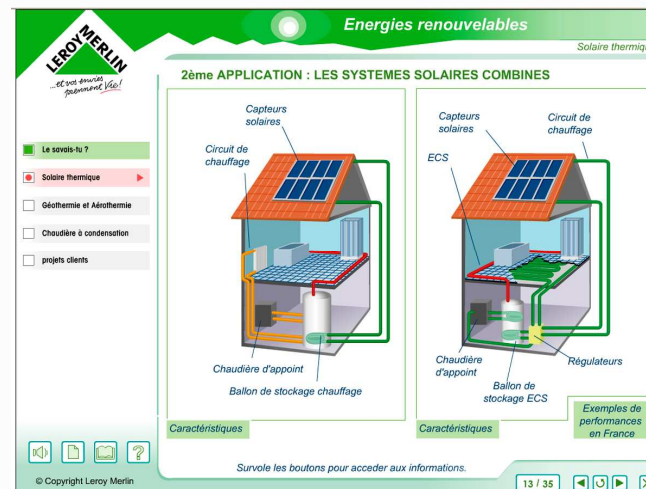




Présentation de NEF

- PDG : Jean-Luc GAIDON depuis 1996 (53% du capital)
 - Origine : 1985 par essaimage du Commissariat à l'Énergie Atomique (CEA)
 - Situation : Grenoble
 - Activité :
 - Conseil et formation en formalisation (capitalisation / vulgarisation) et transfert de savoir-faire
 - Formation E-Learning
 - Chiffre d'affaire : 1 M€
 - Clients : ARCELOR, AREVA, ARKEMA, TOTAL, LEROY MERLIN...
 - 16 personnes + PDG
 - 1 cadre administratif
 - 5 ingénieurs conseil
 - 4 assistantes d'ingénieur
 - 2 réalisateurs flash
 - 1 illustrateur
 - 1 informaticien
 - 2 apprentis
- Tous français d'origine





Pourquoi signer la charte de la diversité ?

- Aboutissement et la reconnaissance d'un premier travail :
 - Sur la diversité : depuis 1996
 - Sur la prévention de la discrimination : depuis 1999
- Volonté d'aller plus loin et d'engager visiblement l'entreprise
- Sentiment que la situation française est trop critique pour être ignorée
- Participation aux travaux du CJD permettant cette opportunité





Les actions internes NEF orientées diversité

Politique

- Inscription dans la politique de l'entreprise et l'accord RTT (réduction du temps de travail) des valeurs de solidarité, d'altérité et de diversité, de respect de la personne humaine

Intégration de la diversité dans le développement de NEF

- Construction solidaire d'une nouvelle équipe (studio e-learning) : entre 1997 et 1999
- Premier Contrat de qualification Adulte en Rhône Alpes avec une personne au Revenu Minimum d'Insertion (RMI)
- Embauche préférentielle de personnes en difficulté pour le retour à l'emploi (senior / femme après congé parental longue durée / femme issue de la recherche fondamentale ou bloquées dans des emplois au dessous de leur qualification)

Sensibilisation / Communication du personnel à la discrimination

- Diffusion et explicitation des actions CJD (affichage / système d'Information)
- Diagnostic Éthique avec l'ODTI : 0,5 jour par personne réparties en deux groupes de 8 en janvier 2005
Sensibiliser tout le personnel + Aider à qualifier la méthode ODTI
- Questionnaire anonyme « Actions de fond ou action marketing » : Juin 2006 par apprenti RH





Les actions internes NEF orientées prévention de la discrimination

Application des principes de non discrimination dans les processus RH

- Refonte des processus RH : recrutement / carte de compétences
- Critères d'embauche objectifs reposant sur une logique compétence
- Test d'embauche : méthode des habiletés

Solidarité avec les minorités discriminées

- Attention particulière aux CV = Taux de RDV supérieur à la moyenne
Résultats positifs aux personnes issues de minorités visibles ces cinq dernières années
Intérim et CDD : 4 personnes sur 7 recrutés (Algérie / Vietnam / Inde – noir)
- 3 stages hors cœur de métier pour favoriser l'employabilité des personnes concernées : 2005-2006
- 2 contrats d'apprentissage pour soutenir l'emploi des jeunes : 2005-2007

Communication / sensibilisation avec les autres parties prenantes (clients...)

- Transformation du Manuel Qualité en Manuel de Management incluant les principes de Performance Globale (Développement durable) et de Diversité sous toutes ses formes (2004)
- Ajout d'un chapitre « Responsabilité Sociétale » dans les réponses à Appel d'offre depuis 2005 et mailing entreprise
- Actualité « Diversité » en 1^{ère} ligne sur le site NEF
- Questionnaire client « Actions de fond ou action marketing » : Juin 2006 par apprenti RH





Méthodologie ODTI

- Mesurer :

IDENTIFIER LES RISQUES

1. ANALYSE DES PROCÉDURES

- ✓ LE RESPECT DES RÈGLES LÉGALES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT, PROMOTION ET FORMATION

Les mesures générales
L'égalité Hommes-femmes
Le quota de handicapés

- ✓ LES ÉLÉMENTS DE PROCÉDURES PORTEURS D'UN RISQUE DISCRIMINANT

Ethnicisation des postes
Accessibilité
Égalité hommes/femmes

2. ANALYSE DES PROCESSUS

- ✓ IDENTIFIER LES SITUATIONS À RISQUES

Le risque majeur
Le risque horizontal
Le risque vertical

- ✓ ANALYSER LES DYSFONCTIONNEMENTS SOURCES DE RISQUE

Humains
Matériels
Méthodologiques

La règle
du jeu

Le jeu
avec la règle

- Expérimenter pour évoluer :

- Définir une stratégie de changement
- Créer une culture et accompagner le changement

* D'après méthodologie ODTI : Prévenir les risques de discrimination dans les organisations





Mes actions hors l'entreprise

- Participation à des formations / sensibilisation externes :
 - Pour des jeunes potentiellement discriminés : Action PROFIL avec L'ODTI entre 1999 et 2006 (300 jeunes environ / taux de reclassement 70%)
 - Pour des Chefs d'entreprise du CJD : 125 personnes entre 2004 et 2005 dans 6 villes de Rhône Alpes et Auvergne
 - Pour des acteurs des services publics : Inspecteurs du travail lors d'un cycle de formation INTEFP en 2004
 - Pour des membres d'association : ROTARY en 2004 et 2006
 - Pour des personnes de la société civile : Action Grenoble contre le racisme en juin 2006
- Soutien des jeunes des quartiers :
 - Simulations d'entretien d'embauche :
 - Action PROFIL
 - Opération Coup de poing pour l'emploi de la ville de Grenoble : le 6 octobre 2006 avec 5 dirigeants du CJD





Mes apprentissages de dirigeant

- Être non raciste ne préserve pas d'être discriminant :
 - Refus d'embauche d'une salariée iranienne du fait de mon client : la Direction des Applications Militaires
- Diversité et discrimination sont deux faces d'une même pièce
 - Trois à quatre de ans de travail sur la diversité et le constat que le personnel reste français d'origine
- Le changement de culture est long et coûteux en externe comme en interne
- La solidarité a sauvé plusieurs fois mon entreprise
 - Les crises sont plus faciles à passer
- L'entreprise ne peut / ne doit pas faire au-delà de ses moyens
 - Excès de solidarité de ma part au-delà de mes besoins en compétences
- Toute action qui privilégie la solidarité sur la compétence et l'intérêt strict de l'entreprise est vouée à l'échec

