



Groupe  
France



## Retour d'expérience sur les testings sollicités intégrés à la culture d'entreprise

Prévenir les discriminations, favoriser la diversité, garantir l'égalité de traitement

Direction RSE  
5 octobre 2012



## Quelques éléments de contexte

Le Groupe Adecco en France :

- 130 000 salariés intérimaires chaque jour / soit près de 650 000 personnes en 2011
- 1 200 agences & bureaux
- 8 000 salariés permanents



3 parties prenantes dans nos politiques diversité & de lutte contre les discriminations :

- les candidats et salariés intérimaires
- les salariés permanents
- les clients

**Un problème ou une situation discriminatoire dans une agence avec un candidat ou un client représente un risque pour le groupe au niveau mondial.**

## Etude de cas : Politique de Lutte Contre les Discriminations

- Un postulat sans faille : Plus nous déléguons ou recrutons pour nos clients, plus nous augmentons notre chiffre d'affaires, plus nous réalisons du profit.
- Nous n'avons aucun intérêt à procéder à quelque discrimination que ce soit pour des raisons d'ordre :
  - économique
  - juridique
  - éthique
  - relationnel
  - de réputation
- Au-delà du postulat, la diversité apporte un ROI pour autant qu'elle soit managée :
  - Conformité au cadre juridique (quotas, pénalités, gestion du risque)
  - Management interculturel
  - Management intergénérationnel
  - Egalité professionnelle H/F à tous les niveaux

# Rappel des règles

Préalable : engagement de la direction de chaque BU

**L'exigence professionnelle de refus des discriminations n'a pas pour objectif de nous conduire à perdre un client.**

1. Il vous faut argumenter autour de notre politique, nos engagements et le professionnalisme de nos prestations.
2. En cas de résistance, remontez au créneau avec votre manager que vous aurez immédiatement informé. Argumentez de nouveau autour de critères professionnels.
3. Si tout dialogue constructif est impossible, vous devez interrompre la prestation et refuser la commande. Prévenez immédiatement votre N+2.

Les sanctions internes iront jusqu'au licenciement pour faute grave.

De plus, toute personne discriminant s'expose à des sanctions pénales conséquentes.

**jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende**

# Un programme fondateur pour mettre tout le monde à niveau



- 1999- 2000 : première étude sur les discriminations par un organisme indépendant
- 2001 : mise en place du programme Latitude, première sensibilisation en interne en amont de la loi du 16 novembre 2001, création du pôle LCD
- 2002-2003 : **formation** de l'encadrement (300 personnes), **communication** à toutes les parties prenantes (salariés permanents, salariés intérimaires, clients, institutionnels,... )  
Mise en place d'un numéro Azur
- 2004 : 700 chefs d'agence et responsables commerciaux **formés**, lancement des engagements Adecco
- 2005 : 600 chefs d'agences et responsables de recrutement **formés**
- 2006 : 600 personnes **formées** sur l'année (toutes fonctions)
- Depuis 2007 : formation obligatoire pour tous les salariés
- Rédaction d'argumentaires, guide juridique, mise en commun d'outils
- Communication : affichage. journal interne intérimaires, permanents, convention, ...



# Formation "Faire face à la Discrimination"

## Formations obligatoires

### Contenu :

La politique de lutte contre les discriminations au sein du Groupe Adecco,  
Les différentes notions autour du thème de la discrimination,  
Le cadre législatif de lutte contre les discriminations,  
Le rôle et les missions du Défenseur des Droits,  
Les pratiques professionnelles à risque : la prise de commande, la publication de l'offre d'emploi, l'entretien d'évaluation du candidat, la synthèse de candidature et sa présentation au client,  
Les réclamations candidat, intérimaire en agence,  
Les points de vigilance et comportement à adopter,  
Les actions à mener.

+ des compléments en e-learning

@campus

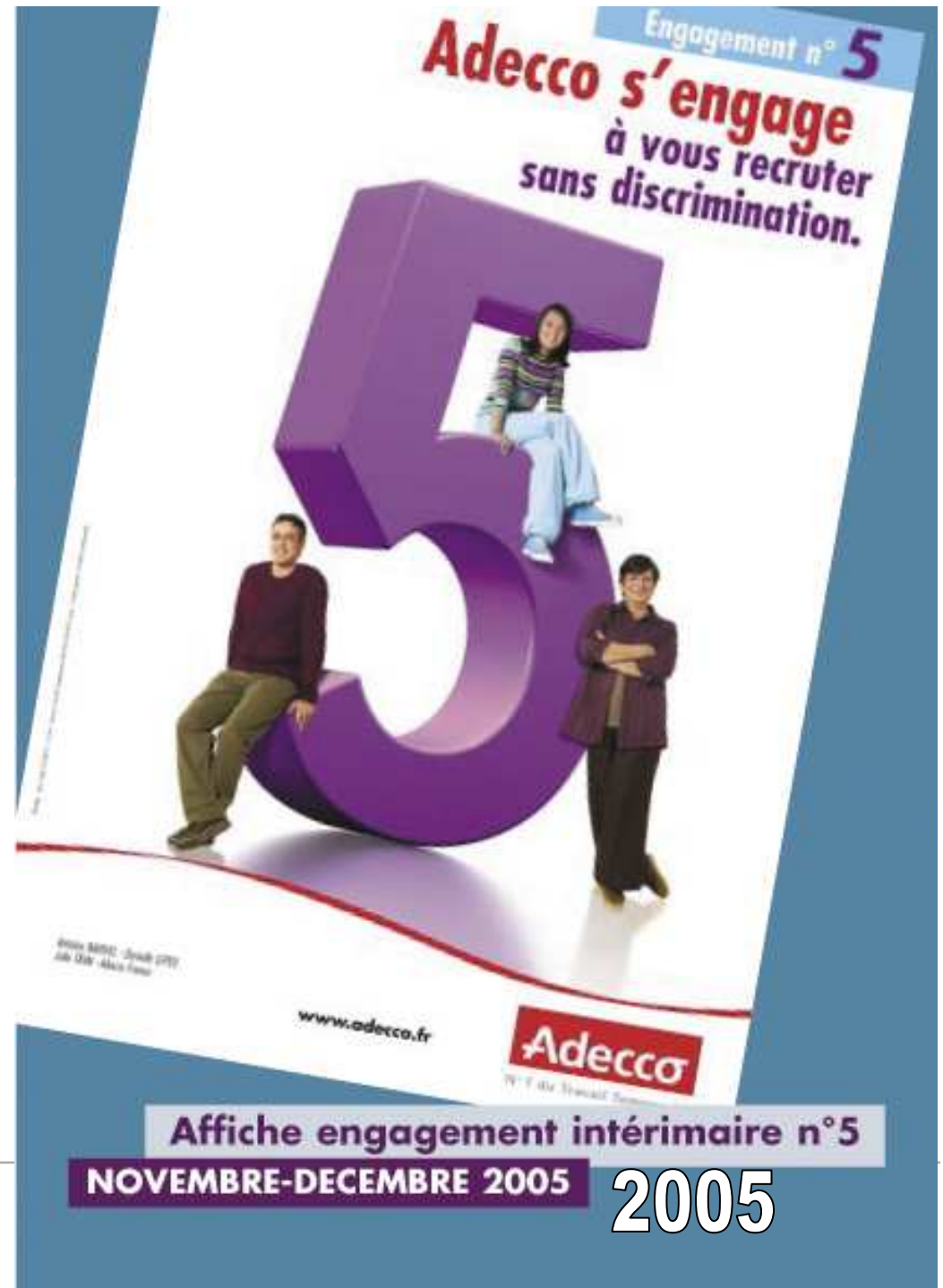
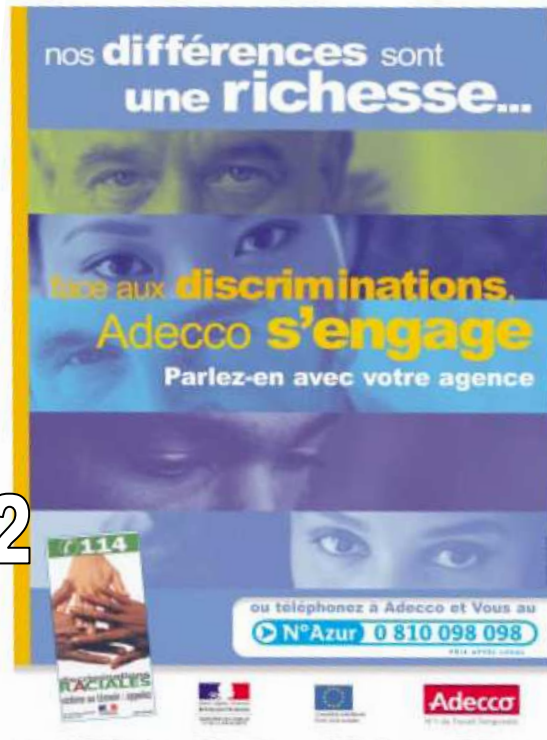
Faire face aux discriminations



## Les engagements : 3 objectifs

- Prévenir les discriminations dans la relation commerciale, dans les processus de recrutement
- Répondre à tous les publics
- Faire évoluer les mentalités

2002



2005



## La communication externe en relais



better work, better life



ici, pas de discrimination

Engagement n°5  
Adecco s'engage à recruter en fonction de critères strictement professionnels\*\*.

\*\* Consultez la charte Adecco

**Adecco**  
better work, better life\*

www.adeco.fr



Bac +4

Bilingue

Stagiaire

contrôleuse de gestion

Cette femme est peut-être future maman, cela ne nous empêche pas de lui trouver un emploi. Adecco s'engage chaque jour contre toutes les discriminations.

**Adecco**  
better work, better life\*

Les gens sont pleins de ressources humaines.  
adeco.fr



## Une communication explicite

**Priorité** à la diversité.



« Chez Adecco, les compétences priment et prennent toutes les apparences. »

Une des 40 premières entreprises signataires de la Charte de la diversité, Adecco a créé un Pôle de Lutte contre les discriminations et a conclu un accord cadre avec l'État.

**Adecco**  
better work, better life®

adecco.fr

## La communication externe en relais

Je suis gay. Enfin, pété, pékale, folle, comme disent mes collègues.  
Qu'est-ce qu'on se moque avec ça.

**IL Y A DES JOURS, VOTRE TRAVAIL PEUT DEVENIR INSUPPORTABLE.  
IL Y A DES JOURS, ON REGRETTE DE NE PAS AVOIR CHOISI L'INTERIM.**

Aujourd'hui, comment pouvez-vous encore souffrir dans une entreprise ? Il n'est, pourtant, des personnes persécutées d'un travail, d'une situation qu'elles ne supportent plus. Pour Adia, l'interim est synonyme de liberté et de progrès personnel : mutuelle, CE, fondation, formation, participation, arbitrage d'indépendance, formation, nous sommes en train de changer l'interim. Nous nous engageons à proposer des solutions économiquement pertinentes pour nos clients, mais toujours socialement et humanitairement responsables pour nos salariés intérimaires. Vous aimez votre travail. Vous aimez travailler avec nous.

**ADIA**  
VOUS AIMEZ TRAVAILLER AVEC NOUS

J'aime beaucoup les blagues racisées du patron.  
Il y en a des vraiment drôles.

**IL Y A DES JOURS, VOTRE TRAVAIL PEUT DEVENIR INSUPPORTABLE.  
IL Y A DES JOURS, ON REGRETTE DE NE PAS AVOIR CHOISI L'INTERIM.**

Aujourd'hui, comment pouvez-vous encore souffrir dans une entreprise ? Il n'est, pourtant, des personnes persécutées d'un travail, d'une situation qu'elles ne supportent plus. Pour Adia, l'interim est synonyme de liberté et de progrès personnel : mutuelle, CE, fondation, formation, participation, arbitrage d'indépendance, formation, nous sommes en train de changer l'interim. Nous nous engageons à proposer des solutions économiquement pertinentes pour nos clients, mais toujours socialement et humanitairement responsables pour nos salariés intérimaires. Vous aimez votre travail. Vous aimez travailler avec nous.

**ADIA**  
VOUS AIMEZ TRAVAILLER AVEC NOUS

# La communication externe en relais



2004-2006



## La communication externe en relais

Voici un salarié qui n'est ni jeune, ni vieux, ni blanc, ni noir, ni de droite, ni de gauche, et qui ne demandera jamais d'augmentation.



**URGENT : RECRUTONS HUMAINS.**

440 agences d'emploi

**ADIA**

Voici un salarié qui n'a pas de couleur de peau, pas de convictions religieuses, pas de handicap, et qui n'aura jamais de problème d'haleine.



**URGENT : RECRUTONS HUMAINS.**

440 agences d'emploi

**ADIA**

Voici un salarié sans origine ethnique, sans orientation sexuelle, sans opinion politique et qui ne risque pas de tomber enceinte.



**URGENT : RECRUTONS HUMAINS.**

440 agences d'emploi

**ADIA**

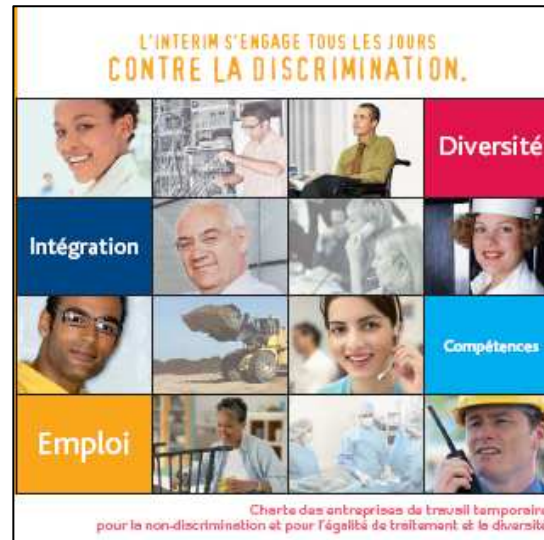
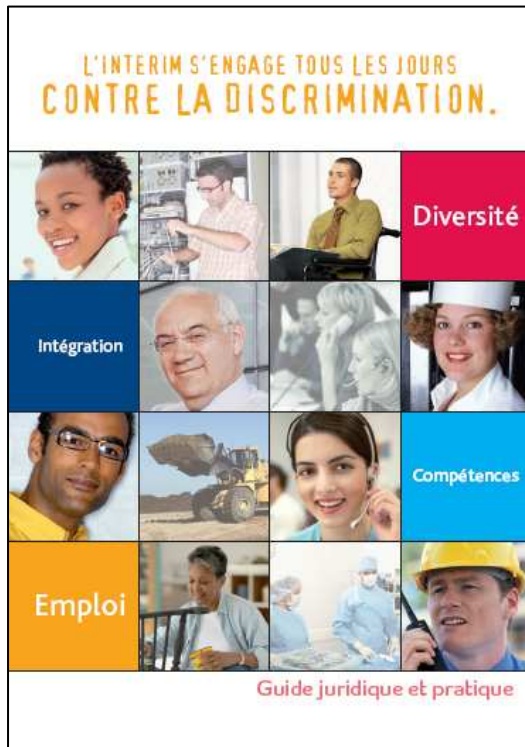
2008

## Des outils maison grâce à l'Union Européenne

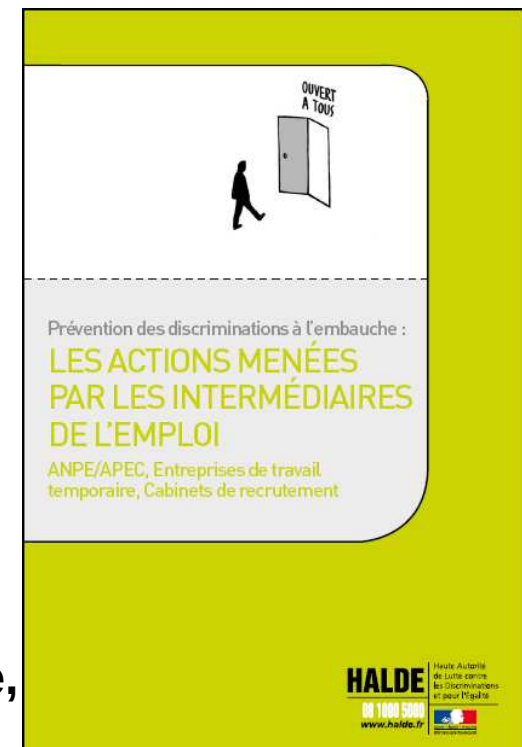




## Des outils transférés à la profession



## Guide juridique et Charte des Entreprises de Travail Temporaire (Prisme)



**Co-construction des outils de reporting du secteur d'activité pour la HALDE (avec Prisme, Syntec Recrutement, ANPE, APEC)**

# Le dialogue social mis dans la boucle

## Accord cadre contre les discriminations



5 engagements pris concernant les salariés permanents, les salariés intérimaires et les candidats :

1. Faire du refus des discriminations une exigence professionnelle
2. Responsabiliser l'ensemble des managers
3. Poursuivre le travail d'évaluation des procédures
4. Assurer la traçabilité des pratiques de ressources humaines et commerciales
5. En cas de situations discriminatoires, réparer les situations individuelles

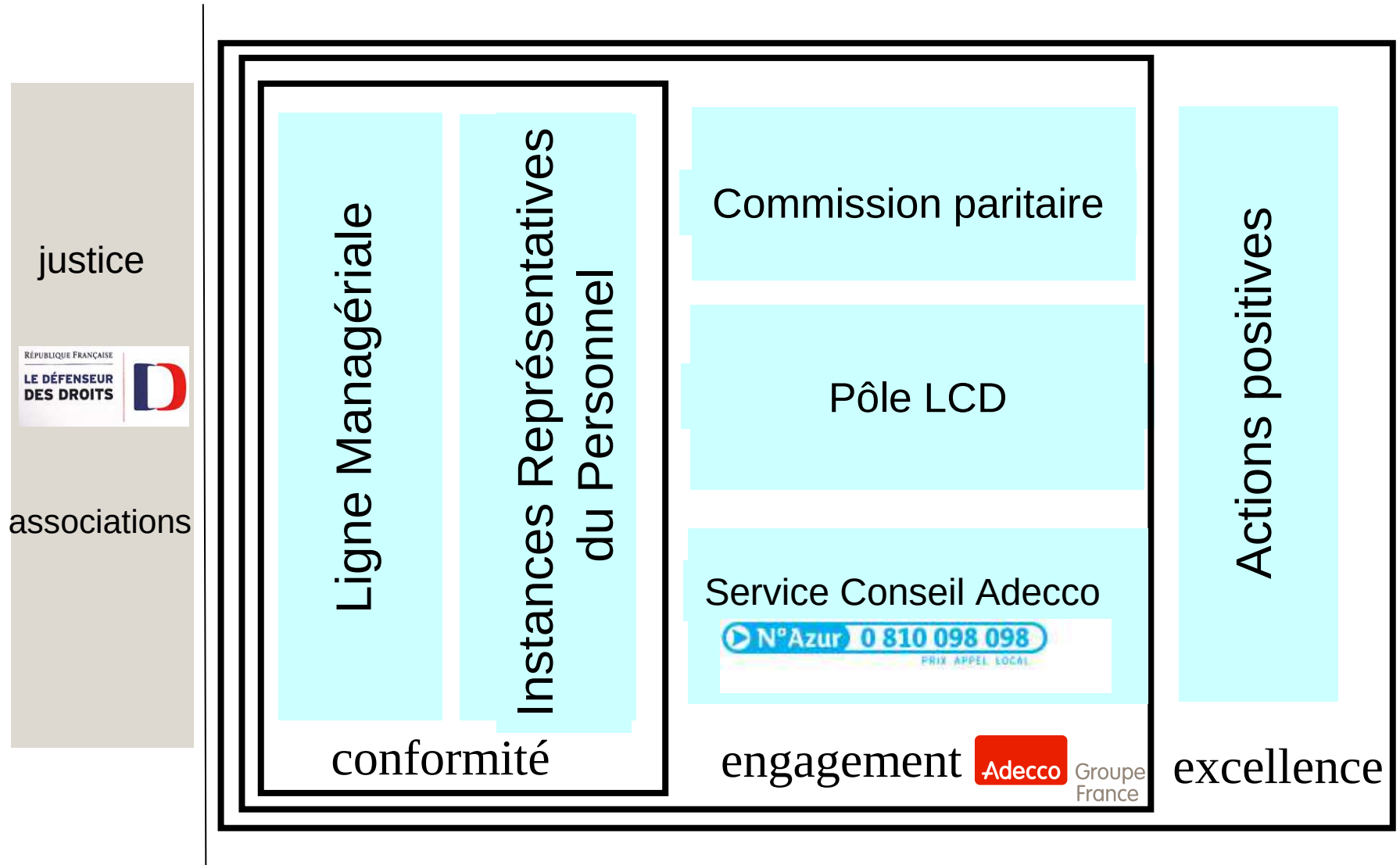
## Lettre d'engagement des managers

### Négociations d'avenants par critères ou famille de critères :

- Accord d'égalité professionnelle (genre, situation familiale, état de grossesse)
- Avenant sur l'origine, la race, l'ethnie, le patronyme ou l'apparence physique
- Avenant / Accord sur l'âge
- Avenant sur l'appartenance syndicale
- Avenant / Accord sur la situation de handicap, l'état de santé, l'apparence physique
- ...



## Récapitulatif & obligations



## Généralisation des testings



Un prestataire expérimenté



3 circuits :

Réponses  
Annonces  
Presse / web

Visites  
mystères  
en agence

Appels  
mystères

Par région

Par critère

Communication sur le site web, l'intranet, et avec le DDD

Une démarche pluriannuelle

Un outil de management pour respecter l'égalité de traitement et la résistance aux commandes discriminatoires

# Restitution en entreprise

## 1. Rappels sur la démarche

- Ce qu'est un test de discrimination
- Analyse des réponses obtenues
- Ce qu'est un « testing sollicité »
- Entreprises ayant sollicité un testing

## 2. D'un testing au suivant

- Répartition des tests effectués en 2008-2009
- Principaux résultats du testing de 2008-2009
- Objectifs du testing de 2010-2011
- Répartition des tests effectués en 2010-2011

## 3. Principaux résultats du testing de 2010-2011

- Résultats sur le critère de l'origine suivant le type de paire proposé
- Résultats sur le critère de l'origine par filiales et par spécialités
- Résultats sur le critère de l'origine selon la nature du contrat

# Communication : levier ou risque?



12 mars 2010

## EXCLUSIF Le groupe révèle les résultats de son auto-testing à l'embauche **ADECCO JOUE LA TRANSPARENCE**

DELPHINE BANCAUD

La discrimination à l'embauche, un phénomène bien réel, mais toujours tabou dans les entreprises. Pour briser la loi du silence, Adecco révèle en exclusivité à 20 Minutes les résultats de son auto-testing sur le recrutement (lire ci-dessous). Pour mettre en œuvre cette expérience, le groupe a fait appel à un organisme indépendant, [SM]-Corum, qui a réalisé 427 tests sur l'année 2009 dans plusieurs entités du groupe [Adecco Experts, Adecco, Adia, Adecco Medical et Adecco à domicile] et sur différents types de postes [en restauration, vente, industrie, médical, services à la personne...].

### Une initiative audacieuse

Les tests, effectués dans la France entière, ont consisté à faire postuler à un même emploi deux candidats présentant le même profil professionnel, mais se distinguant sur un point (l'origine, le sexe ou l'âge). Via cette démarche, Adecco emboîte le pas à Casino, qui avait été la première



Adecco est la seule entreprise, avec Casino, à avoir révélé les résultats de son testing.

entreprise à rendre publics les résultats – plutôt négatifs – de son auto-testing en 2008. Pour l'heure, ces deux entreprises sont les seules à avoir joué la carte de la transparence. Selon la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), 45 autres grands groupes

français se seraient pourtant engagés dans l'auto-testing de leurs procédures de recrutement. Sans en dévoiler les conclusions donc. Et pour cause : la démarche, osée, expose l'entreprise qui se dévoile à la vindicte des syndicats, ainsi qu'à la défiance de ses clients et des candidats. ■

## « LES CLICHES ONT LA VIE DURE CHEZ LES CADRES »

FRANÇOIS DAVY

Président du Groupe Adecco France.

### Pourquoi révélez-vous aujourd'hui les résultats de votre premier auto-testing ?

Nous avons décidé de le faire dès le début, car nous estimons que la lutte contre les discriminations est un sujet citoyen auquel le groupe Adecco, en tant qu'acteur clé de l'emploi, se devait de participer. Nous voulons également montrer que le risque zéro en matière de discrimination n'existe pas. Enfin, le fait de révéler nos résultats fait partie de la thérapie pour nous améliorer. On ne devient bon que lorsqu'on s'évalue.

### Quels sont les résultats positifs de ce testing ?

Il montre que 80 % des personnes qui nous envoient une candidature reçoivent une réponse de la part de nos recruteurs. Par ailleurs, aucun écart de traitement n'est constaté entre les candidatures féminines et les candidatures masculines. Seule constatation : les stéréotypes sur les métiers sont tenaces, car les hommes sont privilégiés pour les professions estampillées comme « masculines », l'inverse se vérifiant aussi.



### Quels en sont les points négatifs ?

Les tests montrent que 34 % des candidatures de femmes de 45 ans sont sélectionnées par les recruteurs, contre 17 % de celles émanant de femmes de 25 ans. Probablement par anticipation des effets de la grossesse des jeunes femmes sur leur carrière. Par ailleurs, après l'envoi de candidatures comparables, 31 % des postulants d'origine « hexagonale » sont contactés par les

recruteurs, contre 17 % des candidats d'origine maghrébine. Ce déséquilibre ne concerne pas l'intérim, mais il est manifeste pour les postes cadres et les emplois en contact avec le public (restauration, vente...). Sur ce point, nous avons donc des progrès à accomplir.

### Comment expliquez-vous ces différences de traitement ?

Je pense que la lutte contre les discriminations dans l'intérim a bien porté ses fruits. Mais pour les postes cadres, les clichés ont la vie dure.

### Quelles mesures comptez-vous prendre ?

Nous avons informé nos représentants du personnel, ainsi que nos managers, et nous allons le faire pour tout le personnel de nos agences. Par ailleurs, depuis le 8 mars, nous avons mis en place un module de formation e-learning obligatoire pour tous nos salariés intitulé « Faire face aux discriminations ».

### Allez-vous renouveler l'opération ?

Bien sûr. Il ne s'agit pas de faire un coup médiatique, mais bien d'inscrire notre action dans la durée. Un nouveau testing sera donc effectué en 2010. C'est le meilleur moyen de constater les progrès effectués ou non. ■ REcueilli par D. B.



# Communication : levier ou risque?

**Entreprise-Carières**  
L'ENTREPRENEUR DES RESSOURCES HUMAINES

28 mai 2010

## Adecco fait du testing, un outil de pilotage RH

**ÉGALITÉ DES CHANCES** Les résultats de la première campagne de tests de discriminations organisée par Adecco font apparaître que les candidats sont traités de la même manière quels que soient leur sexe et leur âge, mais pas lorsqu'il s'agit de leur origine.

Les tests de discrimination – ou testings – étaient jusqu'à présent utilisés par les entreprises au coup par coup. Adecco vient de franchir une étape en faisant de cette démarche un outil de pilotage RH. Elle consiste à comparer le traitement de deux candidatures sur tous points équivalents sauf sur le point à tester. En l'espèce, Adecco souhaitait vérifier d'éventuelles inégalités de traitement en raison de l'origine (maghrébine en l'occurrence), du sexe et de l'âge.

### Opération annuelle

Si les entreprises françaises qui recourent au testing commencent à être nombreuses – une cinquantaine, mais la plupart restent discrètes –, Adecco est, à notre connaissance, la seule qui ait décidé de renouveler l'opération une fois par an. Pendant plusieurs années, selon Bruce Roch, directeur de la RSE : « Il s'agit de mesurer les effets de ce que nous avons mis en œuvre et de faire passer des messages ». La première série de tests (427 ont été réalisés) s'est déroulée entre septembre 2008 et septembre 2009. Adecco a eu recours à l'association Jeune ISM Carum, qui avait déjà réalisé un testing notamment pour le compte du Bureau international du travail (BIT) et pour le Club Med (lire *Entreprise-Carières* n° 1001). Les tests ont consisté à comparer le traitement entre deux candidatures

équivalentes (formations, expérience, lieu de résidence...), différenciant seulement par les origines des candidats – évoquées par leurs noms et prénoms –, ou par leur sexe, ou par leur âge. Un écart de traitement indique un risque de discrimination : 854 CV ont donc été envoyés par paire.

**Dans 31 % des tests, le ou la candidat(e) d'origine « hexagonale ancienne » a été favorisé(e)**

Les faux candidats postulaient à des CDI, des CDD, ou de l'intérim ; sur une quinzaine de métiers (commercial, contrôleur de gestion, aide-soignant, téléconseiller, manutentionnaire...) selon trois modalités : en envoyant leur CV en réponse à une offre d'emploi parue sur les sites Internet d'Adecco, en téléphonant à l'agence ou en s'y rendant. Adecco a donc embauché des candidats de passage en agence et a ouvert une quarantaine de lignes téléphoniques afin que les recruteurs puissent rappeler les candidats. La logistique de l'opération est lourde et coûteuse, mais c'est le prix à payer (plusieurs dizaines de milliers d'euros, selon Bruce Roch) pour que le test corresponde à des situations réelles de candi-

datare, donc pour qu'il soit représentatif. Il y a, en outre, plusieurs écueils à éviter. D'abord, ne pas se faire repérer par les recruteurs, de plus en plus avertis. Certes, ces derniers ne savent ni quand

pour ses 7 500 permanents et des formations en présentiel pour 3 000 d'entre eux. En outre, François Davy, Pdg du groupe Adecco France, très impliqué dans le dossier, discutera en ligne avec les managers, à

ni où mais i avoir l réguli candi conta comme Les ré lon le le crité didas sont tr quels leur se de cor pas d' tistiqu les fen entre fèrent. petit é tif, en ansement un eff grosse

Orig Mais rait q candid tié des tés de 31 %, dat(e) ancieri alors i d'orig que d cause, creute met B Afin Adecco

## 04 actualités

# Trophées de la diversité La SNCF remporte le grand prix 2011

Dix entreprises, dont la SNCF pour le grand prix, ont reçu un trophée de la diversité le 29 septembre. Le transporteur ferroviaire est récompensé notamment pour sa politique d'achats auprès du secteur protégé.

Plus de dix entreprises ont reçu un trophée de la diversité le 29 septembre à Corte à l'initiative de Jean-Marie Peretti, directeur de l'IAE de Corse. Créée en 2006 par le cabinet Diversity Conseil, les Trophées de la diversité récompensent les entreprises et les organisations pour leurs pratiques innovantes. Cette année, les trophées étaient organisés en partenariat avec l'ISM-Entreprendre pour la cité et la Charte de la diversité. C'est la SNCF qui remporte le grand prix 2011, pour un ensemble d'actions menées depuis de nombreuses années.

**Accor, trophée de la formation innovante**  
Le 29 septembre étaient également remis les trophées d'Alpa pour les politiques de formation innovantes en matière de lutte contre les discriminations. C'est Accor qui a reçu le prix, pour le même programme que celui récompensé aux trophées de la diversité (lire ci-dessus).

L'association Atlas Insertion, formant des femmes immigrées à la langue française et aux codes culturels français a reçu le trophée de l'action locale en faveur de l'insertion de l'emploi.

Le jury, composé essentiellement de représentants des entreprises et d'associations spécialisées sur l'égalité des chances et sur la diversité, devait choisir entre 30 dossiers. « Chaque année, nous devons trancher entre davantage de dossiers et le choix est de plus en plus difficile », déclare Anne Saiti, directrice générale de Diversity Conseil. C'est le signe que les entreprises continuent de mettre en œuvre de bonnes pratiques en matière de diversité et qu'elles veulent communiquer sur ce sujet, afin de valoriser le travail de leurs équipes.

Les trophées distinguent des gestionnaires spécifiques de la gestion des ressources humaines (formation, recrutement...) mais couvrent toutes les populations susceptibles d'être discriminées. « Les pratiques récompensées sont facilement transférables et ne coûtent pas si cher », commente Anne Saiti.

**EMMANUEL FRANK**  
\* Armelle Carminati, représentante du Syndicat des entreprises pour la cité (Fédération française des entreprises pour la cité) ; Fella Imbabwe, responsable promotion et secrétariat général de la Charte de la diversité ; Stefan Grottel, de la chaîne de diversité et performance de l'axe ; Hélène Lachy, responsable de projets à l'ISM ; Daniel Merillon, responsable emploi et diversité à ANDRII ; Jean-Marie Peretti, président de l'IAE de Corse ; Abdelhak Merzouane, représentant de la CPMF de la région de France ; Anne Saiti, directrice générale de Diversity Conseil.

### SNCF GRAND PRIX DE LA DIVERSITÉ

Signataire de la Charte de la diversité en 2004, la SNCF mène depuis plusieurs années une politique en faveur de la diversité et contre les discriminations. C'est pour l'ensemble de cette politique que le transporteur est récompensé. Différentes directions de l'entreprise concourent cependant chacune de leur côté aux trophées 2011, et avaient à ce titre présenté leurs programmes spécifiques. Ainsi, depuis 2008, la direction des achats du groupe SNCF s'est fixé des objectifs d'achats auprès du secteur protégé. Le montant des "achats solidaires" est passé de 5,96 millions d'euros en 2007 à 21 millions d'euros en 2010. Dans le même temps, le nombre de travailleurs handicapés progressait de 4 521 (2,87 %) à 5 087 (3,43 %), générant ainsi une économie de 2,9 millions d'euros sur la contribution Agefiph. Par ailleurs, le jury récompense des actions de la SNCF susceptibles d'impliquer davantage ses salariés dans sa politique de diversité. Ainsi, l'entreprise a lancé cette année un plan de formation de 600 RH et conseillers carrière sur la sensibilisation à la discrimination. En outre, la SNCF participe au tour de France de la diversité, qui emmène les entreprises engagées témoigner de leurs réussites de ville en ville.

### LVMH GRAND PRIX DU JURY

Le Groupe LVMH a signé le 7 juillet 2010 une convention de partenariat avec Montfermeil, une commune défavorisée et cosmopolite (45 nationalités) de Seine-Saint-Denis (93). Cette convention s'est traduite concrètement par des parrainages de jeunes diplômés ; l'aide à

la qualification de non-diplômés ; l'organisation de visites en entreprise ; l'accueil de collégiens en stage ; la participation à des réunions d'information sur les métiers ; des actions en faveur des seniors ; et des défilés dédiés aux couturiers amateurs de Montfermeil.

### ACCOR LAURÉAT FORMATION

Le groupe hôtelier Accor a développé fin 2010 en partenariat avec le Fafih (Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière), un programme de formation en e-learning composé de deux modules : agir pour prévenir les discriminations et faire vivre la

diversité dans un hôtel. Ce programme, développé en interne, s'étendra fin 2011 à près de 2 500 directeurs d'hôtels Accor et chefs de service en France (Sollit, Pullman, MGallery, Mercure, Ibis, All Seasons, Etap Hotel, Hotel P1 et Thalassia Sea & Spa).

### FRANCE TÉLÉCOM ORANGE LAURÉAT ORIENTATION-TUTORAT

Orange a lancé en 2010 le programme Capital filles consistant à "marier" environ 200 lycéennes d'Ile-de-France et de Paris dans

le but de lutter contre les stéréotypes liés au genre, et d'encourager l'alternance, particulièrement dans les filières techniques.



### AUDIENS LAURÉAT GPEC-GESTION DE CARRIÈRE

Depuis début 2010, le groupe de protection sociale Audiens offre à ses collaborateurs la possibilité de suivre deux cursus de formation leur permettant d'acquies un diplôme bac + 5 master en management, ou bac + 3 bachelier en commerce et gestion par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces programmes, dont Audiens estime qu'ils concourent à l'égalité des chances dans les évolu-

tions professionnelles, sont prioritairement réservés aux salariés de plus de 45 ans ou ayant vingt ans d'expérience, aux salariés dont le diplôme est inférieur au degré correspondant à leur emploi, et aux personnes du sexe sous-représenté dans une classe d'emploi par rapport au ratio observé au niveau du groupe. En outre, l'obtention du diplôme est valorisée par une prime forfaitaire de 1 500 euros.

### INEO GDF-SUEZ LAURÉAT SENSIBILISATION DES FOURNISSEURS

Ineo GDF-Suez (installations électriques), qui a signé en 2011 un accord d'entreprise sur le handicap, a déployé des actions pour sensibiliser ses salariés et ses fournisseurs au handicap. À destination de ses acheteurs et de ses managers, Ineo a publié un guide de ses fournisseurs employant des travailleurs handi-

capés. En outre, l'entreprise organise des "concerts", manifestation s'adressant aux RH d'Ineo et à leurs prestataires, destinée à les sensibiliser à la question du handicap. Enfin, sur cette même problématique, Ineo a créé un espace intranet collaboratif permettant de partager les bonnes pratiques.

### ADECCO LAURÉAT RECRUTEMENT

L'entreprise de travail temporaire Adecco a sollicité un testing en 2008-2009, qui lui a permis d'évaluer de manière objective ses pratiques de recrutement au regard de l'origine des candidats, de leur âge et de leur sexe. Cette méthode, qui consiste à comparer le traitement de deux candidatures équival-

valentes, différenciées seulement par les critères à tester, a ainsi permis de dresser un premier état des lieux des risques de discrimination et d'engager une démarche de progrès. La démarche a impliqué la direction (le Pdg notamment), les syndicats et les salariés.

### BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE LAURÉAT COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

BNP Paribas Personal Finance organise depuis 2006 le Diversity day. Cet événement, déployé dans sept villes françaises, permet à ses 5 700 salariés de s'impliquer aux côtés de la direction et de susciter l'adhésion des équipes. Il s'agit également pour la direction de présenter les derniers accords récemment négociés ainsi que les mesures

adoptées, les labels notamment. Le Diversity day est organisé en partenariat avec Nos quartiers ont des talents, l'ISM-Entreprendre pour la cité, l'association Tremplin, l'université Paris 13, entre autres. Cet événement a permis de trouver une soixantaine de parrains et marraines prêts à s'investir dans les associations précitées.

### LINKATERS LAURÉAT IMPLICATION DES ACTEURS

Depuis fin 2010, le cabinet d'avocats Linkaters (500 salariés en France) a adopté une politique volontariste en faveur de la diversité. Le cabinet investit des moyens en communication interne et externe afin de sensibiliser toutes les parties prenantes, et notamment la

profession (bâtonnier, conseil de l'ordre, écoles...). En outre, les membres du cabinet se sont mobilisés en faveur des associations partenaires (Prateli, École de la 2<sup>e</sup> chance), et les clients de Linkaters se sont également mobilisés pour des conférences sur la diversité.

### TOTAL LAURÉAT COMMUNICATION INTERNATIONALE

Le groupe Total a organisé ses premières journées mondiales de la diversité en 2011. Cet événement vise à sensibiliser l'ensemble des salariés aux questions de la diversité. Un autre objectif est de permettre à ces derniers de

s'exprimer sur leurs problèmes spécifiques et d'encourager la remontée de bonnes pratiques. Une cinquantaine de pays ont participé à cet événement, qui, en France, s'est déroulé dans 25 sites.

## ADECCO DÉVOILE SON NOUVEAU TESTING

**ÉGALITÉ DES CHANCES** ▶ Le groupe d'intérim Adecco a testé la résistance à la discrimination de son recrutement. Constat : les candidats d'origine maghrébine sont défavorisés. L'entreprise compte sur la formation pour redresser la barre.

Fidèle à son engagement, Adecco a évalué, pour la deuxième année consécutive, l'exposition de ses pratiques de recrutement au risque de discrimination. Le groupe d'intérim s'est offert un testing dont *Entreprise & Carrières* publie les résultats en exclusivité. Le testing consiste à comparer le traite-

tement de deux CV équivalents en tous points, sauf sur celui qu'on veut tester (l'origine maghrébine en l'occurrence), et à renouveler l'opération un nombre significatif de fois (lire l'encadré). Comme en 2010, l'association ISM Corum, principal réalisateur français de testings, s'est chargée de l'opération. Le dis-

positif sera renouvelé l'année prochaine. Il s'inscrit dans la continuité, puisqu'en 2005 Adia, une filiale d'Adecco, avait été une des premières entreprises à tester son recrutement, et que le groupe a signé un accord-cadre sur les discriminations en 2007.

### Résultats identiques, pour le pire et le meilleur

Les résultats sont identiques à ceux de l'année dernière, pour le pire et le meilleur. Il faut apparaître un traitement discriminatoire des candidats d'origine maghrébine. En effet, dans 34 % des tests, les candidats d'origine hexagonale sont préférés à ceux d'origine maghrébine, tandis que seuls 18 % des candidats maghrébins sont favorisés ; 48 % des tests font apparaître un traitement égal. Le testing de 2010 donnait 31 %, 17 %, et 48 %. Les déséquilibres proviennent en particulier des tests portant sur les postes de cadre dans le tertiaire et sur les postes en CDI et CDD (contre ceux en intérim). En revanche, la discrimination liée à l'origine disparaît avec l'âge ; et les secteurs de la restauration, de l'industrie, de la vente et du médical traitent également leurs candidats.

« Je ne suis pas satisfait, mais avec du temps et de la constance, nous parviendrons à changer les mentalités de nos équipes et de nos clients », déclare Raphaël Marcy, DRH du groupe d'Adecco. La double difficulté, c'est, d'une part, la multitude de comportements individuels dans un réseau de 10 000 salariés, et, d'autre part, la pression des clients. « Nous allons marteler les messages, mettre le paquet sur la formation de nos collaborateurs, faire en sorte qu'ils résistent à la pression des clients », affirme Bruce Roch, directeur RSE, qui explique que, si un client maintient sa demande de discrimination malgré les mises en garde des salariés permanents, « on ne lesert pas ». Après le testing de 2010, Adecco s'était engagé dans un vaste programme de formation pour tous ses permanents.

### Points positifs

Le test de cette année fait en revanche apparaître plusieurs points positifs déjà constatés précédemment : pas d'écarts de traitement en fonction de l'âge et du sexe ; bons taux de réponse aux candidatures (61 %) et délais courts (79 % des candidats recontactés avant huit jours).

EMMANUEL FRANK

### LES TESTINGS SE SONT CONCENTRÉS LÀ OÙ ÇA FAIT MAL

Pour réaliser le testing d'Adecco, ISM Corum a envoyé 800 CV entre juillet 2010 et juillet 2011 dans 268 agences du réseau Adecco (Adecco, Adia, Adecco Medical Experts), soit environ un quart des agences françaises ; 400 CV émanaient de candidats fictifs, dont les noms et prénoms évoquaient une origine hexagonale, et 400 de candidats au nom à consonance maghrébine. Une trentaine de métiers étaient concernées, y compris dans l'encadrement, en intérim, en CDI ou en CDD. Les recruteurs d'Adecco savaient qu'un test était en cours mais pas s'ils étaient testés.

Après avoir constaté, en 2010, des écarts de traitement non significatifs pour les candidats postulant directement dans ses agences et dans son réseau Adecco à domicile (services à la personne), l'enseigne a choisi cette année de ne pas tester ces deux variables.



Merci de votre attention !

## **Contact**

**Bruce Roch**

**Direction de la Responsabilité Sociale et Environnementale**

**Adecco Groupe France**

**+33 1 77 69 10 24 / +33 6 81 10 04 53**

**[bruce.roch@adecco-groupe.fr](mailto:bruce.roch@adecco-groupe.fr)**