprise décliné localement

Castorama a signé fin 2008 un accord d'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des travailleurs handicapés. L'accord instaure la création d'une mission handicap relayée au niveau local par le biais d'un « **handi-référent** » au sein de chaque magasin.

Lorsque la responsable des ressources humaines du magasin de Fresnes prend son poste, les travailleurs handicapés sont peu nombreux. Sous l'impulsion de l'accord, et parce que la direction est fortement sensibilisée à la question du handicap, le sujet devient une véritable préoccupation qui se traduit, 5 ans plus tard, par un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 10% (mai 2012).

Le premier objectif visé par le magasin dans sa politique handicap est le recrutement. Des partenariats sont noués avec l'**ADAPT** et des **ESAT** qui débouchent sur l'intégration de salariés d'ESAT, embauchés en CDI au sein du service logistique notamment. Les salariés bénéficient d'un accompagnement renforcé de l'encadrement ; leurs horaires et durées de travail sont adaptés à leur situation, si nécessaire. Parallèlement, la responsable des ressources humaines et le référent handicap sont formés, leur rôle consistant à sensibiliser les équipes, notamment l'encadrement, avec l'appui des outils de sensibilisation mis à disposition par la mission handicap.



Recruter une personne malvoyante sur un poste de communication : c'est possible !

Le magasin recrute Jennifer en 2010, une salariée malvoyante sur un poste de signalétique en magasin dont le travail consiste à réaliser les affichages du magasin (annonces de promotions, etc..).

Un choix qui en a surpris plus d'un ! Le souhait initial de la direction était de recruter un étudiant en alternance, pourtant le dossier de Jennifer en recherche d'emploi retient l'attention de la responsable RH.

Elle repère les compétences qu'elle recherche et ne s'arrête pas aux freins liés au handicap. Jennifer bénéficie d'un aménagement de poste financé par la mission handicap : installation d'un écran adapté, achat d'un logiciel d'agrandissement de caractères, d'une loupe électronique, équipement de la salle de formation, mise à disposition d'une carte de pointage spécifique.

Le médecin du travail est consulté ainsi que le **CHSCT** qui valide les conditions de son intégration au sein du magasin, mais également celle du chien-guide qui l'accompagne au quotidien : une source d'étonnement pour les collègues mais surtout de lien social et affectif.

... A suivre

Malgré la fin de l'accord handicap au sein de l'entreprise fin 2011, la politique handicap de l'entreprise se poursuit dans la durée avec des objectifs bien définis et un accompagnement au quotidien de la direction des ressources humaines auprès de ses équipes.



Jennifer Mackelberg,
malvoyante, et son chien qui
l'accompagne au quotidien.

« L'accueil de Jennifer et de son chien guide a été un moment fort sur le magasin : ils changent notre regard à tous ! L'aménagement de poste réalisé permet à Jennifer d'exercer pleinement son métier, malgré un handicap supposé "incompatible" avec ce poste. »

Nathalie Cluzeau,

Responsable RH - Fresnes

Mes conseils

Attention à...

- L'intégration de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise nécessite la sensibilisation de l'ensemble du personnel, encadrement, instances représentatives du personnel (IRP) et salariés ! C'est une politique à inscrire dans le long terme.
- Il faut savoir s'entourer des bons acteurs (ADAPT, ESAT, etc.) et surtout mettre en place un accompagnement renforcé des travailleurs handicapés.

Les clés du succès

- Une dynamique d'entreprise engagée sous l'impulsion de l'accord d'entreprise.
- Des outils mis à disposition des magasins par la mission handicap : sensibilisation, intégration du salarié, etc.
- Des partenariats montés avec les acteurs de la santé et du handicap : la médecine du travail, Agefiph, Cap Emploi, SAMETH...
- L'implication de IRP (Instances Représentatives du Personnel), au travers de l'accord ou au niveau local, avec le rôle du CHSCT.

HANDICAP



GRDF

GrDF est le 1^{er} distributeur européen de gaz naturel et compte 12 000 collaborateurs dans toute la France. GrDF a pour missions de concevoir, construire, exploiter et entretenir le réseau de distribution de gaz naturel en garantissant la sécurité des biens et des personnes et la qualité de la desserte.

Carte d'identité

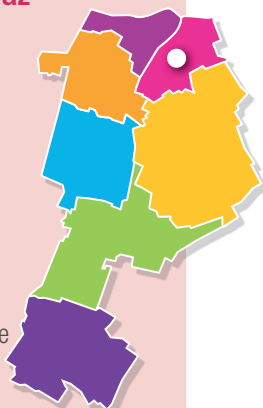


Activité :
Distribution de gaz

Nombre
de salariés

plus de **250**

93, av. de Fontainebleau
94270 Le Kremlin-Bicêtre
www.grdf.fr



Faciliter la communication entre collaborateurs sourds et entendants : GRDF utilise TADEO

GrDF a signé, au niveau national, un accord pour l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés qui comprend 5 axes :

- Recrutement,
- Accueil et maintien dans l'emploi,
- Sensibilisation des salariés et managers,
- Aides financières individuelles,
- Renforcement des relations avec le secteur protégé/adapté.

Pour la mise en place de TADEO, GrDF est parti d'un constat simple : en France, environ 100 000 personnes sourdes ou malentendantes sont salariées dans les secteurs publics et privés mais n'ont pas - ou peu - accès au téléphone, aux réunions ou aux formations, faute de moyens matériels adaptés.

Pour GrDF, le recrutement de personnes handicapées se doit d'être accompagné par la mise en place d'actions leur permettant un plein exercice de leur métier.

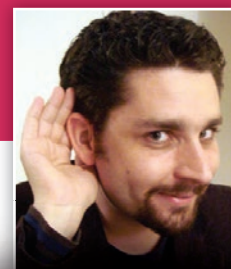
L'entreprise a donc souhaité, par le biais d'un partenariat avec Delta Process, mettre en place une plate-forme de communication entre sourds et entendants. Tadeo est une solution de logiciel payant qui délivre des services simultanés de traduction en Langue des Signes Française et de sous-titrages, via une simple connexion internet. Le service de Tadeo permet aux personnes sourdes et malentendantes d'accéder, en toute autonomie, aux communications téléphoniques (en interne ou en externe), de participer activement à des réunions ou encore d'avoir accès à des actions de formation.

Ce dispositif permet plus largement de faciliter la communication entre sourds et entendants au sein de l'entreprise. Par la mise en place de cette plateforme et du partenariat avec DELTA PROCESS, GrDF s'engage également à professionnaliser le personnel chargé de la e-transcription, dont certains sont malvoyants, en contribuant au financement de leurs formations.

Cette plateforme de communication est mobilisable par tout employeur, qu'il soit privé ou public : <http://www.tadeo.fr/>

... A suivre

De nouvelles actions en faveur des personnes handicapées devraient voir le jour prochainement, avec la renégociation de l'accord triennal « handicap ».



« C'est important pour moi d'être dans une entreprise qui me permet de faire un métier que j'aime et qui me donne la chance de m'épanouir, malgré mon handicap. Avec Tadeo, les sourds et malentendants gagnent en confort de travail et en autonomie. L'accessibilité profite à tous et non uniquement aux travailleurs handicapés. »

Frédéric Bouscarle,

Direction territoriale Val de Marne de GrDF

Mes conseils

Attention à...

- Aux décisions prises « sur un coup de tête » ! Une entreprise qui souhaite recruter une personne handicapée doit s'interroger sur l'accueil et l'intégration mais aussi sur l'« après » : maintien dans l'emploi, évolution professionnelle, évolution du handicap, le cas échéant.
- Au coût bien sûr ! Mais il est atténué par l'augmentation de la performance individuelle et collective et le développement des compétences des salariés. Et des financements sont possibles (Agefiph...).

Les clés du succès

- Mettre en place des dispositifs où chacun y gagne, personnes valides et handicapées.
- Proposer des actions qui contribuent à lever les tabous autour de toutes les formes de handicap.



HANDICAP



Carte d'identité

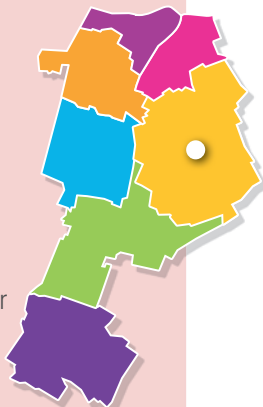


Activité :
Banque

Nombre
de salariés

plus de **250**

10 Place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF
www.lcl.com



LCL

Filiale du groupe Crédit Agricole S.A. depuis 2003, LCL est aujourd'hui l'une des plus grandes banques de détail en France. LCL, c'est 6 millions de clients, plus de 2 000 implantations commerciales en France et 20 900 salariés. Récemment implanté à Villejuif, le nouveau siège de LCL rassemble direction générale et fonctions support, soit environ 3 000 collaborateurs.

Mutualiser pour recruter et former des travailleurs handicapés : LCL et handiFormaBanques

L'ensemble du groupe Crédit Agricole se mobilise depuis plusieurs années en faveur de l'emploi des personnes handicapées. En 2011, le groupe a signé son 3ème accord triennal sur le handicap, avec des objectifs ambitieux, comme l'embauche de 140 collaborateurs handicapés sur 3 ans. LCL recrute principalement sur des postes de commerciaux, avec un niveau d'études de bac +2 à bac +5. Ces postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, mais il est difficile de trouver des candidats handicapés dont la formation est adaptée à ces métiers.

Pour lutter contre ces difficultés, en 2007, huit banques, dont LCL, ont fait le choix de mutualiser leurs efforts pour construire un programme commun de formation à certains métiers bancaires via la création de l'association HandiFormaBanques, premier dispositif de formation inter-professionnel mis en place pour des personnes en situation de handicap. L'objectif est de faire monter en compétences les personnes n'ayant pas le niveau d'études requis pour postuler dans le secteur bancaire. Avec ce dispositif, LCL recrute des travailleurs handicapés en contrat de professionnalisation pour des postes de chargés d'accueil et de conseillers en ligne.

Sourcing, pré-formation, alternance...

Concrètement, HandiFormaBanques assure le sourcing des demandeurs d'emploi handicapés par une cellule spécialisée, puis une quinzaine de personnes intègre une pré-formation de 5 à 6 semaines assurée par un organisme de formation comme l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle pour Adultes). Cette préformation leur permet de se préparer au monde du travail et aux entretiens de recrutement.

Après cette pré-formation, chaque banque reçoit les candidats en entretien dans un processus de recrutement classique. Les candidats choisis sont embauchés pour 1 an en contrat de professionnalisation et suivent une formation au Centre de Formation de la Profession Bancaire, avec pour objectif d'être recrutés en CDI à l'issue du contrat.



« L'alternance entre la formation théorique au Centre de Formation de la Profession Bancaire et l'expérience terrain permet de préparer de façon optimale une embauche en CDI. 26 personnes, âgées de 22 à 57 ans, ont intégré LCL en contrat de professionnalisation avec, pour la plupart, un CDI à la clé. »

Caroline Cohen-Vilain,

Responsable Recrutement de LCL

Mes conseils

Attention à...

- On n'invente rien, on agrège ! Ce qui est innovant c'est la combinaison de processus bien adaptés à la problématique des publics et des entreprises.
- Le profil parfois atypique des candidats handicapés rend indispensable une montée en compétences basée sur l'alternance et la progressivité de l'intégration.

Les clés du succès

- Mutualiser pour réussir ensemble là où une entreprise seule connaît des difficultés.
- Optimiser les démarches de sourcing et mutualiser le recrutement.
- Sensibiliser les équipes RH et les impliquer dans un mécanisme global cohérent, équitable, transparent, connu de tous.



HANDICAP



Carte d'identité



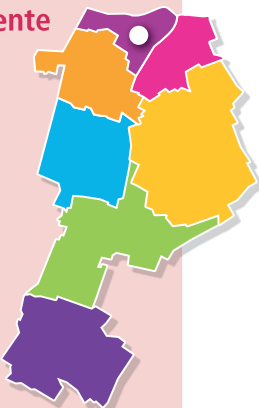
Activité :
Opérateur de solutions de reprise et revente de produits d'occasion

Nombre de salariés

de 20 à 50

54 avenue Lénine
GENTILLY

www.recommerce.com



Recommerce Solutions

Recommerce Solutions SA, est une société, basée à Gentilly, qui développe des solutions de rachat et vente de téléphones mobiles d'occasion ainsi que des technologies innovantes d'évaluation en temps réel de la valeur des produits d'occasion via différents canaux de réemploi. Animée d'un souhait d'innovation dans le développement durable, elle lance en 2009 un service inédit de recyclage solidaire en ligne : MonExTel.com. Un concept inédit qui permet aux associations de récolter des fonds grâce au recyclage.

Quand environnement rime avec insertion : Monextel, un partenariat durable avec un ESAT

Le principe de MonExTel : chacun peut se connecter sur MonExTel.com pour déclarer le don de son téléphone et sélectionner l'association à laquelle sera reversée la somme correspondant à la valeur du téléphone. MonExTel expédie alors une enveloppe prépayée au domicile du donneur dans laquelle il glissera téléphone et chargeur avant envoi.

Le développement durable ne s'arrête pas là puisque les téléphones collectés sont intégralement triés, testés et reconditionnés en France sur une plateforme industrielle développée en coopération avec un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) à Rouen.

Ce qui représente 506,8 heures de travail dans des emplois d'insertion. Au total la collecte de 1 000 téléphones mobiles permettrait de créer un emploi direct ou induit.

Afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'opérer sur une chaîne logistique complexe, MonExTel a développé des processus industriels et des interfaces hommes-machines adaptés. Les ateliers ont été aménagés par Recommerce Solutions de manière ergonomique pour permettre aux opérateurs de bénéficier d'un cadre de travail le plus adapté possible.

Recommerce Solutions

Ils sont équipés de matériels de dernière technologie et d'un logiciel de traitement et de test spécialement conçu pour les personnes en situation de handicap. Une réelle technicité des équipes s'est construite progressivement.

Faire se rejoindre insertion et environnement, ne pas opposer rentabilité et solidarité, c'est ce que vivent et appliquent les équipes de l'ESAT.

Lors de chaque opération de recyclage de téléphones, Recommerce Solutions transmet un bilan Social et Environnemental de l'opération, indiquant notamment le bilan carbone et le nombre d'heures de travail engendrées par l'opération. Recommerce Solutions accompagne ainsi les entreprises dans leur démarche RSE.

... A suivre

Recommerce Solutions est actuellement en pleine croissance tant en France qu'à l'international et continue à privilégier les acteurs de l'économie sociale et solidaire comme partenaire de traitement et reconditionnement des produits électroniques. Fin 2013, la société projette d'induire une cinquantaine d'emplois chez ses partenaires issus de l'économie sociale et solidaire.



« Plus de dix millions de téléphones portables dorment dans nos tiroirs ! Il fallait réveiller un marché du recyclage qui manquait d'audace et d'innovation et avoir une démarche sociale de A à Z en confiant une tâche cruciale à un ESAT. »

Pierre-Etienne ROINAT,

Dirigeant de Recommerce Solutions
Lauréat 2009 du Prix Médicis des micro-entreprises

Mes conseils

Attention à...

- Ne pas confier une activité à un ESAT sans les accompagner et les équiper.
- Ne pas multiplier les sous-traitants mais plutôt construire un partenariat durable et de confiance.

Les clés du succès

- Inscrire sa relation avec l'acteur de l'économie sociale et solidaire dans une vraie démarche de partenariat et d'échange afin d'établir une vraie relation gagnant-gagnant.



SENIORS

55 +

Carte d'identité

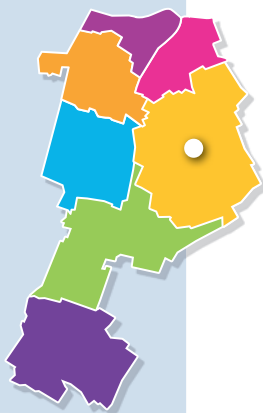


Activité :
Travaux publics

Nombre
de salariés

de **50** à **250**

25 rue de Verdun
94816 Villejuif
www.eurovia.fr



Les Paveurs De Montrouge

Entreprise d'aménagement urbain et travaux publics depuis 91 ans, Les Paveurs de Montrouge réalise des travaux spécifiques de maçonnerie liés à la construction et l'entretien des routes. L'entreprise, installée à Villejuif, fait partie du groupe Eurovia-Vinci et compte 94 salariés, maçons, chefs de chantier, chefs d'équipe, encadrants et personnels administratifs.

Des actions concrètes pour réduire l'usure professionnelle des seniors et assurer la transmission des savoir-faire

Chez les Paveurs de Montrouge, la compétence métier est fortement liée à l'expérience. C'est pourquoi l'entreprise s'est engagée auprès de ses salariés seniors, engagement qui s'est traduit par la signature d'un accord d'entreprise.

La première ambition de l'accord est de maintenir le taux d'emploi des salariés de plus de 50 ans à plus de 30 %. Le maintien dans l'emploi passe notamment par une politique volontariste en matière de réduction de la pénibilité. L'entreprise fait ainsi le lien entre les phénomènes d'usure et de vieillissement au travail : elle a mené une politique de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) en partenariat avec l'OPPBTP¹ et la Caisse régionale d'assurance maladie qui a permis de mécaniser le port des bordures de route dont le poids peut aller jusqu'à 100 kilos. Elle a témoigné de sa démarche dans le cadre de la campagne de lutte contre les TMS sur le site du Ministère du travail « Travailler mieux »². Par ailleurs, la moitié des salariés de l'entreprise sont sauveteurs secouristes du travail, le renouvellement étant fait chaque année avec l'approfondissement d'un risque spécifique.

L'accord prévoit également un entretien de seconde partie de carrière à partir de 45 ans et un accompagnement à la retraite avec la mise à disposition d'informations et de ressources sur le bilan de retraite et le cumul emploi retraite.

¹Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

² <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Mr-Giraud-President-de-l.html>

Les Paveurs de Montrouge



Autre point phare de l'accord : la mise en place du tutorat, notamment auprès des jeunes en alternance. Dans un métier où l'expérience s'acquiert au fil du temps, le tutorat est un outil qui répond parfaitement à la nécessité d'une transmission des savoir-faire techniques. Après une semaine de formation au tutorat, le senior encadre un jeune à raison d'une demi-journée par semaine pendant 18 mois. Aujourd'hui, l'entreprise compte 5 tuteurs pour ses 14 équipes. Le tutorat constitue aussi une alternative pour les salariés en fin de carrière d'occuper un poste moins exposé à la pénibilité physique.

... A suivre

L'entreprise poursuit une démarche de féminisation de ses équipes ; elle comptera bientôt 2 femmes parmi les chefs de travaux. Elle s'est également engagée dans des opérations de recrutement dans les zones urbaines sensibles.

Dans le prolongement de ses actions de prévention, l'entreprise a prévu de mettre en place des formations de français afin de faire progresser les salariés dans la compréhension de consignes écrites, notamment des consignes de sécurité.

« L'accord avec les partenaires sociaux nous a permis d'aller plus loin que le plan d'action ; plus exigeant, il nous a obligés à confirmer et à formaliser nos engagements ».

Jean-Yves Giraud,
Président Paveurs de Montrouge

Mes conseils

Attention à...

- Au risque d'isolement des seniors, notamment avec la fracture numérique...
- Tout le monde n'est pas fait pour être tuteur ! Il faut proposer le tutorat aux seniors qui ont le goût de la transmission des savoirs...

Les clés du succès

- Valoriser les seniors en leur proposant des missions spécifiques qui reposent sur leur expertise et leur savoir-faire.
- Leur laisser le temps de réfléchir avant de s'engager dans la démarche de tutorat.



SENIORS

55 +

Carte d'identité

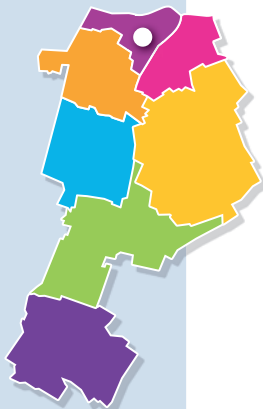


Activité :
Tri postal

Nombre
de salariés

de **50 à 250**

14 avenue Raspail
94250 Gentilly
www.solystic.com



SOLYSTIC

SOLYSTIC, filiale française du groupe Northrop Grumman, est l'un des leaders mondiaux dans le domaine du tri postal. Ses 500 salariés conçoivent, fabriquent, installent et maintiennent des équipements pour le traitement des lettres et des objets plats. Son siège social est situé à Gentilly (130 salariés) et son site industriel est installé dans la Drôme.

Seniors : un engagement sur tous les fronts !

Chez SOLYSTIC, 45% des salariés de l'entreprise ont plus de 45 ans, 18% plus de 55 ans et l'ancienneté moyenne est de 16 ans. L'accès et surtout le maintien en emploi des seniors constituent donc un enjeu RH déterminant.

Lorsque la loi de financement de la Sécurité Sociale impose aux entreprises de plus de 50 salariés de se doter d'un accord ou d'un plan d'actions visant cette population, l'entreprise décide de s'engager non pas sur 3 axes – comme les textes en laissent la possibilité – mais sur la totalité des 6 axes proposés :

- Recrutement,
- Anticipation des évolutions de carrières,
- Conditions de travail et pénibilité,
- Formation,
- Aménagements des fins de carrières,
- Transmission de savoirs et tutorat.

Les résultats sont à la hauteur des engagements : sur 8 recrutements réalisés la première année, 3 concernaient des seniors. Les services RH ont reçu, en 2011, 71% des salariés concernés en entretien de seconde partie de carrière, l'écart résultant de l'incapacité (déplacements professionnels) ou du refus de certains salariés de bénéficier de cet entretien.

Dans un souci de favoriser les départs progressifs en retraite, SOLYSTIC a décidé de maintenir la cotisation patronale à taux plein pour les seniors qui souhaiteraient travailler à temps partiel. Cela lui permet de conserver plus longtemps des salariés expérimentés au travail et de favoriser la transmission de compétences.



Le tutorat mis en place permet, au moins 3 mois avant le départ du salarié, d'assurer un réel transfert d'expertises, même si l'entreprise reconnaît que la formalisation de cette démarche peut encore progresser.

En partenariat avec la CNAV*, SOLYSTIC a également informé ses salariés des nouvelles dispositions en matière de retraite et fait bénéficier depuis 2011 - sur le temps de travail - à plus d'une cinquantaine de salariés de plus de 55 ans un entretien confidentiel de « Diagnostic Conseil Personnalisé » sur chacun de ses établissements.

SOLYSTIC organise annuellement, avec la Médecine du Travail, des études ergonomiques sur des postes ciblés en accord avec le CHSCT* et une sensibilisation aux bonnes postures. Des cahiers des charges précis ont également été établis avec les acteurs de la prévention sécurité et la Direction des Achats afin de s'équiper en matériels adéquats.

Plus récemment, en collaboration avec ses CHSCT, une note pénibilité a été rédigée avec les partenaires sociaux et adressée à la DIRECCTE* alors que SOLYSTIC n'est pas directement assujettie à cette obligation légale, le nombre de postes assimilés à des postes dits 'pénibles' étant inférieur à la norme. Néanmoins, cette réflexion est un outil opérationnel d'amélioration continue.

Pour toutes ces actions, SOLYSTIC a reçu le Trophée Trajectoires « Toutes les générations en entreprises », récompensant des employeurs publics et privés qui œuvrent en faveur d'une approche intergénérationnelle des RH. SOLYSTIC s'est aussi engagée à respecter les 10 principes définis dans la charte du Global Compact des Nations Unies et à publier annuellement une Communication sur le Progrès (COP). C'est ainsi que la démarche entreprise avec les seniors est complétée d'actions concrètes en faveur des salariés handicapés, de la prévention des discriminations ou bien en faveur de l'égalité professionnelle. Autant de sujets qui bâtissent une implication directe en termes de responsabilité sociétale.

... A suivre

SOLYSTIC souhaite davantage articuler la renégociation de ses accords GPEC et seniors, et mettre en œuvre, pour la première fois, un accord seniors triennal. A suivre avec le contrat de génération...

« Avec notre accord GPEC, nous allons nous interroger sur les compétences de demain qui doivent se développer avec les populations d'aujourd'hui.

Le lien entre GPEC et seniors est évident mais il faut le formaliser ».

Marie-Pierre Homberg,

DRH (à droite)

Laëtitia Delbarre,

RRH du site de Gentilly (à gauche)

Mes conseils

Attention à...

- Le cloisonnement entre les différents accords - seniors, égalité femmes/hommes, GPEC, handicap - est un vrai risque. Il faut prendre le temps du lien et de la concertation avec tous les acteurs.
- Il n'est pas toujours évident de montrer la valeur ajoutée pour l'entreprise des actions que l'on met en place.

Les clés du succès

- Dans un premier temps, négocier des accords annuels : c'est exigeant, mais cela oblige à une véritable évaluation des actions et un ajustement régulier avec les partenaires sociaux.

*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse

*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

*Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



SENIORS

55 +

Carte d'identité



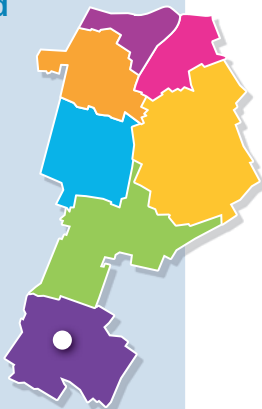
Cemafricaid
L'expertise de la chaîne du froid

Activité :
Expertise de
la chaîne du froid

Nombre
de salariés

de 20 à 50

5, avenue des Prés
94266 Fresnes cedex
www.cemafricaid.fr



Cemafricaid

En Europe, Cemafricaid est le plus grand centre d'expertise indépendant au service des acteurs du froid, de la réfrigération et de l'environnement pour l'alimentation et la santé (essais, étalonnages, vérifications, actions de formation, expertise / conseil, processus de certification...). Cemafricaid compte 45 salariés, dont 35 sur le site de Fresnes.

Seniors : tirer partie de l'expérience avant tout

Chez Cemafricaid, la moyenne d'âge est de 41 ans et près de la moitié des salariés ont entre 50 et 60 ans. Le recrutement et le maintien en emploi des seniors est, plus qu'une évidence, une nécessité. S'ils le souhaitent, certains salariés travaillent parfois au-delà de l'âge de la retraite pour continuer à apporter leur expertise à l'entreprise. Ainsi, un salarié a été embauché il y a près de quatre ans, en CDI à temps plein, pour la création d'une nouvelle activité. « Il avait alors 63 ans et demi ! Mais il avait l'expérience requise, l'âge n'est pas un problème » explique le directeur, précisant que, dans leur secteur d'activité, l'expérience est irremplaçable. Aujourd'hui, à 67 ans, le salarié prépare son départ à la retraite.

La politique de Cemafricaid en matière de gestion de l'emploi repose sur l'adéquation entre la compétence recherchée et la compétence détenue. Par conséquent, l'entreprise n'exclut aucune candidature sur des motifs discriminants (handicap, âge, sexe, origine...) et il en va de sa responsabilité de recruter des profils divers lorsque l'occasion se présente.

Le maintien en emploi des seniors passe essentiellement par un aménagement de la fin de carrière. Sur la base de la pyramide des âges et d'une matrice des compétences de chaque salarié, le chef de service aborde cette question lors de l'entretien annuel individuel. Diverses solutions sont proposées : soit une cessation d'activité progressive, soit un départ à la retraite avec poursuite de l'activité - si le salarié le souhaite - sous d'autres formes (portage ou auto-entrepreneuriat)... Ces solutions sont étudiées avec le comptable. Il s'agit d'un service proposé par l'entreprise. Actuellement, trois anciens salariés retraités, experts dans leurs domaines, interviennent encore ponctuellement en « free lance » pour Cemafricaid.

Cemafricaid

En interne, un système de tutorat permet également aux plus expérimentés de transmettre leur expertise aux stagiaires et apprentis, régulièrement embauchés. Par ailleurs, être référencé comme formateur, pour l'interne mais aussi l'externe, est un bon moyen de reconnaître l'expérience acquise. Mais attention, le plus expérimenté n'est pas forcément le plus âgé, même si âge et séniorité professionnelle sont souvent liés !

... A suivre

Cemafricaid souhaite poursuivre sa démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences afin d'anticiper au mieux les départs à la retraite de ses salariés



« A quel âge est-on senior ? Une question qui ne se pose même pas ! Pour moi on est senior par rapport à l'expérience et à l'expertise, et non par rapport à l'âge. Seniorité doit surtout rimer avec reconnaissance et transmission ».

M. Gérald Cavalier,
PDG

Mes conseils

Attention à...

- ... bien anticiper les départs à la retraite. Si elle est prévenue deux mois avant, l'entreprise ne peut rien préparer !
- ... la gestion intergénérationnelle : s'il n'existe pas de conflits sur le champ professionnel, il peut y avoir en revanche des tensions sur le comportement.

Les clés du succès

- Reconnaître, valoriser et référencer les formateurs et les tuteurs.
- Miser sur la transmission de l'expertise pour éviter la fuite de compétences clés.
- Adopter le mode de management pertinent en fonction du type d'activité de son entreprise et des profils de ses salariés.



HOMMES / FEMMES



Carte d'identité

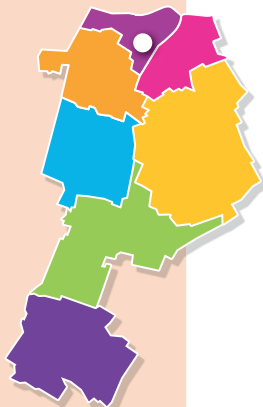


Activité :
Pharmaceutique

Nombre
de salariés

plus de **250**

9, rue Salvador Allende
94250 Gentilly
www.sanofi.fr



Sanofi

Sanofi est un groupe international et la première entreprise pharmaceutique en France. Le site de Gentilly regroupe de nombreuses activités Corporate, notamment : Audit, Contrôle de l'évaluation interne, Contrôle de gestion, Stratégie, Share Services Europe, Ressources Humaines France, Achats, Responsabilité Sociale de l'Entreprise, Gestion du patrimoine immobilier, le Centre de Formation, les archives Groupe.

Informer et sensibiliser à la mixité Hommes/Femmes : la journée de la femme chez Sanofi

La mixité hommes/femmes est une priorité de la politique Diversité de Sanofi. En 2011, 45,7 % des collaborateurs du Groupe sont des femmes. Pour l'ensemble du Groupe, le pourcentage de femmes à des postes-clés de responsabilité opérationnelle s'élève à 39 % en 2011 (contre 37 % en 2010).

Les accords en matière d'égalité hommes/femmes signés depuis de nombreuses années et renouvelés traduisent la volonté de promouvoir l'égalité dans l'entreprise, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation, et d'évolution de carrière (mobilité, promotion et rémunération).

La mise en place d'une trentaine d'indicateurs précis en matière d'emploi, de formation, de mobilité, d'absentéisme, de rémunération et d'organisation du temps de travail permet un suivi objectif de cet accord.

Les salariés du site de Gentilly s'expriment sur la mixité H/F en entreprise

En vue de la Journée Internationale de la Femme, la Direction Diversité et un groupe de travail composés des différents départements présents sur le site, ont échangé sur la mixité hommes/femmes et organisé des actions rythmant cette journée.

Le matin du jeudi 8 mars 2012, la lettre de Chris Viehbacher, Directeur Général du groupe Sanofi, ainsi qu'un bulletin demandant aux salariés leur avis sur la mixité H/F en entreprise ont été déposés sur chaque bureau. Les salariés ont ainsi pu s'exprimer par un mot, une phrase ou même un dessin.

Une animation s'est déroulée dans le lieu convivial du restaurant, où chacun a pu s'informer sur la politique de mixité au sein de Sanofi et remettre son bulletin dans l'urne. Un participant a été tiré au sort et a remporté le livre de Muriel de Saint Sauveur, « Un monde au féminin serait-il meilleur ? ».

Pour cette journée Sanofi a sollicité des volontaires de différents départements du site de Gentilly pour la réunion-brainstorming, pour recueillir leurs avis sur la mixité Hommes/Femmes en entreprise et pour la distribution de dépliants. L'équipe Diversité s'est chargée de la coordination des actions avec le service communication du site et de la réalisation des différents supports de communication.

Un set de plateau repas a été réalisé en reprenant les différentes visions des salariés.



« Il était important d'associer tous les salariés et aussi les hommes, à l'organisation de cette journée de la femme... »

Delphine Valtier,

Directrice Diversité Groupe Sanofi

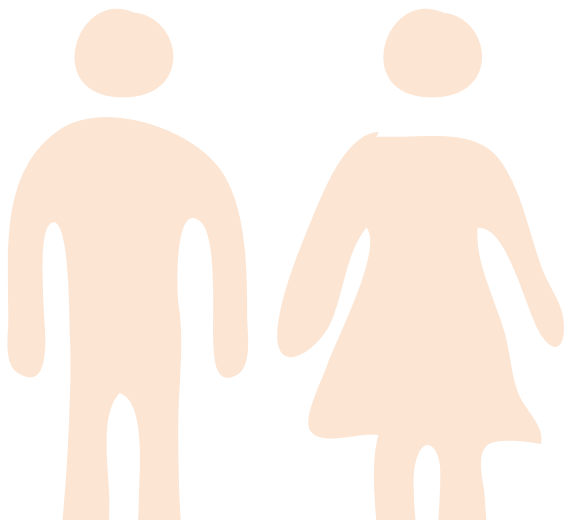
Mes conseils

Attention à...

- Communiquer bien en amont sur l'action. Il a été difficile de recueillir à temps les phrases sur la mixité de tous les départements du site pour la construction du set de plateau repas.

Les clés du succès

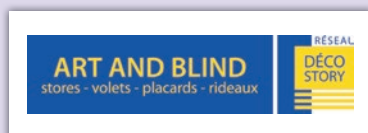
- Etre en cohérence avec la politique Diversité du Groupe.
- Inciter les salariés à participer en prévoyant une animation (tirage au sort, quizz, cadeaux).



TERRITOIRE & ORIGINES



Carte d'identité

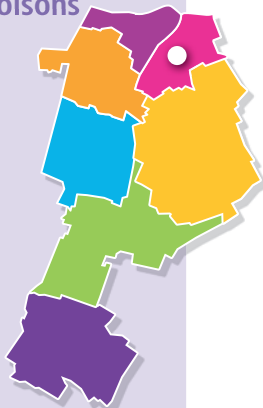


Activité :
**Distribution et installation
de stores et volets**
**Fabrication de cloisons
amovibles**

**Nombre
de salariés**

moins de 20

18 av. Eugène Thomas
94270 Kremlin Bicêtre
www.artandblind.fr



Art and blind

Art and Blind est une TPE qui distribue et installe des stores, volets et placards pour une clientèle de professionnels et de particuliers. Spécialiste du sur-mesure, elle fabrique des cloisons amovibles et séparations de pièces. Située au Kremlin-Bicêtre, l'entreprise emploie aujourd'hui 7 personnes.

Promouvoir la diversité en donnant sa chance à chacun : une force pour Art & Blind

Lorsqu'elle crée son entreprise en 1999, Sally Bennacer est à la recherche de compétences techniques dans le domaine de la pose des stores.

Elle lance son recrutement, et sans tenir compte des préjugés, retient des candidats sans qualification et issus des quartiers populaires.

Ses critères ? La motivation et l'envie de progresser. L'apprentissage du métier se déroule chez le fabricant, à l'usine, et se fait au contact des professionnels.

Le parcours de formation est couronné par une labellisation d'expert SOMFY, spécialiste de la motorisation de stores et volets. C'est ainsi que Sally Bennacer a recruté son actuel responsable technique, embauché comme poseur au sein de l'entreprise, il y a maintenant 8 ans.

Engagée pour l'égalité des chances sur son territoire

Ce qu'elle met en œuvre au sein de son entreprise, Sally Bennacer le défend aussi à l'extérieur. Elle partage son expérience avec les élèves des Ecoles de la deuxième chance de la région parisienne qui assurent l'insertion sociale et professionnelle de jeunes de 18 à 25 ans sans qualification et sans emploi.

Art and blind

Elle accueille également des élèves de 3^{ème} du collège de la ville du Kremlin-Bicêtre. Enfin, elle a mis ses qualités de gestionnaire à disposition d'autres jeunes créateurs d'entreprise en créant l'année dernière l'association Entreprendre en Val-de-Marne, visant à aider les jeunes entrepreneurs du département.

Sally Bennacer est une entrepreneuse accomplie et engagée, maintes fois primée et reconnue.

Lauréate nationale du concours Talents des cités en 2002, elle reçoit le prix de l'Artisanat au Féminin par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Val-de-Marne, en 2012.



« J'ai embauché des jeunes des quartiers que j'ai su reconnaître à la juste valeur de leurs compétences ! »

Sally Bennacer,

Dirigeante de ART AND BLIND

... A suivre

La petite entreprise grandit, après l'ouverture d'un second magasin à Paris, elle compte ouvrir un atelier sur mesure afin de distribuer ses produits sur toute la France.

Pour accompagner cette évolution, la dirigeante a proposé à son responsable technique de s'engager dans une VAE - Validation des Acquis de l'Expérience - afin qu'il obtienne le niveau de qualification qui correspond à ses compétences professionnelles.

Elle prévoit également l'embauche de 3 personnes.

Mes conseils

Attention à...

- ... Aux préjugés !
Il faut savoir donner sa chance à tous en recherchant d'abord la motivation. C'est l'envie de progresser et la formation qui permettront au collaborateur de monter en compétences.

Les clés du succès

- Valoriser ses collaborateurs en leur donnant la possibilité d'évoluer professionnellement.
- Etre à l'écoute de son équipe et faire en sorte que chacun puisse atteindre ses objectifs propres.



TERRITOIRE & ORIGINES



Carte d'identité

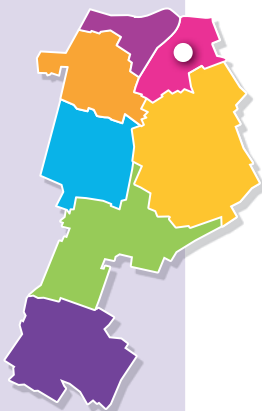


Activité :
Parc d'attraction

Nombre
de salariés

de 20 à 50

6 rue Roger Salengro
94270 Kremlin Bicêtre
www.artandblind.fr



Playmobil Fun Park

(société Jeux, jouets, services)

Installé à Fresnes, le Playmobil Fun Park est le seul parc d'attraction dédié aux fameuses figurines sur le territoire français – il y en a seulement 5 au monde - c'est aussi un haut lieu touristique du Val de Marne (il peut accueillir jusqu'à 4000 visiteurs par jour). Filiale du groupe Playmobil, la société « Jeux, jouets, services », gérante du Playmobil Fun Park, emploie 30 salariés en CDI et jusqu'à une vingtaine de CDD lors des pics d'activité.

Penser « local » : l'approche du Playmobil Fun Park

Sur les 30 salariés en CDI de l'entreprise, 24 habitent sur le bassin d'emploi du Playmobil Fun park (Fresnes, L'Hay-les-Roses, Villejuif, ...). Et ce n'est pas un hasard !

La proximité géographique et la diversité des salariés répond à un quadruple objectif pour le Playmobil Fun Park :

- Favoriser la qualité de vie du salarié en lui évitant des temps de trajet trop longs,
- Améliorer la performance de l'entreprise en favorisant le confort et en limitant la fatigue des salariés,
- Contribuer à l'insertion professionnelle des habitants du territoire,
- Garantir un accueil optimal de la clientèle en lui proposant une équipe qui « lui ressemble », mixte et métissée, à l'image de la société française.

Pour développer ce recrutement local, la direction a développé des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation du territoire : Mission Locale et Pôle emploi, Réseau Emploi Val de Bièvre, mais aussi Universités de Créteil et de Sceaux, CROUS de Créteil. En effet, les métiers d'animateurs, à temps partiel notamment, sont tout à fait adaptés aux agendas des étudiants.

L'entreprise participe également à des « forums emploi » locaux, deux fois par an. Le dernier forum emploi à Fresnes a par exemple permis au Playmobil Fun Park de recruter deux étudiants, en CDD et de leur proposer un emploi du temps adapté à leur situation (vacances scolaires).

Playmobil Fun Park

La société « Jeux, jouets, services » emploie aussi régulièrement des étudiants étrangers afin de répondre aux besoins de la clientèle internationale.

L'entreprise a enfin fait le choix de confier à un ESAT, situé à Fresnes, le mailing et la saisie de tous les questionnaires de satisfaction clientèle tout au long de l'année.

Pour le dirigeant de la société, cette approche locale fait partie de la démarche citoyenne de l'entreprise, qui se doit d'être intégrée au maximum sur le territoire où elle est implantée.

... A suivre

La réhabilitation de l'ensemble des locaux sociaux et administratifs afin de répondre à la prochaine loi de 2015 sur le handicap et de pouvoir accueillir des collaborateurs en situation de handicap (ces locaux sont déjà desservis par un ascenseur donnant aux salles « anniversaires » pour les enfants à mobilité réduite)..



« Les salariés d'une entreprise doivent être à l'image de sa clientèle. C'est ce que j'essaie de mettre en place au Playmobil Fun Park »

Olivier Allain,
Directeur

Mes conseils

Attention à...

- Un excès de zèle ! Il faut déterminer ce que l'entreprise est en capacité d'offrir à ses salariés. Par exemple, malgré sa volonté de jouer un rôle dans l'insertion des jeunes au niveau local, Playmobil Fun Park ne recrute pas d'apprentis ou de stagiaires parce qu'il n'y a pas assez de personnels pour les encadrer dans de bonnes conditions.

Les clés du succès

- Connaître, se faire connaître de son territoire d'implantation et monter des partenariats locaux.
- Prendre le temps d'aller chercher les richesses qu'offre la jeunesse qui sont parfois bien cachées et difficiles à atteindre !



TERRITOIRE & ORIGINES



La Poste

Le Groupe La Poste assure une mission de service public autour de quatre activités : le Courrier, le Colis, La Banque Postale et l'Enseigne - le réseau des bureaux de poste. Le groupe compte plus de 260 000 postiers dont 4 500 agents travaillant dans le Val-de-Marne et 2 000 au sein du métier Courrier. En 2011, au niveau national, plus de 3 600 jeunes ont été formés en alternance sur une large palette de métiers.

Miser sur l'alternance pour favoriser l'embauche des jeunes du territoire

La Poste mène une politique dynamique de développement de l'alternance et vise un objectif de 70% de ses recrutements par ce biais. Une politique qui est déclinée sur le territoire du Val de Bièvre sur tous les métiers du Groupe, particulièrement l'activité Courrier. Sur le Val de Marne, le métier Courrier affiche un taux de 3.5% des effectifs provenant de l'alternance, des jeunes prioritairement issus du territoire. Un travail de longue haleine qui repose sur l'anticipation des recrutements et la gestion des départs en formation des alternants.

En 2011, 50 jeunes ont été formés en alternance et 20 recrutés en CDI sur le Val de Marne. Pourquoi autant miser sur ce dispositif ? Outre le fait que l'alternance contribue aux objectifs gouvernementaux de formation des jeunes, elle constitue un moyen adapté pour découvrir les métiers de l'entreprise et ses contraintes (horaires décalés, charge de travail fluctuante, travail en extérieur, etc.) ; elle permet in fine de fidéliser les salariés et de s'assurer de leur motivation. Une fidélisation qui parle d'elle-même puisque 90% des personnes recrutées en CDI par ce biais sont encore en poste après 3 ans, contre 70% à la suite d'un CDD « classique ».

Pour assurer les formations, La Poste s'appuie sur un CFA dédié, le Formaposte, qui a pour spécificité d'être une structure « hors les murs ». Particularité qui repose sur une étroite collaboration avec les partenaires pédagogiques, les prescripteurs de l'emploi et les partenaires institutionnels. Sur le Val de Bièvre, en 2012, 19 alternants ont intégré l'une des 2 formations proposées par le CFA :

Carte d'identité

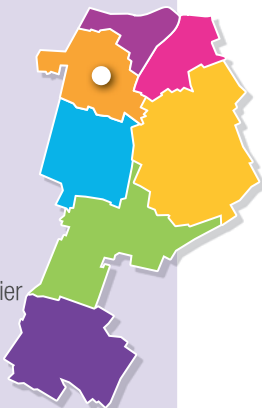


Activité :
Courrier

Nombre
de salariés

plus de **250**

Centre Distribution Courrier
65 av. François Vincent
Raspail - 94110 Arcueil
www.laposte.fr



- Un CAP Distribution d'Objets et Service Clientèle en 12 mois (ou en 8 mois), en contrat d'apprentissage avec le partenaire Lycée Foyer de Cachan.
- Un Titre d'Agent de distribution et de livraison de plis, colis et services, avec le partenaire Greta Geforme 94 (Lycée Victor Hugo à Cachan), en contrat de professionnalisation de 6 mois.

Tout au long de son parcours au sein de l'entreprise, le jeune est suivi par un tuteur. La Poste prend également en charge le financement du permis de conduire de ses apprentis. Un investissement gagnant si l'on considère le taux de 80% à 90% de réussite à l'examen !

Malgré l'ouverture du contrat d'apprentissage à l'enseignement supérieur, cette orientation est encore très souvent perçue comme un choix par défaut ou associée à l'échec scolaire. Des idées reçues qui n'ont pas cours à La Poste, où les managers sont les premiers à plébisciter ce mode de formation et de recrutement du fait de l'articulation entre activité salariée et sessions de formation.

... A suivre

Pour les années à venir, La Poste souhaite favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle a notamment créé en 2012 avec son Formaposte une session « HandiPasserelle » qui sera reconduite en 2013 dont l'objectif est de préparer les candidats, en situation de handicap, à intégrer une formation en alternance. La Poste souhaite également développer davantage de partenariats locaux, comme en témoigne déjà sa participation aux forums emploi et Handicafé du territoire.



« Avec un métier caractérisé par les horaires décalés et les déplacements professionnels quotidiens, le recrutement des jeunes au niveau local constitue un facteur de réussite de l'alternance ».

Stéphanie MENARD,
Responsable Alternance

Mes conseils

Attention à...

- Avoir des tuteurs volontaires et bien formés ; leur fournir des outils pour l'action (programme de formation, grille d'évaluation...)
- Ne pas sous-estimer la charge de travail (très chronophage) du suivi de l'alternance
- Aux fausses promesses ! Il faut avoir un discours transparent sur les perspectives d'embauche, qui ne débouchent pas toujours sur un CDI

Les clés du succès

- Un processus d'intégration cadré (journée d'accueil pour les alternants et tuteurs)
- Une collaboration fructueuse entre l'entreprise et le CFA, avec des réunions régulières
- Un « référent alternance » clairement identifié dans l'entreprise et qui connaît les jeunes
- Des recrutements de candidats locaux pour réduire les temps de déplacement et éviter les décrochages
- Des tuteurs valorisés et impliqués dans l'ingénierie pédagogique



TERRITOIRE & ORIGINES



Carte d'identité

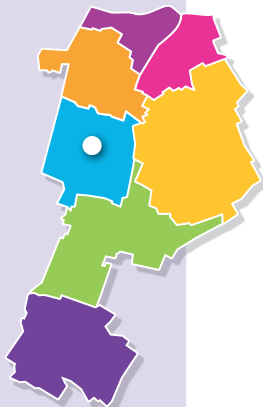


Activité :
Prototypage

Nombre
de salariés

moins de **20**

94 Rue Marcel Bonnet
94230 Cachan
www.valotec.com



ValoTec

Emanation de l'Ecole Normale Supérieure de Cachan, ValoTec est une entreprise innovante spécialisée dans le prototypage, le transfert de technologie, le conseil et l'expertise technique. Ses clients sont des start up, des PME et des grands comptes qui ont des besoins en matière de R&D, d'études ou de réalisation de prototypes. Créée en 2005, elle compte aujourd'hui une dizaine de salariés et s'appuie sur un vaste réseau d'experts présents dans les laboratoires.

TPE et diversité : un pari sur la performance !

Le cœur de métier de ValoTec est l'innovation. La valeur ajoutée de l'entreprise réside dans sa capacité à proposer une offre de service différente de celle de ses concurrents. Partant de l'idée que pour innover, il faut appréhender les choses différemment, le directeur de ValoTec n'hésite pas à embaucher dans son équipe des salariés de profils et de nationalités différentes. Une vision qui devient un véritable atout concurrentiel dans un domaine où les candidats à l'embauche, issus de filières scientifiques en manque d'attractivité auprès des jeunes générations, se font rares...

Alors, difficile de travailler avec une équipe composée pour moitié de collaborateurs étrangers dont certains non francophones ? Ce n'est pas l'avis du directeur, Jean-Christophe Lourme, qui met tout en œuvre pour favoriser l'intégration de ces salariés aux cultures souvent éloignées de la nôtre. Dans cette optique, le milieu professionnel devient un lieu d'apprentissage privilégié dans les temps de travail à la fois formels et informels. Entreprise apprenante, ValoTec favorise la progression interne par la communication transversale : les collaborations internes varient en fonction des projets, des relectures croisées de rapports sont organisées entre collègues, des séances de travail sont consacrées à la présentation de projets, un répertoire partagé constitue une base de données mutualisées sur les projets...

Enfin, chaque salarié doit participer à des tâches transversales, sans lien direct avec sa compétence première : appui à la facturation, au montage d'un dossier administratif ou encore à l'animation du site web... Autrement dit, des règles de fonctionnement qui reposent sur l'implication de chacun et qui fondent une cohésion d'équipe autour de valeurs partagées.

... A suivre

En 2013, le directeur souhaite ouvrir l'actionnariat aux salariés afin que les fruits de la croissance soient partagés par tous, à la hauteur des investissements de chacun.



« S'entourer de profils, de parcours et de cultures différentes c'est, pour ValoTec, la meilleure façon d'innover pour ses clients ! ».

Jean-Christophe Lourme

Directeur

Mes conseils

Attention à...

- Aux idées reçues ! L'embauche d'un salarié étranger n'est pas un surcoût (adaptation à l'environnement, temps d'apprentissage du français, etc). C'est un pari sur l'avenir qui repose sur l'idée que la diversité favorise l'innovation.

Les clés du succès

Une gestion des ressources humaines qui repose sur :

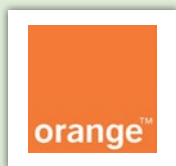
- L'égalité de traitement et des règles de fonctionnement valables pour tous.
- L'exemplarité de la direction avec des discours et des actes en cohérence.



TOUT AXE



Carte d'identité

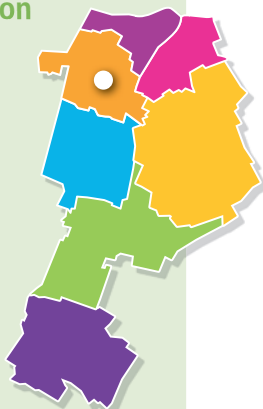


Activité :
**Opérateur
télécommunication**

Nombre
de salariés

plus de **250**

1 av. du Président
Nelson Mandela
94745 ARCUEIL
www.orange.fr



Orange

Acteur majeur du monde du numérique, France Télécom-Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde. Présent dans 33 pays, le Groupe emploie 170 000 salariés dont 105 000 en France.

L'égalité des chances : Orange implique ses salariés

La Direction de la diversité d'Orange pilote les politiques Handicap, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Egalité des chances. Sa volonté est de permettre à chaque salarié de bien vivre ses spécificités et d'assurer à chacun une égalité de traitement. C'est la raison pour laquelle, en matière de lutte contre les discriminations, Orange fait preuve de volontarisme et d'innovation en allant sur des terrains qui sont encore peu investis par les entreprises : conviction religieuse, orientation sexuelle, etc.

Orange a par ailleurs signé un accord sur l'insertion des jeunes, prévoyant notamment la présence d'au moins 2500 stagiaires et 5000 alternants chaque année dans le Groupe et le recrutement dans les 3 années à venir d'au moins 1 200 ex-alternants en CDI. En 2011, 18% des jeunes recrutés en CDI, 22% des alternants et 13% des stagiaires rémunérés étaient issus des zones urbaines sensibles.

Le programme « A chances égales » : Plus de 700 salariés bénévoles dans 5 associations

Le programme d'égalité des chances d'Orange vise à rapprocher les jeunes gens issus de milieux modestes et le monde de l'entreprise. Développé par le groupe depuis quatre ans, il compte désormais plus de 700 salariés bénévoles qui s'engagent dans l'accompagnement scolaire et professionnel de jeunes issus de milieux modestes. Les bénévoles, salariés d'Orange, jouent le rôle de marraine, parrain ou tuteur afin d'aider les jeunes dans leur choix d'orientation professionnelle et leur donner les clés du monde de l'entreprise.

Le programme « A chances égales » s'appuie principalement sur cinq associations dont la diversité permet de couvrir tous les niveaux scolaires et académiques, du collège à l'enseignement supérieur :

Orange

- Energie Jeunes, qui lutte contre le décrochage scolaire et qui a permis à 4 400 collégiens depuis le début de l'année scolaire de bénéficier des conseils avisés de leur parrain.
- Actenses, qui incite les jeunes de 22 lycées à poursuivre leurs études pour intégrer une entreprise.
- Capital Filles qui a aidé, en 2012, 550 jeunes filles des banlieues défavorisées et des zones rurales à intégrer les entreprises par la voie de l'alternance.
- Passeport Avenir qui a accompagné sur un an 711 jeunes qui ont choisi une filière d'excellence (dont 88% ont réussi un concours d'entrée dans une Grande Ecole).
- Nos Quartiers ont des Talents (NQT) qui accompagne les jeunes diplômés Bac+4 et plus dans leur recherche d'emploi et qui a, en 5 ans, accompagné 11 370 jeunes diplômés.

Stéphane Richard, PDG du groupe Orange, est Président de Passeport Avenir et de Capital Filles, une initiative d'Orange qui a été récemment rejointe par trois Ministères et cinq autres grandes entreprises.

L'engagement des salariés mis à l'honneur sur le site d'Orange Arcueil

Orange a mis à l'honneur, au printemps dernier, l'engagement citoyen de ses salariés grâce à l'événement « A chances égales », qui s'est déroulé sur plusieurs sites dont celui d'Arcueil où Orange a accueilli plus de 170 salariés intéressés par le bénévolat, ainsi que des « parrains et marraines » d'Orange France, et plusieurs « filleuls ». Les salariés de l'entreprise ont ainsi pu découvrir les activités des cinq associations du programme d'égalité des chances d'Orange.

... A suivre

Orange souhaite créer une véritable communauté de parrains afin de renforcer les liens entre bénévoles de l'entreprise.



«Le fait d'être parrain/ marraine constitue, en soi, une grande richesse : richesse de la relation à son/sa filleul(e), bien sûr, mais aussi de la relation aux autres salariés bénévoles d'Orange et enfin, dans le cadre de certains programmes, aux salariés d'autres entreprises également participantes ».

Hélène Delahousse,

Directrice du Management et de la Diversité (DRH Orange France) et marraine NQT et Capital Filles

Samira Seguey,

Responsable des ventes, marraine Capital Filles

Mes conseils

Attention à...

- L'accompagnement des parrains/marraines. Il faut vraiment que le salarié soit parfaitement informé de ce sur quoi il s'engage mais aussi de ce qu'il peut espérer ou attendre de cette action.
- Les associations doivent être vigilantes à respecter les rythmes de l'école et ceux de l'entreprise... et ce n'est pas toujours évident !
- ... Ne pas communiquer avant d'avoir de vrais résultats tangibles et mesurables

Les clés du succès

- La mobilisation des salariés ! C'est pourquoi Orange donne la possibilité à ses salariés de parrainer sur leur temps de travail, sous réserve de l'accord de leur manager.
- Collaborer avec des associations qui ont déjà fait leur preuve, notamment auprès de l'Education Nationale.



TOUT AXE



Mareal

Société d'ingénierie basée à L'Hay-Les-Roses, Mareal est une TPE de 20 salariés, spécialisée dans la conception de structures pour l'industrie offshore. La société réalise les études et les plans à tous les niveaux de l'élaboration d'une structure, depuis le concept jusqu'au plan de fabrication. Elle est aujourd'hui un partenaire de référence pour les plus grands noms de l'industrie pétrolière offshore.

Une charte diversité « maison » dans une TPE

Depuis sa création en 2002, Mareal connaît une croissance importante l'amenant à recruter des ingénieurs et des dessinateurs-projeteurs. Du fait de ce cœur de métier spécifique, Mareal est une entreprise majoritairement masculine. Une difficulté rencontrée par une femme encadrante pour se faire reconnaître d'un collaborateur conduit le dirigeant à réfléchir sur les moyens d'éviter tout comportement machiste au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, face à la pénurie d'ingénieurs en France dans son champ d'activité, la société se tourne vers l'international pour ses embauches si bien qu'elle affiche aujourd'hui une équipe totalement multiculturelle. Chinois, italien, tunisien, colombien... Près de dix nationalités composent l'échiquier où différences culturelles et linguistiques se côtoient. Difficile à gérer cette diversité ? Au contraire, le dirigeant soutient que c'est une vraie force pour l'entreprise, aussi bien en interne, qu'auprès de ses clients.

De ces spécificités est née l'idée de la rédaction d'une charte diversité « maison » chez Mareal : initiative rare dans une TPE ! Un moyen d'inscrire officiellement la philosophie que le dirigeant souhaite instaurer et faire vivre au sein de ses équipes. Un texte simple qui mentionne le refus de tout type de discriminations tant dans le travail que dans la représentativité interne et externe. Mais plus encore, la charte valorise l'égalité et la diversité comme vecteurs de bien-être, de productivité, de développement des connaissances et savoir-faire.

Carte d'identité

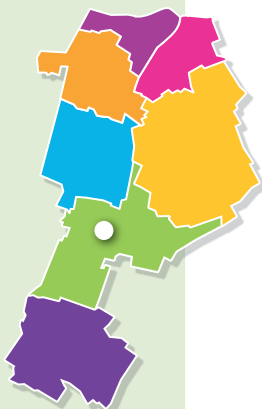


Activité :
Conception de structures offshore

Nombre
de salariés

de **20 à 50**

62 Avenue Larroumès
94240 L'Hay-les-Roses
<http://www.mareal.eu>



Clairement affichée dans les locaux de l'entreprise, cette charte est également mentionnée dans le contrat de travail et présentée lors de tout entretien d'embauche. Les candidats sont sensibilisés aux valeurs de l'entreprise et c'est un cadre formel pour se prémunir d'éventuels risques discriminatoires.

Dans sa communication externe, l'entreprise met en avant son engagement : la charte est par exemple mentionnée dans les appels d'offre de la société.

Au-delà de son engagement éthique, l'un des enjeux prioritaires pour Mareal est d'attirer et de fidéliser les collaborateurs en développant leurs compétences. Mareal finance notamment des cours de français à ses collaborateurs étrangers afin qu'ils progressent dans la maîtrise de la langue.

... A suivre

L'entreprise souhaite développer des actions en faveur des personnes handicapées : embauche d'un salarié handicapé ou sous-traitance au secteur protégé sont envisagées. Les locaux sont d'ores et déjà aménagés pour accueillir des personnes à mobilité réduite.



«Les phénomènes discriminatoires sont très vite identifiables dans une TPE et notre charte permet d'affirmer que, chez Mareal, on ne transige pas sur ces questions ! ».

Henry DUPUY,

Dirigeant de Mareal

Mes conseils

Attention à...

- Ne pas laisser place aux non-dits, il faut réagir très vite face à toute situation de discrimination supposée (planifier un entretien...)
- Poser un cadre formel mais rester sur un terrain strictement professionnel sans s'aventurer sur le champ personnel

Les clés du succès

- Faire de la multiculturalité un avantage concurrentiel auprès des clients : avoir des collaborateurs étrangers est un atout pour tous les marchés internationaux.
- Associer diversité des compétences et performance économique de l'entreprise.

TOUT AXE



Informatique CDC

Opérateur global de services informatiques et de confiance numérique, Informatique CDC couvre toute la chaîne de valeur SI adaptée à l'informatique publique. En tant que maître d'œuvre informatique de la Caisse des Dépôts, l'entreprise accompagne les acteurs publics dans la gestion de leur patrimoine immatériel. ICDC compte environ 800 collaborateurs.

Carte d'identité

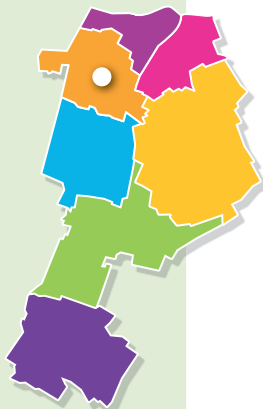


Activité :
Opérateur de services informatiques

Nombre
de salariés

plus de **250**

18 rue Berthollet
94 114 Arcueil Cedex
www.icdc.caissedesdepots.fr



Intégrer la diversité dans la vie professionnelle : un levier stratégique pour ICDC

En 2011, Informatique CDC s'est doté d'un Plan Stratégique : @venir 2016.

Quatre axes ont été identifiés - Performance, Confiance, Compétence et Ouverture - et déclinés en 40 chantiers.

Parmi eux, 1 chantier : Responsabilité sociétale qui se décline en 3 domaines :

- Employeur responsable ;
- Performance environnementale (non détaillées ici),
- Intégration territoriale de l'entreprise.

Une ambition sur tous les fronts...

Depuis quelques années, Informatique CDC a engagé une « politique handicap ». En 2012, la société, qui emploie près de 4% de travailleurs handicapés, a défini plusieurs actions prioritaires :

- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs,
- La sensibilisation et la formation des managers et collaborateurs,
- Les achats responsables en favorisant le référencement d'entreprises adaptées.

100% des déchets informatiques générés par l'activité de l'entreprise est valorisé par un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) faisant appel à des personnes handicapées ou éloignées du travail. Les équipements informatiques, remis en état par l'ESAT sont en priorité mis à disposition des écoles et associations.

Informatique CDC

Informatique CDC affiche une forte ambition sur l'axe égalité Hommes/Femmes avec la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'examen comparé annuel des rémunérations, la promotion des femmes, la parité au sein du Comité Exécutif et Conseil d'Administration, et la participation active des salariées au Réseau Alter Egaies, le réseau des femmes cadres du groupe Caisse des Dépôts.

En marche pour signer un second accord en faveur des seniors, Informatique CDC a mis en place le parrainage. L'objet de ce dispositif est de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés en leur transmettant la connaissance de l'entreprise et de ses fonctionnements. Tout collaborateur de 52 ans et plus peut s'inscrire dans cette démarche de transmission de ses savoirs et savoir-faire.

La mixité intergénérationnelle passe également par l'intégration des jeunes dans le monde professionnel : avec environ 5% d'alternants dans ses effectifs, Informatique CDC déploie une politique d'apprentissage soutenue depuis 2000. Avec 95% de réussite au diplôme, les jeunes étudiants se positionnent sur le marché du travail, avec une expérience professionnelle réelle et appréciée (3 ans pour la plupart d'entre eux).

Une intégration territoriale de l'entreprise dans la ville

Engagé dans une politique citoyenne, Informatique CDC a noué en 2010 un partenariat avec la Mairie d'Arcueil en faveur de l'emploi saisonnier des jeunes de la municipalité. Durant la période estivale, 10 jeunes ont pu accéder à un premier emploi, leur permettant ainsi de découvrir le monde de l'entreprise.

En 2011, le Groupe Caisse des Dépôts s'est engagé dans le parrainage de jeunes diplômés de quartiers populaires, avec l'association « Nos quartiers ont des Talents ». Cette action vise à permettre à des cadres et managers du Groupe d'accompagner vers l'emploi un jeune étudiant résident d'un quartier populaire. Il peut ainsi avoir un meilleur accès au réseau professionnel.

Cette démarche a été nominée dans le cadre des projets présentés aux premiers Trophées du développement durable du groupe Caisse des Dépôts.

... A suivre

Informatique CDC prévoit d'organiser une journée d'actions citoyennes entre l'entreprise, ses collaborateurs, le territoire et ses associations



« La diversité est un levier fondamental de performance, de motivation et d'engagement pour les collaborateurs. C'est aussi le reflet d'une entreprise proche et socialement responsable. »

Chantal JOZEAU,

Directrice des Ressources Humaines

Mes conseils

Attention à...

- Ne pas penser court terme ou uniquement sur effet de mode.

Les clés du succès

- Démontrer un engagement fort de l'équipe dirigeante,
- Respecter les engagements affichés,
- Susciter l'adhésion de toutes les parties prenantes au projet.

