

AGIR POUR L'ÉGALITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS



HOMMES
FEMMES

55 +

SENIORS



HANDICAP



TERRITOIRES
ET ORIGINES



TOUT AXE

Regards croisés entre
chefs d'entreprise
et salariés
du Val-de-Marne

INTRODUCTION

Agir pour l'égalité et lutter contre les discriminations Regards croisés entre chefs d'entreprise et salariés du Val-de-Marne

Si la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations est l'affaire de tous, l'engagement des entreprises représente un levier indispensable pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité et la diversité dans le monde du travail.

Sur le territoire du Val-de-Marne, de nombreuses entreprises s'engagent sur ces thématiques par des actions spécifiques, chacune à leur manière.

Afin de mettre en lumière ces pratiques, le Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France ainsi que le Conseil général du Val-de-Marne, le club d'entreprises Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE Val de Marne) et les partenaires sociaux du territoire se sont associés afin d'élaborer ce guide.

A travers cet outil, il s'agit avant tout de dresser un état des lieux des regards d'entreprises et de leurs pratiques en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations sur quatre thématiques :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- la lutte contre les discriminations en raison de l'origine ou du territoire ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors.

Une enquête réalisée auprès de 80 entreprises a permis de recueillir le point de vue des dirigeants sur ces quatre champs et de produire un constat des actions menées dans le Val-de-Marne.

Au regard des réponses émises, une cinquième thématique a été annexée – « l'insertion par l'emploi » – identifiée comme un levier de lutte contre l'exclusion.

Afin de compléter cet état des lieux, l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT Ile-de-France) est allée à la rencontre des entreprises Val-de-Marnaises afin d'identifier leurs démarches et actions concrètes mises en place par le recueil croisé de témoignages des dirigeants, des représentants du personnel ou des salariés eux-mêmes. L'objectif de ces retours d'expérience est d'identifier les conditions de réussite de ces actions et des écueils à éviter afin que d'autres entreprises puissent s'emparer de ces sujets, chacune à leur niveau.

Véritable outil pratique, ce guide propose également des fiches ressources sur chacun des thèmes traités avec un rappel du cadre légal, des chiffres clés, mais aussi un grand nombre de dispositifs et d'organismes ressources mobilisables sur le territoire par toute entreprise souhaitant s'investir sur le champ de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Résultat de l'enquête sur l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Val-de-Marne

Un sondage a été adressé aux entreprises du Val-de-Marne sur leurs pratiques en matière d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail. 80 entreprises du département y ont répondu. 63% des entreprises répondantes ont moins de 50 salariés.

Voici les principaux enseignements de cette enquête.

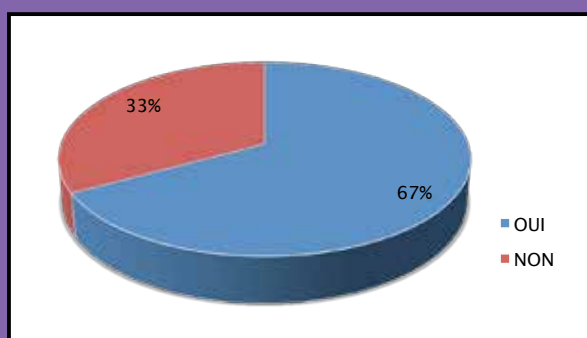
Part de femmes dans l'effectif des entreprises en moyenne : 31,5%

Part de seniors (de plus de 55 ans) dans l'effectif des entreprises en moyenne : 11%

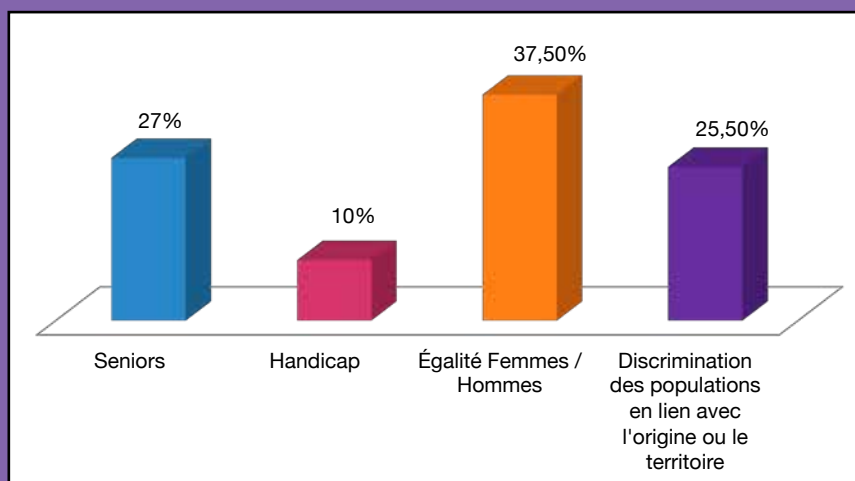
Part de travailleurs handicapés dans l'effectif des entreprises en moyenne : 2%

Part de jeunes (de moins de 26 ans) dans l'effectif des entreprises en moyenne : 10%

Les actions menées par votre entreprise en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations s'inscrivent-elles dans une démarche plus globale de Responsabilité Sociétale des Entreprises ?

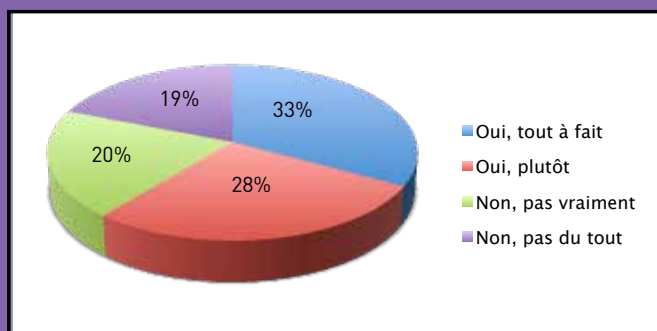


Quelle est la thématique prioritaire au sein de votre entreprise ?

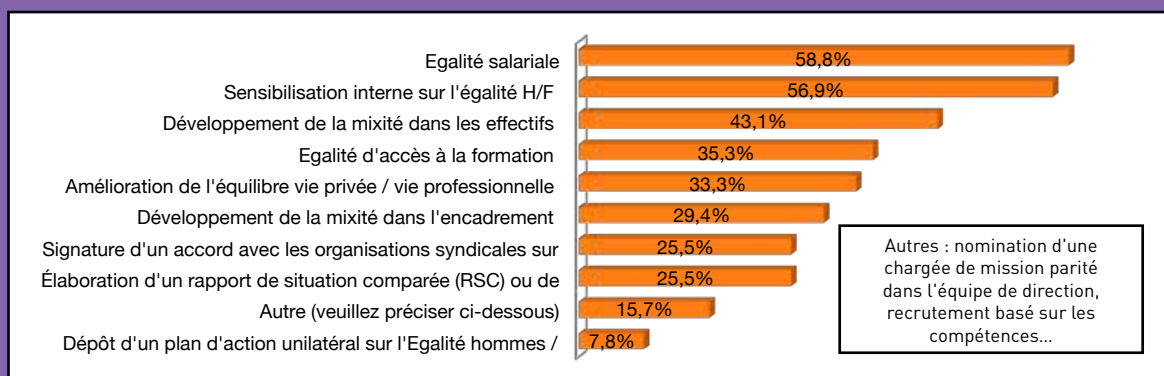




Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ?

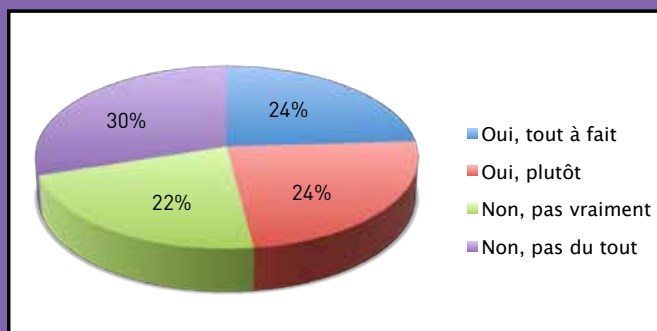


Si oui, lesquelles ?

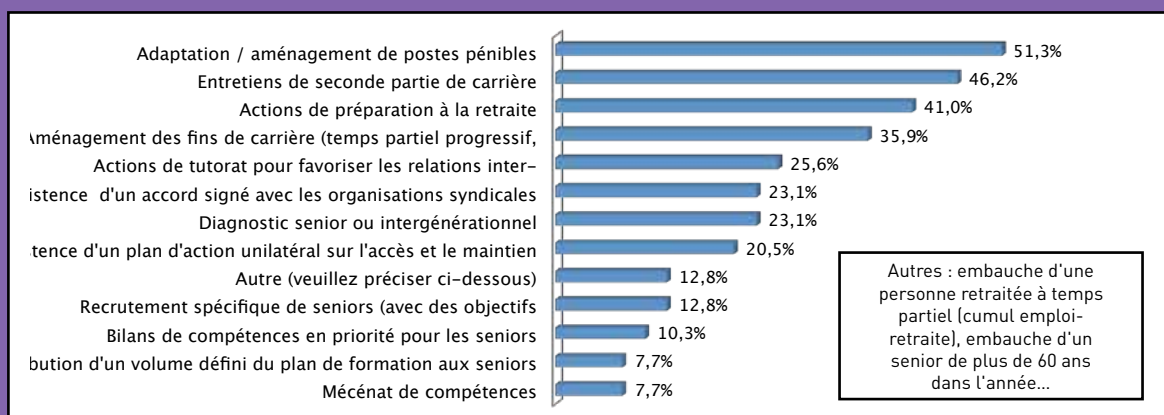


55 +

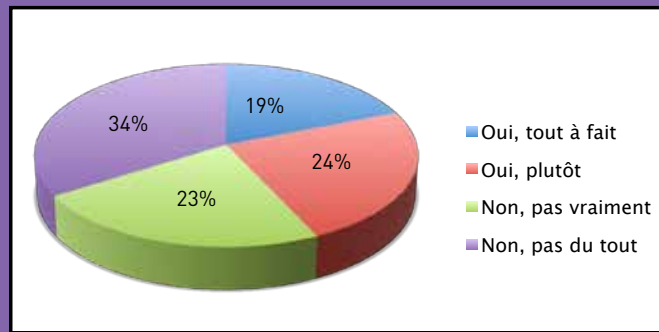
Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions visant l'accès ou le maintien en emploi des seniors ?



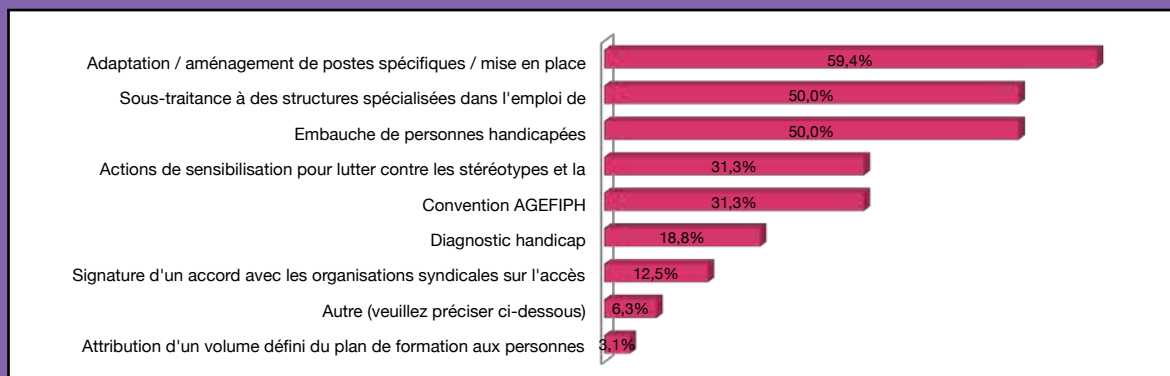
Si oui, lesquelles ?



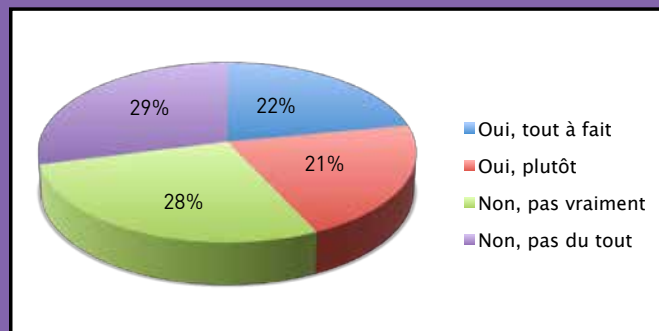
Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions visant l'accès ou le maintien en emploi des personnes handicapées ?



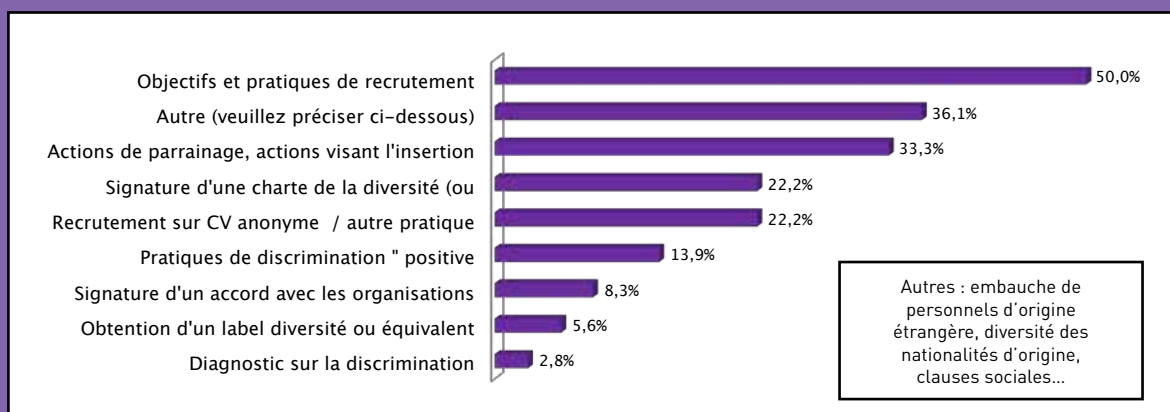
Si oui, lesquelles ?



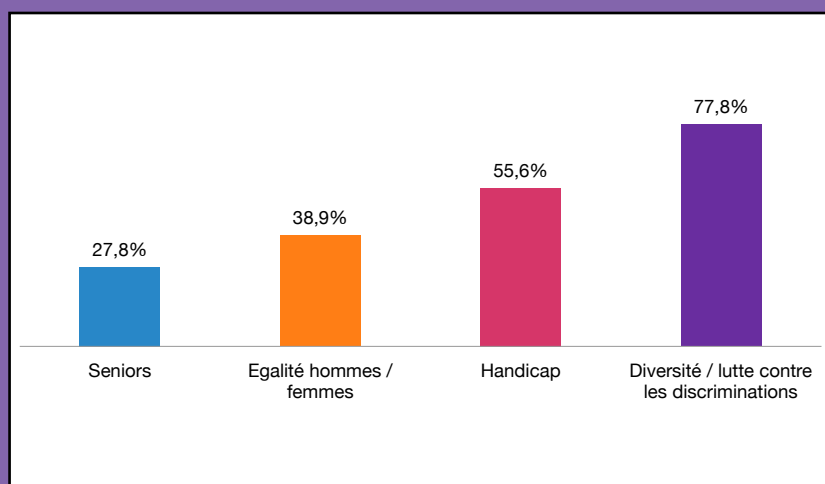
Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions visant la lutte contre les discriminations liées à l'origine ou au territoire ?



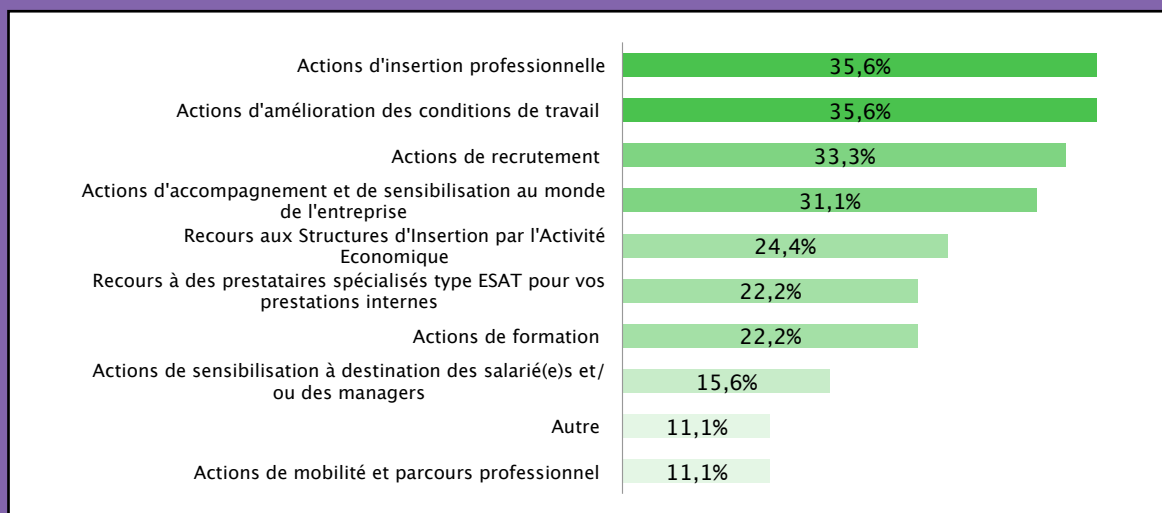
Si oui, lesquelles ?



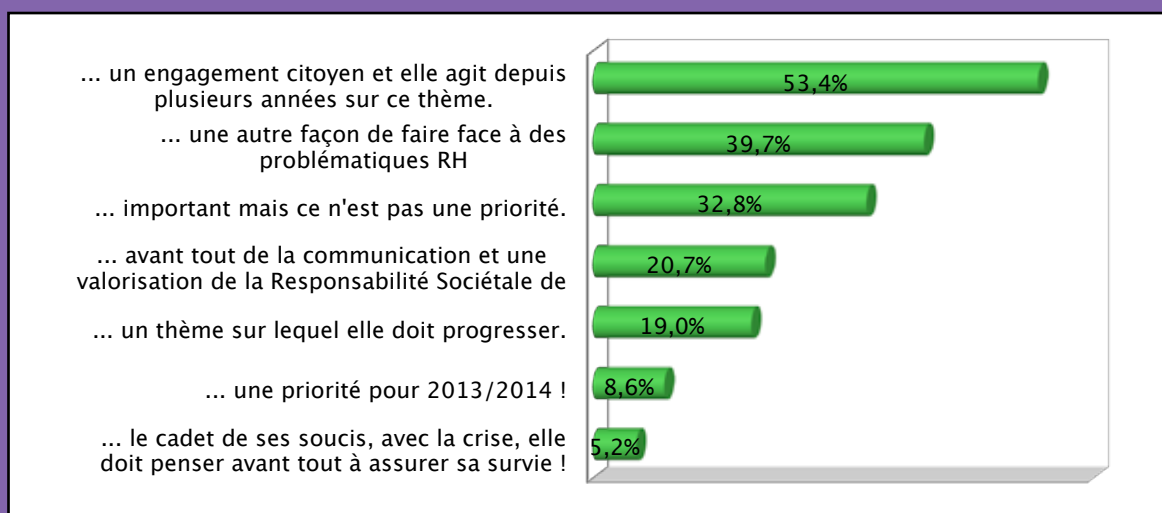
Votre entreprise a-t-elle développé des partenariats avec des associations ou acteurs publics sur l'un ou plusieurs de ces sujets :



Sur ces sujets, quels types d'actions internes souhaiteriez-vous mettre en place en priorité ?



Pour votre entreprise, lutter contre les discriminations, c'est :



Ont participé à la diffusion de cette enquête





Que dit la loi ?

Tout employeur de droit privé est tenu d'agir en faveur de l'égalité professionnelle quels que soient les effectifs salariés de l'entreprise et a l'obligation de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre (article L.1142-5 du code du travail).

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail repose sur plusieurs principes :

- le respect du principe de non-discrimination en matière d'embauche ;
- l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- les obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation) ;
- l'information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord ou à défaut, par un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci doit s'appuyer sur les éléments figurant dans le « rapport sur la situation économique de l'entreprise » (ou rapport unique) pour les entreprises de moins de 300 salariés (article L.2323-47) et le rapport de situation comparée pour les entreprises de 300 salariés et plus (article L.2323-47). A défaut, l'entreprise est soumise à une pénalité d'un montant maximum de 1% de la masse salariale.

9 thématiques peuvent être abordées dans les accords et plans d'actions :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la santé et la sécurité au travail (Loi du 4 août 2014) ;
- la rémunération ;
- l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Les axes de progrès doivent porter sur au moins trois domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés, et quatre domaines d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus. La rémunération effective doit obligatoirement être comprise dans les domaines retenus.

Enfin, pour chacun des domaines sont fixés : des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre.

Les chiffres clés

- Le taux d'emploi des femmes est plus élevé en Ile-de-France (64 % contre 60 % sur le plan national).
- Les emplois féminins sont concentrés dans les secteurs les moins rémunérés : éducation, santé, action sociale, services aux particuliers et administration publique.
- 4 femmes sur 10 sont « employées » ; la part des femmes parmi les cadres a doublé en l'espace de 40 ans, mais les femmes cadres gagnent 27 % de moins que les hommes cadres.
- En moyenne, les femmes gagnent 26 % de moins que les hommes et leur pension de retraite est inférieure de 47 % à celle des hommes.
- 30 % des femmes actives occupent un emploi à temps partiel contre 6 % des hommes. 62 % des salariés qui cumulent temps partiel et emploi temporaire sont des femmes.
- 97 % des parents qui s'arrêtent de travailler pour garder leur enfant sont des femmes. 84 % des parents isolés sont des femmes.
- 3h26 par jour : c'est le temps consacré aux tâches domestiques par les femmes contre 2h par jour pour les hommes.
- Seulement 30 % des créateurs d'entreprises sont des femmes.
- Une femme de 32 ans mariée et ayant 3 enfants a 37 % de chances en moins d'être convoquée à un entretien d'embauche.
- Les principaux critères de discriminations cités par les victimes renvoient avant tout au genre (29 % dans le public, 31 % dans le privé) et à la grossesse ou la maternité (19 % et 20 %).



Pour aller plus loin

Acteurs ressources / sites internet

- Le site du **Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social** donne des repères et met à disposition des fiches pratiques, des guides et des études concernant l'égalité professionnelle. www.travail-emploi-sante.gouv.fr (dans Informations pratiques / Les fiches pratiques du droit du travail / Egalité professionnelle et discrimination)
- Le site dédié à **l'égalité entre les femmes et les hommes pour les PME** réalisé par le site du Ministère du Travail, le Ministère des Droits des Femmes et l'ANACT www.ega-pro.fr
- **Le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes** www.haut-conseil-egalite.gouv.fr
- **L'observatoire de la parentalité en entreprise** : un espace d'information, de veille et de réflexion sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle www.observatoire-parentalite.com
- **Le Laboratoire de l'égalité** www.laboratoiredelegalite.org
- **La Jardinerie de l'Egalité Professionnelle** www.jardinerie-egalite.fr
- **Le Centre Hubertine Auclert** www.centre-hubertine-auclert.fr
- **L'ARACT Ile-de-France** : propose notamment un accompagnement aux entreprises sur la question de l'égalité professionnelle www.aractidf.org

Guides et outils

- **Le Diagnostic Egalité dédié aux entreprises de moins de 50 salariés** : en lien avec la CNAV, l'administration propose aux établissements de moins de 50 salariés un diagnostic égalité professionnelle gratuit élaboré à partir de leurs DADS, à télécharger sur www.e-ventail.fr
- **L'outil diagnostic Egalité** : cet outil gratuit, élaboré par l'ANACT, peut servir de base pour construire votre diagnostic Egalité. A télécharger sur www.ega-pro.fr
- **La mixité dans l'entreprise** (ANACT) : guide à télécharger sur www.anact.fr
- **Répertoire des pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises** (ORSE) : fiches à télécharger sur le site www.egaliteprofessionnelle.org
- **Boîte à outils égalité professionnelle** (IMS-Entreprendre pour la Cité) à télécharger sur www.imsentreprendre.com
- **Guide Mixité et égalité** (AGEFOS PME) à télécharger sur www.agefos-pme.com
- **L'égalité professionnelle en questions** (OPCALIA) : guide à télécharger sur www.opcalia.fr
- **Boîte à outils d'aide à la négociation** en matière d'égalité à consulter sur www.egaliteeniledefrance.fr

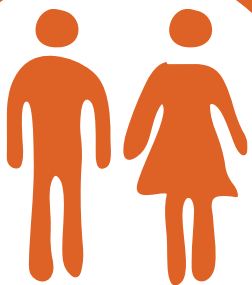
Ressources locales

- **Le CIDFF Val-de-Marne** remplit une mission d'intérêt général confiée par l'Etat en matière d'information des femmes et du public dans les domaines juridique, économique, social et familial. Le CIDFF informe, oriente et accompagne le public, en priorité les femmes, dans les domaines de :
 - l'accès au droit ;
 - l'aide aux victimes ;
 - l'accès à l'emploi et à la création d'activités.

L'association participe aux actions en faveur de l'égalité des chances, à la lutte contre les discriminations et à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Contact : 12 avenue François Mitterrand 94000 Créteil
Tél. : 01 49 80 05 79
cidff94@gmail.com

- **La plateforme RH de la Communauté d'agglomération Val de Bièvre** intervient sur le principe du « guichet unique », en apportant un premier niveau d'information RH généraliste et de conseil à la TPE de moins de 20 salariés. En fonction du besoin exprimé, elle assure ensuite un rôle d'interface et oriente le dirigeant vers l'offre de service partenariale adaptée. La plateforme RH s'attache à sensibiliser le dirigeant de la TPE au respect de ses obligations légales et à veiller au respect de l'égalité professionnelle dans l'entreprise. **Territoires concernés** : Arcueil, Cachan, Fresnes, Gentilly, Le Kremlin-Bicêtre, L'Haÿ-les-Roses et Villejuif www.agglo-valdebievre.fr



LES ATELIERS DEMAILLE

DE LA PARITÉ POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ !

Un conflit sexiste à l'origine de la réflexion sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Au moment du rachat des Ateliers Demaille par l'actuelle Présidente, cette dernière est confrontée à un conflit sexiste entre salariés. Certaines jeunes femmes se plaignent d'être l'objet de propos dégradants de la part de leurs homologues masculins. Face à ce constat, la Présidente décide de s'attaquer à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle développe son action autour de quatre axes :

- rappeler les règles et codes à respecter en entreprise ;
- responsabiliser le management ;
- favoriser la communication interpersonnelle ;
- garantir un équilibre hommes/femmes dans les effectifs de l'entreprise.

Réaffirmer la valeur du respect de l'individu dans l'entreprise

Dans le cadre du Comité d'Entreprise (l'entreprise comportait alors plus de 50 salariés), la Direction rappelle les règles fondamentales du respect de l'individu et affiche une tolérance zéro vis-à-vis des comportements sexistes ou discriminatoires. A ce titre, les deux salariés à l'origine du conflit sont licenciés.

Les encadrants reçoivent par ailleurs pour consigne de ne tolérer au sein de leurs équipes aucune incivilité, que celle-ci soit verbale ou comportementale, et d'être les **garants des conditions de travail de leurs collaborateurs**.

Des notes d'information sur le harcèlement moral et sexuel sont également affichées dans les locaux.

Si la fermeté permet de montrer aux salariés l'importance que recouvre aux yeux de la Direction le respect de chacun, elle ne peut



Brigitte Demaille, Présidente

Mes conseils

● Attention à...

- mettre ses préjugés de côté.
Lorsque l'on est confronté à un conflit sexiste, on peut avoir tendance à ne défendre que la « victime », or, il est important d'écouter les deux parties ;

- ne pas circonscrire le débat à l'égalité entre les sexes. L'enjeu est de montrer que les questions d'égalité femmes/hommes sont avant tout des questions de respect de l'individu en tant qu'être humain, quel que soit son genre, son âge, son origine etc.

● Les clés du succès

• Mobiliser l'encadrement intermédiaire est primordial. Les salariés doivent savoir que leur responsable hiérarchique direct est le garant de leurs conditions de travail.

• La fermeté dont a fait preuve la Direction à l'égard des salariés impliqués dans le conflit sexiste a permis de rappeler à chacun que ces attitudes et comportements ne sont pas tolérés au sein de l'établissement.



Activité :

Reprographie, impression, communication

Nombre de salariés :

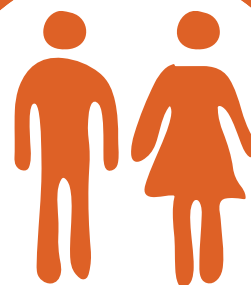
Entre 10 et 49 salariés

Site web :

www.demaille.fr



... LES ATELIERS DEMAILLE



Le point de vue des salariés

Pour Valérie Savouré, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un acquis au sein des Ateliers Demaille.

Le conflit sexiste - à l'origine de la réflexion et pour lequel le Comité d'Entreprise avait d'ailleurs été saisi - semble maintenant lointain... le respect entre les salariés perdure.

Le fait d'avoir une femme à la tête de l'entreprise et le maintien d'un équilibre total entre le nombre d'hommes et de femmes contribuent à garantir cette égalité professionnelle.



Valérie Savouré
Maquettiste PAO et
Déléguée du Personnel au
sein des Ateliers Demaille
depuis 20 ans

suffire à rétablir un climat serein dans les ateliers. Une **formation-action à destination de l'ensemble du personnel** sur la notion de Qualité est l'occasion de libérer la parole et de favoriser la communication interservices.

Une entreprise paritaire

Enfin, Brigitte Demaille mise sur la parité pour favoriser le respect des individus entre eux.

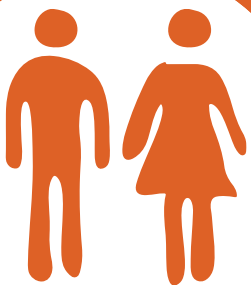
Elle aime à rappeler qu'une entreprise doit être à l'image de la société et donc compter autant de femmes que d'hommes ; mais aussi des jeunes et des seniors, des salariés d'origines ethniques, de confessions, de territoires différents.

Pari gagné : les Ateliers Demaille présentent aujourd'hui **une parité parfaite** de 23 hommes et de 23 femmes. Si cette parité ne se décline pas de façon effective dans tous les services - c'est le cas par exemple du service commercial mais pas de celui des coursiers qui reste exclusivement masculin - toutes **les offres d'emplois sont formulées en respectant les principes de non-discrimination** et la Direction ne désespère pas d'embaucher une femme coursière dès qu'une candidature - de qualité - se présentera.

La grille salariale est enfin définie selon les postes et les formations. Le genre n'entre pas en ligne de compte. Les écarts dus au choix de gestion antérieurs sont gommés au fil du temps et, à poste équivalent, **les femmes obtiennent aujourd'hui exactement la même rémunération que les hommes.**

... A Suivre

La Présidente envisage de mettre en place **une enquête de climat social** afin de vérifier régulièrement la satisfaction des salariés quant à leurs conditions de travail, l'organisation, le management, ...



SATELEC (groupe FAYAT)

FAIRE ENTRER PROGRESSIVEMENT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL : EXPÉRIENCE RÉUSSIE !



Kamel Amara, DRH

La diversité : une entrée privilégiée pour amorcer le dialogue

Soucieuse d'enrichir le dialogue social en s'impliquant sur de nouveaux sujets, l'entreprise SATELEC décide d'engager une réflexion autour de la diversité en 2009. **Une volonté qui se traduit par la signature de la charte de la diversité formalisant six engagements** liés à la non-discrimination en matière de gestion des ressources humaines.

Parallèlement, l'entreprise décide de s'engager sur la thématique à travers des initiatives locales, comme dans le Val-de-Marne où est instauré un partenariat avec l'association Le Regard, un groupement inter-entreprises pour l'insertion et la qualification de personnes en difficulté. Cette collaboration a notamment permis d'accueillir en stage des jeunes éloignés de l'emploi... et d'en recruter certains ! Ces différentes étapes encouragent alors l'entreprise à poursuivre sa démarche en matière de diversité en mettant sur la table des sujets qui n'ont pas été abordés jusqu'alors, comme celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le cadre légal : un levier pour engager la démarche

Pour autant, travailler sur la question de l'égalité professionnelle dans un **secteur d'activité largement masculin** n'est pas gagné d'avance. Et pour cause : l'entreprise enregistre seulement 11.8% de femmes parmi ses effectifs, essentiellement dans les fonctions administratives. **L'obligation légale en matière de négociation en**

Mes conseils

● Attention à...

- informer et à préparer les acteurs. Il est important de sensibiliser les Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur le sujet de discussion en amont. Cela permet de disposer de bases communes et participe au dialogue social ;

- ne pas négliger la phase d'état des lieux en objectivant les situations. Le rapport de situation comparée produit par la Direction est un outil indispensable pour engager les discussions sur la base de constats partagés.

● Les clés du succès

- La valorisation des réussites individuelles est importante pour montrer l'exemple et ouvrir la voie à d'autres initiatives.

- L'encadrement de proximité joue un rôle majeur dans le déploiement des actions.



Activité :

Conception, réalisation et maintenance d'installations électriques de grands réseaux d'infrastructures et liaisons autoroutières, routières et urbaines

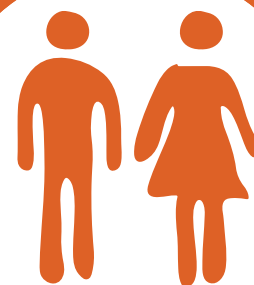
Nombre de salariés :

Plus de 250

Site web :

www.fayat-energie.com





Le point de vue des salariés

Quelques mois après son embauche en tant qu'ingénieure en économie d'énergie au sein d'un bureau d'études, Laura a exprimé son souhait d'évoluer vers des fonctions plus opérationnelles aux travaux. Un environnement « plus masculin » qui permet aujourd'hui à Laura, après avoir eu l'aval de sa hiérarchie, de gérer une équipe d'une dizaine d'électriciens directement sur les chantiers. Aujourd'hui, elle est progressivement formée à ses nouvelles fonctions. « Jusqu'à présent, ce n'est que du positif ! Même si lorsque l'on manage une équipe, ce n'est pas toujours facile d'être légitime quand on est une femme. Malgré notre formation, on est de fait, considérées comme moins compétentes techniquement par rapport aux hommes... D'autant plus quand on est une jeune femme ! ».

Si Laura reconnaît qu'il faut savoir s'imposer auprès des équipes, elle n'a pourtant pas bénéficié d'un accompagnement spécifique dans sa prise de fonction « Je n'ai pas eu de traitement particulier en tant que femme... et je n'aurais pas aimé en avoir. Je veux être traitée comme n'importe quel chargé d'affaires ».

faveur de l'égalité hommes femmes constitue alors un terreau idéal pour mobiliser les acteurs sur le sujet.

Au-delà des engagements, une prise de conscience

Après trois à quatre réunions de négociation, les acteurs parviennent à **un accord qui prévoit des actions concrètes** dans différents domaines : recrutement, formation, promotion. Parmi celles-ci, des actions de sensibilisation auprès des opérationnels à **la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le recrutement, la mise en place d'indicateurs pour suivre la répartition hommes-femmes dans les candidatures**, ou encore, dans le cadre de la parentalité, une attention portée à la charge de travail en cas de passage à temps partiel. Kamel Amara, DRH de SATELEC, en est aujourd'hui persuadé : si elle est valorisée, l'égalité professionnelle constitue un véritable enjeu dans l'implication et la performance des équipes.

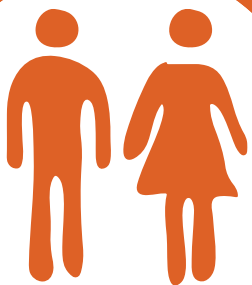
... A Suivre

La négociation de cet accord ne représente pas un aboutissement en soi mais davantage **le début d'une prise de conscience** pour l'ensemble des acteurs. La Direction est consciente qu'elle doit poursuivre sa démarche en informant les salariés des actions mises en place et en sensibilisant les managers sur le sujet. **Le développement des relations avec les écoles représente également un levier d'action** majeur pour instaurer une dynamique de changement : « il faut donner envie aux femmes de se lancer » indique Kamel Amara. Enfin, la direction souhaite que l'entreprise s'approprie les engagements de l'accord à tous les niveaux. Dans cette optique, un Responsable Ressources Humaines va être recruté dans chaque région afin de favoriser le déploiement opérationnel des actions.

Les secrets de cette réussite ? La confiance accordée par sa hiérarchie, le dialogue, la curiosité, l'envie d'apprendre et savoir travailler dans le respect des uns des autres.

Laura De Ryckere

Chargée d'affaires,
en poste chez Satelec depuis 2 ans



VALOPHIS HABITAT

LE DIALOGUE SOCIAL, UN LEVIER POUR LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE EFFICACE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une situation équilibrée entre les femmes et les hommes : un terreau favorable pour engager des négociations

Lorsque l'entreprise engage les négociations sur l'égalité professionnelle, elle constate, avec une population à quasi parité, de faibles différences entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte facilitant, les négociations s'engagent dans un double objectif : mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réduction des éventuels écarts constatés et définir des mesures permettant de promouvoir l'égalité professionnelle.

Des mesures phares pour faire progresser l'égalité

Menées dans le cadre d'un dialogue social constructif – seule une organisation syndicale refuse de signer – les négociations donnent lieu à la mise en place de mesures dans les trois principaux domaines :

- **la rémunération effective** : l'objectif fixé étant de ne pas avoir d'écarts supérieur à 5% dans les salaires (une catégorie des cadres ne répond pas à ce critère), l'entreprise dégage pendant trois ans, une enveloppe dédiée aux mesures correctives éventuelles.
- **la promotion professionnelle** : l'accord prévoit la mise en place d'un entretien avec la DRH pour les salariés ayant bénéficié d'un congé d'une durée supérieure à 6 mois suivi d'un accompagnement à la reprise d'activité (tutorat, formation, etc.)



Philippe Castell, DRH

Mes conseils

● Attention à...

- être vigilant sur les absences liées aux congés maternité qui, sur le long terme, peuvent générer des écarts.

● Les clés du succès

- L'encadrement a un rôle important à jouer dans la mise en œuvre des mesures. Il veille notamment à la mise en place des entretiens avec les salariés de retour après une absence supérieure à six mois.
- Il est important de prévoir un suivi de l'accord. Cela permet aux signataires d'évaluer, une fois par an, les conditions de mise en place et l'efficacité des mesures.

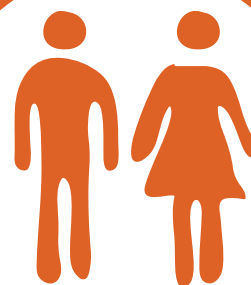


Activité :
Habitat social

Nombre de salariés :
Plus de 250

Site web :
www.groupevalophis.fr





Le point de vue des salariés

Pour les délégués syndicaux, l'égalité professionnelle ne constituait pas au départ un enjeu fort, du fait de la situation relativement équilibrée entre les femmes et les hommes. L'accord a en revanche le mérite de consolider les acquis et d'inscrire la thématique de l'égalité professionnelle dans une dynamique de progrès.

Les signataires constatent que les mesures proposées répondent aux problématiques exprimées par les salariés, notamment en matière de conciliation des temps. Ainsi, les principales revendications ont été retenues, même si les organisations syndicales n'ont pas obtenu totale satisfaction sur la souplesse souhaitée dans les aménagements horaires.

L'intérêt d'avoir un accord est de pouvoir se fixer des objectifs sur la base d'une situation de départ et de suivre les évolutions. Dès lors, il est toujours possible de progresser et d'enrichir la démarche engagée avec l'aménagement ou la mise en place de nouvelles mesures.



Gérald Couchaux
Délégué syndical
UNSA



Yannick Gueydon
Délégué syndical
CGT

Signataires de l'accord

- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, autour de plusieurs actions : l'aménagement des horaires, la mise en place d'une expérimentation sur le télétravail, le maintien intégral de la rémunération pendant le congé paternité, et enfin, la révision de l'accord sur le Compte Epargne Temps qui permet de porter le taux d'abondement de l'employeur à 50% lors du déblocage de l'épargne pour indemniser des congés liés à la parentalité.

Des actions concrètes aux effets mesurables

Un an et demi après la signature de l'accord, les résultats sont là, et cela pour l'ensemble des champs balayés par l'accord : **l'écart supérieur à 5% constaté dans une des catégories cadre a diminué** : en effet, des opérations de promotion interne bénéficiant à 8 femmes contre 4 hommes ont contribué à faire évoluer la situation. Parmi les 6 salariés ayant bénéficié d'un congé parental, 1 salarié a eu un **entretien avec la DRH** (les autres n'ayant pas encore repris ou ayant quitté l'entreprise). Une dizaine de personnes a une **activité de télétravail dans la limite d'un jour par semaine**, ce qui permet de conserver le lien avec l'entreprise. Enfin, 6 hommes en congé paternité ont bénéficié de la mesure relative au maintien de salaire. Les demandes d'aménagement des horaires (4 au total) sont en revanche moins nombreuses que prévu.

Des actions concrètes aux effets mesurables

Un an et demi après la signature de l'accord, les résultats sont là, et cela pour l'ensemble des champs balayés par l'accord : l'écart supérieur à 5%

... A Suivre

Si la mixité est présente au sein de l'entreprise, la répartition des hommes et des femmes, dans les métiers reste très sexuée : les postes de chargé(e) de clientèle restent majoritairement occupés par des femmes tandis que les postes d'ouvriers sont quasi exclusivement masculins. L'entreprise souhaiterait pouvoir progresser sur ce point en accueillant des hommes aux postes de face à face avec la clientèle et en féminisant les métiers plus techniques, notamment ceux de la régie.

55+

Que dit la loi ?

La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant sur la création du contrat de génération et l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoient :

◆ pour les entreprises de moins de 50 salariés :

les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État lorsqu'elles concluent un contrat de génération. Cette aide s'élève à 4 000 € par an pendant trois ans si l'entreprise embauche un jeune de moins de 26 ans (jusqu'à 30 ans sous certaines conditions) et maintient dans l'emploi un senior de plus de 57 ans. Elle peut atteindre 8000 € par an en cas de double recrutement, d'un jeune et d'un senior (décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014).

En l'absence de salarié senior, le chef d'entreprise (quel que soit son statut) âgé de plus de 57 ans peut bénéficier d'une aide financière s'il recrute un jeune de moins de 30 ans dans le cadre de la transmission d'entreprise. Ces entreprises ne sont soumises à aucune obligation de négociation préalable et doivent simplement faire leur demande d'aide financière auprès de Pôle Emploi Services en remplissant un formulaire dédié ;

◆ pour les entreprises de 50 à 299 salariés :

les entreprises de 50 à 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés) peuvent directement bénéficier d'une aide financière de l'État lorsqu'elles concluent un contrat de génération. Néanmoins celles-ci devront à terme, être couvertes par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou à défaut, un plan d'actions unilatéral de l'employeur sous peine de pénalité. Un décret d'application viendra préciser les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015 ;

◆ pour les entreprises de 300 salariés et plus :

les entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) doivent être couvertes depuis le 30 septembre 2013, par un accord ou, à défaut, par un plan d'actions relatif au contrat de génération. Le plan d'actions unilatéral de l'employeur ne doit être mobilisé qu'en dernier ressort, si aucun accord n'a pu être trouvé.

L'accord ou le plan d'actions doit comporter un diagnostic et intégrer des engagements en faveur de :

- l'intégration durable des jeunes ;
- le recrutement et le maintien en emploi des seniors ;
- la transmission des compétences ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

En cas d'absence d'accord ou de plan d'actions, l'entreprise sera soumise à une pénalité de 10 % du montant des exonérations de cotisations patronales dont bénéficie l'entreprise ou, si ce montant est plus élevé, à 1 % de sa masse salariale.

Les chiffres clés

- Le taux d'emploi des 55 à 64 ans en France était en moyenne de 45,6 % en 2013, soit inférieur de 5 points à l'objectif de 50 % fixé par l'Union européenne. Il commence à baisser nettement après 54 ans : 80,4 % des seniors sont en emploi contre 67,5 % des 55-59 ans et seulement 23,3 % des 60-64 ans.
- Parmi les demandeurs d'emploi en catégorie A, B ou C, 22 % ont 50 ans ou plus en 2014. Une proportion qui s'est accrue depuis mai 2013 (+11,1 %).
- 91 % des seniors considèrent l'âge comme principal critère de sélection lors d'un recrutement.
- Un candidat de 48-50 ans a trois fois moins de chance d'être embauché qu'un candidat de 28-30 ans.
- 57 % des seniors estiment que leurs conditions de travail actuelles leur permettront de développer leurs compétences d'ici la fin de leur carrière et 45 % envisagent différemment leur carrière du fait de l'allongement de la vie professionnelle.

Sources : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2014), A Compétence (baromètre de l'emploi des jeunes et des seniors, 2014), l'Observatoire des discriminations et ANACT (enquête ANACT-TNS Sofres sur la perception de l'allongement de la vie professionnelle, 2011)

Pour aller plus loin

Acteurs ressources / sites internet

- **Le portail du gouvernement** propose les dernières actualités juridiques sur le contrat de génération. www.contrat-generation.gouv.fr
- Le site du **Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social** donne des repères et met à disposition des fiches pratiques, des guides et des études concernant l'emploi des seniors. www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- Le plan d'action « **Toutes les générations en entreprise** », porté par la DIRECCTE et l'UT du Val-d'Oise, œuvre en faveur du maintien et du retour à l'emploi des seniors. Des outils et retours d'expérience sont disponibles en ligne www.toutes-les-generations-en-entreprise.com
- Le site **Fiti-OPCALIA** est un lieu de ressources dédié à la seconde partie de carrière www.fiti-opcalia.com
- **L'ARACT Ile-de-France** propose un accompagnement aux entreprises sur la question des seniors. www.aractidf.org

Guides et outils

- **Plus de 50 ans, un atout pour l'entreprise (DGEFP)** : guide de sensibilisation à la lutte contre l'exclusion des seniors en entreprise à télécharger sur www.travail-emploi.gouv.fr
- **Maintien et retour en activité professionnelle des seniors (ANACT)** : guide des bonnes pratiques de maintien en emploi des seniors à télécharger sur www.anact.fr
- **Bien vieillir au travail (INRS)** : guide pratique à destination des entreprises à télécharger sur www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque.html
- **Boîte à outils d'aide à la négociation** en matière d'égalité à consulter sur www.egaliteeniledefrance.fr

Ressources locales

- **La compagnie Hercub** (Villejuif) a joué une pièce de théâtre intitulée « Entretiens d'embûches », créée pour la Communauté d'agglomération Val de Bièvre, afin de sensibiliser entreprises et acteurs publics à la non-discrimination à l'embauche, notamment à travers la question de l'âge. www.hercub.net
- **L'association Atout Seniors** favorise les actions territoriales pour une démarche de proximité auprès des entreprises et notamment auprès des PME www.atout-seniors.fr
- **L'UT DIRECCTE 94** (l'Unité territoriale du Val-de-Marne de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Île-de-France),
Immeuble Le Pascal
7 avenue du Général de Gaulle
94046 Créteil Cedex (entrée située sur le niveau 2 du centre commercial) directe-idf.dpe@directe.gouv.fr
- **Réflexe RH**, structure de soutien en ressources humaines, intervient sur le principe du « guichet unique » et apporte un premier niveau d'information généraliste et de conseil auprès des entreprises et des salariés en Val-de-Marne. Territoires concernés : Bry-sur-Marne, Champsigny-sur-Marne, Chennevières-sur-Marne, Joinville-le-Pont, Nogent-sur-Marne, Le Perreux-sur-Marne, Villiers-sur-Marne, Maisons-Alfort, Charenton-le-Pont et Saint-Maurice. conseil@reflexerh.info

55 +

AVR Ingénierie

LA TRANSMISSION D'EXPÉRIENCE ET LA POLYVALENCE POUR ASSURER UN SERVICE DE QUALITÉ

Après avoir passé de nombreuses années au sein de la Direction Départementale de l'Équipement, Christian Legaz décide de se lancer en 2006 en créant son propre bureau d'études. Spécialisée dans la maîtrise d'œuvre pour la conception et la réalisation de travaux publics, la société AVR Ingénierie assure le lien entre les collectivités locales et les entreprises en matière de travaux d'assainissement, de voiries ou de réseaux.

Afin de répondre aux exigences de ses clients et de proposer des prestations de qualité, le gérant doit ainsi pouvoir compter sur une équipe d'ingénieurs rapidement opérationnels. Or, **l'apprentissage du métier dans ce secteur d'activité spécifique requiert de longues années d'expérience**. Un constat et une nécessité qui l'amènent à **mettre en place une démarche de tutorat** au sein de son entreprise.

Encourager la polyvalence : une nécessité et une opportunité

Au départ, les projets sont principalement pilotés par **le gérant qui oriente et guide les nouveaux ingénieurs**. Ces derniers sont alors impliqués sur différents chantiers pour leur permettre à la fois de s'imprégner des méthodes de travail mais également de se faire connaître au sein du réseau de professionnels. Au fil du temps, ils assurent la prise en charge totale des missions.

Activité :

Bureau d'études travaux publics
(assainissement, voirie, réseaux)

Nombre de salariés :

Moins de 10



Christian Legaz, Dirigeant

Mes conseils

● Attention à...

- bien mesurer l'investissement nécessaire à la démarche de tutorat. L'accompagnement d'un jeune recruté nécessite un investissement important de la part de l'entreprise (15 à 30 % du temps de travail est aujourd'hui consacré au tutorat).

● Les clés du succès

- Veiller à embaucher des personnes qui adhèrent aux valeurs de l'entreprise et qui travaillent dans le même esprit.
- La transmission prend du temps, il faut savoir progresser lentement !

Le point de vue des salariés

Selon Stéphanie Simon, l'objectif de Christian Legaz est de former les jeunes à la façon dont il aime travailler : « M. Legaz a un côté paternel. Encore aujourd'hui, il est toujours présent pour répondre à nos questions, il connaît très bien le réseau et a un accès rapide à de nombreux contacts ».

Si Stéphanie Simon a beaucoup appris grâce à son responsable, elle endosse aujourd'hui à son tour le rôle de tutrice sur des petits dossiers de façon ponctuelle : « on travaille en binôme, j'ai encore beaucoup de choses à apprendre mais je transmets déjà ce que je sais ! ». Pour elle, transmettre ses connaissances est tout aussi enrichissant car cela permet de faire le point sur soi-même, notamment sur ses compétences : « quand on peut répondre à des questions, on se rend compte que l'on connaît pas mal de choses ! »



Stéphanie Simon
31 ans, Ingénieure au sein d'AVR depuis 5 ans

Quand les apprenants deviennent à leur tour tuteurs...

Par ailleurs, l'**entreprise favorise le travail en binôme** pour que les nouveaux embauchés puissent tirer profit de l'expérience des uns et des autres. Aujourd'hui, les salariés ne disposent pas tous du même niveau d'autonomie du fait de leur ancienneté et de leur expérience professionnelle. A ce jour, trois ingénieurs ont bénéficié de cette forme de **tutorat avec le dirigeant**. La dynamique se poursuit encore puisque **ces ingénieurs commencent à leur tour à transmettre leurs compétences** auprès des nouveaux embauchés...

... A Suivre

Si le gérant reste très attaché à la dimension « TPE familiale », AVR Ingénierie s'agrandit prochainement pour accueillir un nouveau collaborateur pour faire face à un surcroît d'activité. Cette évolution s'inscrit pleinement dans la **dynamique de transmission des compétences** puisque Christian Legaz a choisi de faire appel à « une personne d'expérience » pour renforcer l'équipe... Une initiative qui constitue également une belle opportunité d'intégrer des seniors sur le marché du travail !

Dès son arrivée en 2011, Benjamin Guilbaud a pu s'appuyer sur des ressources pour développer ses compétences : « Au début, M. Legaz m'a aidé sur mes premières opérations. Il m'a mis en contact avec des auto-entrepreneurs qu'il connaissait et qui avaient du temps à me consacrer. J'ai aussi beaucoup échangé avec mes collègues du bureau...Et c'est toujours le cas aujourd'hui ! ». Une dimension également facilitée par la taille de l'entreprise : l'avantage d'être dans une TPE, c'est qu'il y a une dimension familiale, la communication y est facilitée ! ». Selon lui, le fait d'impliquer les salariés sur différents chantiers favorise la polyvalence et de fait, le développement des compétences. Quant à l'avenir, il admet : « Si j'en ai l'occasion, cela me plairait de transmettre à mon tour mes compétences... ». Affaire à suivre !



Benjamin Guilbaud
27 ans, Ingénieur au sein d'AVR depuis 2 ans

55 +

CEMAFROID

UNE MOTIVATION À TOUT ÂGE

Recruter des compétences plus qu'un profil

Reconnu comme 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, Cemafrica forge sa réputation sur son expérience et son expertise professionnelle. Pour cela, l'entreprise fonde sa politique de recrutement sur l'adéquation entre les compétences recherchées et les compétences détenues par les profils qu'elle rencontre. **Aucune candidature n'est donc exclue sur des motifs discriminants (handicap, âge, sexe...)** et il en va de sa responsabilité de recruter des profils divers lorsque l'occasion se présente. 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 Gérald Cavalier, Président, précisant que, dans leur secteur d'activité, l'expérience est irremplaçable. C'est également le cas de Michel d'Ambrosio, Agent d'entretien embauché à 62 ans (voir encadré au verso).

Bénéficier de l'expérience des seniors plus longtemps en favorisant une transition activité-retraite...

Aujourd'hui, ce « capital expérience » de l'entreprise est largement détenu par les seniors puisque près de la moitié des salariés ont entre 50 et 60 ans. Leur maintien en emploi représente donc un enjeu majeur qui a incité l'entreprise à systématiquement **proposer des aménagements de fin de carrière aux salariés** ayant atteint l'âge légal de départ en retraite. Plusieurs solutions sont ainsi proposées :

- une cessation d'activité progressive ;
- un départ à la retraite avec poursuite de l'activité - si le salarié le souhaite - sous d'autres formes (portage ou auto-entrepreneuriat).



Gérald Cavalier, Président

Mes conseils

● Attention à...

- la gestion de l'intergénérationnel : s'il n'existe pas de conflits sur le champ professionnel, il peut y avoir en revanche des tensions sur le comportement ;
- veiller à partager des valeurs communes avec les salariés que l'on recrute.

● 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.



Activité :

Expertise au service des acteurs du froid, de la réfrigération et de l'environnement

Nombre de salariés :

Entre 10 et 49

Site web :

www.cemafrica.fr



Le point de vue des salariés

Recruté en juin 2013 en tant qu'agent d'entretien par l'intermédiaire du Club Val de Bièvre Entreprises, Michele D'Ambrosio, d'origine italienne, a rapidement convaincu Cemafrica par sa motivation et son expérience professionnelle. Après avoir exercé différents métiers en Italie, il est contraint de venir en France compte-tenu des difficultés économiques de son pays. S'il reconnaît que l'entreprise a su lui « donner sa chance », son enthousiasme et sa motivation lui ont rapidement permis de s'affranchir de la barrière de la langue et de s'intégrer à l'entreprise. Volontaire et déterminé, Michele d'Ambrosio a bénéficié d'un suivi renforcé et d'une formation au CACES qui lui permettent aujourd'hui d'assurer toutes les activités de maintenance, de nettoyage et d'entretien des espaces verts.

Michele d'Ambrosio
62 ans, Agent d'entretien,
en poste depuis 6 mois

Ces solutions sont étudiées avec le comptable. C'est ainsi que certains salariés travaillent parfois au-delà de l'âge de la retraite s'ils le souhaitent pour continuer à apporter leur expertise à l'entreprise. Actuellement, trois anciens salariés retraités, experts dans leurs domaines, interviennent encore ponctuellement en « free-lance » pour Cemafrica.

...et assurer le passage de relais à travers le tutorat

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

Cemafrica 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.

Retrouvez - CEMAFROID - dans le guide
« Retours d'expériences des entreprises du Val de Bièvre »,
édité par la Communauté d'agglomération de Val de Bièvre
et l'Aract, téléchargeable sur www.agglo-valdebievre.fr

55 +

NEOVA

REDONNER UNE CHANCE AUX SENIORS TRÈS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

NEOVA s'est engagée dans **une démarche de développement durable** depuis plus de cinq ans, appuyée par sa fédération professionnelle. Cette démarche est **formalisée dans une charte** structurée autour de quatre axes :

- développement de l'apprentissage ;
- lutte contre les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) ;
- lutte contre l'illettrisme ;
- développement de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

C'est dans le cadre de cette charte qu'a émergée l'idée de contribuer à l'insertion professionnelle de seniors très éloignés de l'emploi.

Une habitude des démarches d'insertion qui a favorisé le projet d'accueil de seniors

Sur les trois piliers du développement durable (économique, environnemental et social), la dimension sociale prévaut chez NEOVA où la main d'œuvre constitue 80% du service aux clients. Pour atteindre les objectifs fixés dans sa charte, NEOVA a mis en place **des actions de sensibilisation à destination de la Direction et des cadres dirigeants**. L'entreprise a également proposé **des formations aux managers** pour les préparer à accueillir et encadrer des travailleurs handicapés. Aujourd'hui, les résultats sont là : les taux d'emploi de travailleurs handicapés et d'alternants sont sensiblement supérieurs aux obligations légales (7 à 9%), ce qui a notamment valu à NEOVA d'obtenir la palme de l'apprentissage de la branche professionnelle en 2012 et la Palme Verte du Développement Durable en 2010.

Montrer l'exemple en tant que Direction socialement responsable

Si les salariés sont fiers d'appartenir à une entreprise socialement



Philippe Jouanny, Président

Mes conseils

● Attention à...

- vérifier l'adhésion des « accompagnants » en amont car c'est sur eux que repose la réussite de la démarche. Il faut les convaincre de l'utilité du projet pour l'entreprise mais aussi pour eux !

- avoir une approche pédagogique différente : on ne forme pas les seniors comme les jeunes apprentis !

● Les clés du succès

• Montrer l'exemple ! C'est le rôle de la Direction. On ne peut pas demander à ses salariés d'être socialement responsables si on ne l'est pas soi-même. Il faut savoir s'imposer les mêmes contraintes que celles que l'on impose à ses équipes.



Activité :
Nettoyage industriel
Nombre de salariés :
Plus de 250
Site web :
www.neova.fr



Le point de vue des salariés

Si au niveau du siège de NEOVA, l'accueil de jeunes étudiants en bac pro ou en BTS est fréquent, l'intégration de seniors très éloignés de l'emploi représentait une réelle nouveauté : « nous avons été confrontées à une grande précarité : certains étaient SDF, d'autres avaient encore des enfants à charge et se retrouvaient à 50 ans obligés de se reclasser totalement... Cela permet de relativiser les choses et de se dire que, dans la vie, tout peut arriver ». Pour Valérie Duffau et Corinne Gaillard, le plus important est de leur ouvrir la porte et de leur montrer que le monde du travail n'est pas fermé et que des personnes peuvent les aider : « il faut leur redonner de l'espoir et de l'importance, leur montrer qu'eux aussi ont des choses à nous apprendre. (...) Les seniors partent souvent de plus loin que les jeunes, notamment en bureautique, mais ils sont très motivés. Ils n'ont pas les mêmes enjeux que les jeunes apprentis... C'est parfois difficile mais après, on est vraiment satisfait, on en retire autant que les bénéficiaires eux-mêmes. »



Valérie Duffau
Responsable
administrative et RH

Corinne Gaillard
Secrétaire

Toutes deux en charge d'accueillir les seniors bénéficiaires

responsable, ils estiment aussi que l'encadrement des travailleurs handicapés et des alternants peut s'avérer contraignant, d'autant plus que les bénéficiaires ne travaillent pas au siège, mais, comme la grande majorité des salariés de NEOVA, directement chez les clients. Afin de montrer l'exemple et de partager la responsabilité sociale de l'entreprise, **le Conseil d'Administration vote en 2010 un projet visant à accueillir, au siège, des seniors en extrême précarité sociale et professionnelle.**

Une démarche de réinsertion sociale et professionnelle

Ces accueils ont lieu au minimum trois fois dans l'année sur des périodes allant de deux à trois mois. Les seniors sont orienté(e)s par des structures comme l'ANRH, la Direction de l'Économie et de l'Emploi ou la Maison de l'Emploi du territoire. Certain(e)s étaient cadres supérieur(e)s avant de connaître le licenciement puis le chômage et enfin le RSA... D'autres ont été victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles les conduisant à une inaptitude sur leur poste et impliquant une réorientation complète de leur activité professionnelle. **Les seniors sont pris en charge par deux salariées** principalement, la responsable administrative et la secrétaire. Celles-ci n'ont pas bénéficié de formations spécifiques pour accueillir ces « stagiaires ». Elles ont en revanche la possibilité de refuser cette mission et il est acté qu'elles sont moins performantes durant ces périodes d'accueil qui les mobilisent fortement. Il n'y a pas d'opportunité d'embauche à l'issue du stage mais **un objectif de remobilisation** : le senior doit avoir repris confiance pour être en capacité de retrouver un emploi. Il s'agit donc dans **un premier temps de revenir sur les fondamentaux** : respecter les horaires, être vigilant quant à sa tenue vestimentaire, s'intégrer dans un collectif de travail... Mais, selon les profils, **l'accompagnement peut aller bien au-delà et permettre à certain(e)s d'acquérir de véritables compétences professionnelles** : assurer l'accueil téléphonique, acquérir les bases du traitement de texte, gérer les classements administratifs ou encore rédiger des courriers.

... A Suivre

L'entreprise souhaite **poursuivre sa démarche de Développement Durable en allant au-delà de ses obligations en matière d'embauche de travailleurs handicapés et d'apprentis**. Elle souhaite également développer ses actions de lutte contre l'illettrisme.

L'entreprise aimerait enfin renforcer le suivi des seniors afin d'avoir une meilleure visibilité sur leur situation après leur passage chez NEOVA.

55 +

UNION DES COMPAGNONS PAVEURS (UCP)

L'APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE, UNE DÉMARCHE SOCIALEMENT RESPONSABLE !

Pour Bernard Benoist, Gérant de l'UCP, **être une SCOP** – société coopérative et participative – c'est d'abord avoir **une approche des questions d'emploi socialement responsable**. Une démarche qui se traduit par l'embauche de jeunes éloignés de l'emploi et la mobilisation des salariés retraités qui souhaitent continuer à travailler.

L'emploi des salariés retraités : un atout pour transférer les compétences-clés de l'entreprise

A l'origine de ces actions ? Le départ à la retraite de certains chefs de chantier et **la difficulté à recruter des encadrants et des ouvriers qualifiés dans un secteur fortement en tension**. Un constat qui amène le Dirigeant à proposer à deux chefs de chantier à la retraite de venir en appui auprès de jeunes débutants dans leur prise de fonction de chef d'équipe. **Le senior, embauché en contrat à durée déterminée le temps de la mission, est là pour transmettre son savoir et son expérience à la nouvelle recrue qui reste responsable de la conduite du chantier**. Un dispositif qui nécessite un cadrage clair en amont à la fois avec le senior et le jeune chef d'équipe et qui s'accompagne d'un suivi régulier avec le Dirigeant de l'entreprise.

Mais la contribution des seniors retraités ne concerne pas que les chantiers : deux autres retraités travaillent pour l'UCP, la comptable et le coursier qui ont effectué une grande partie de leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise. Embauchés à mi-temps, ces salariés retraités ont la possibilité d'aménager leur temps de travail et sont amenés, eux aussi, à transmettre leur savoir. C'est le cas par exemple de la comptable qui continue à accueillir des stagiaires en comptabilité.



Bernard Benoist, Gérant

Mes conseils

● Attention à...

- bien anticiper les départs à la retraite ! Identifier les compétences-clés et discuter avec les seniors concernés, dans le courant de l'année qui précède leur départ, de la possibilité d'une poursuite d'activité sous la forme de tutorat.

● Les clés du succès

- Présenter aux seniors les conditions contractuelles de l'engagement, les rassurer sur sa mise en œuvre et prendre en compte leurs attentes, notamment en termes d'organisation du temps de travail.
- La fonction du tuteur doit être clarifiée en amont afin d'éviter tout problème de positionnement : le tuteur est un salarié expérimenté qui a vocation à appuyer la nouvelle recrue au plan technique, il n'a pas vocation à se substituer au jeune dans la conduite du chantier.



Activité :
Travaux publics
Nombre de salariés :
Entre 10 et 49



Le point de vue des salariés

Nicole Rio, comptable à la retraite depuis 2004, continue à travailler au sein d'UCP, par nécessité mais aussi par goût de son métier. Attachée à l'entreprise où elle travaille depuis 33 ans, elle souhaite pouvoir poursuivre aussi longtemps que sa santé le lui permettra. Salariée en CDD et à mi-temps, elle apprécie tout particulièrement de pouvoir aménager son temps de travail comme elle le souhaite : les horaires d'arrivée et de départ mais aussi le nombre d'heures travaillées dans la semaine. Etre senior pour Madame Rio, c'est d'abord être une personne ressource, notamment auprès des ouvriers des chantiers en grande majorité d'origine étrangère ; c'est aussi accueillir des jeunes dans leur cursus de formation comptable, comme cela est encore le cas aujourd'hui...

Nicole Rio

70 ans, 33 ans d'ancienneté
dans l'entreprise

L'embauche des jeunes, une ressource pour l'entreprise

Autre volet de l'approche intergénérationnelle, l'embauche des jeunes constitue une autre réponse aux problématiques de recrutement rencontrées par l'entreprise. Associée à l'Ecole de la deuxième chance, aux associations Le Regard et Fondation Agir Contre l'Exclusion Val-de-Marne (FACE 94) qui regroupent des entreprises du secteur, UCP se donne les moyens de faire connaître ses métiers afin d'encourager la venue de jeunes éloignés de l'emploi. Cette démarche passe par :

- la présentation d'un film réalisé par les entreprises qui met en avant l'attractivité des métiers du bâtiment ;
- l'identification des candidats potentiels.

Un processus devant déboucher sur l'embauche d'une quinzaine de jeunes, dont deux au sein de l'UCP. Charge à l'entreprise d'intégrer par la suite le jeune et de lui offrir un parcours de formation et de progression.

... A Suivre

L'UCP participe à **une action collective sur la RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) portée par la Fédération régionale des SCOP du BTP qui devrait pouvoir se concrétiser par **la labellisation de l'entreprise**.



Que dit la loi ?

La loi fixe à tout établissement privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées (6 % de l'effectif total). Pour répondre à cette obligation, l'entreprise peut recruter, sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés, conclure un accord de branche ou d'établissement ou verser une contribution financière à l'Agefiph.

Depuis la loi du 11 février 2005, les entreprises de 20 salariés et plus doivent négocier annuellement, avec les organisations syndicales représentatives, sur l'emploi des personnes handicapées. Les négociations portent notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005, stipule que, dans le cadre professionnel, une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Toutefois, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur l'incapacité en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.

Les chiffres clés

- 80 % des handicaps ne sont pas visibles.
- En France, les personnes en fauteuil roulant, représentent 2 à 3 % des personnes handicapées.
- 85 % des handicaps apparaissent après l'âge de 16 ans.
- Au cours de sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap, qu'elle soit durable ou réversible.
- Un candidat en situation de handicap a 2 fois moins de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche.
- 55 % des travailleurs handicapés en emploi sont des hommes et 78 % ont 40 ans et plus. Plus de la moitié ne possède aucun diplôme ou le seul BEPC. ¹

Enquête complémentaire à l'enquête emploi de l'Insee en 2007, exploitation DARES

Pour aller plus loin

Acteurs ressources / sites internet

- **L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH)** est l'opérateur central de la politique de l'emploi des personnes handicapées et dispose d'antennes régionales. De nombreuses aides peuvent être sollicitées via l'AGEFIPH. - www.agefiph.fr
- **Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** est l'équivalent de l'AGEFIPH pour les employeurs publics. De nombreuses aides peuvent être sollicitées via le FIPHFP. www.fiphfp.fr
- **Handipole** est un portail d'informations qui propose des éclairages sur les thématiques de l'emploi et du handicap aux entreprises. - www.handipole.org
- **Cap Emploi** est un réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap. - www.capemploi.com
- **Le Ministère du travail, de l'emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social** propose de nombreuses fiches pratiques sur la thématique travail-handicap. www.travail-emploi.gouv.fr



- **Le Plan Régional Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)** en Ile-de-France couvre les quatre principales dimensions d'une politique d'insertion : l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi, la sensibilisation des employeurs privés et publics et le maintien dans l'emploi. www.handipole.org (onglet PRITH)
- **Mission handicap** est le premier site de recrutement en faveur des personnes en situation de handicap avec une déclinaison par secteur d'activité. - www.missionhandicap.com
- **La FNATH**, association des accidentés de la vie, accueille, défend et représente, les victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'accidents de la route et d'accidents domestiques. - www.fnath75.org
Contact : 01 45 35 00 77 - francois.verny@fnath.com

Guides et outils

- **La négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** : guide méthodologique du Ministère du travail à télécharger sur www.handipole.org
- **Les stéréotypes sur les personnes handicapées, comprendre et agir dans l'entreprise** : guide pratique d'IMS Entreprendre pour la Cité (avril 2011) à télécharger sur www.imsentreprendre.com
- **Le handicap en questions** : guide OPCALIA / AGEFIPH à télécharger sur www.opcalia.com
- **Boîte à outils d'aide à la négociation** en matière d'égalité à consulter sur www.egaliteeniledefrance.fr
- **Agir pour les personnes handicapées** : guide de la CFDT Ile-de-France à télécharger sur www.cfdt.fr portail Ile-de-France
- **Pour des achats socialement responsables en Val de Bièvre** : guide destiné aux donneurs d'ordre du secteur public et du secteur privé à télécharger sur www.economie.agglo-valdebievre.fr
- **Des clips vidéo** produits par l'association Free Compétences à Villejuif et réalisés par des personnes handicapées sur le thème de l'emploi et du handicap à consulter sur www.dailymotion.com/valdebievretv
- **Miroir de mon âme** : un film documentaire, réalisé par Deza Nguembock, Directrice de l'Agence E&H LAB à Gentilly à découvrir sur http://video.handicap.fr/index.php/show_video/493

Ressources locales

- **Cap Emploi du Val-de-Marne** apporte un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.
 - Antenne de Créteil
77-79 boulevard Jean-Baptiste Oudry - 94000 Créteil
tél. : 01 45 13 28 90 / secretariat.creteil@capemploi94.com
 - Antenne Ivry
9 rue Maurice Grandcoing - 3ème étage - 94200 Ivry-sur-Seine
tél. : 01 46 77 42 82 / secretariat.ivry@capemploi94.com
- **Val Sud'RH** Comité de Bassin d'Emploi Sud 94, structure de soutien en ressources humaines, intervient sur le principe du « guichet unique » et apporte un premier niveau d'information généraliste et de conseil auprès des entreprises et des salariés en Val-de-Marne. Territoires concernés : Chevilly Larue, Choisy-le-Roi, Fresnes, L'Haÿ-les-Roses, Orly, Rungis, Thiais, Valenton, Villeneuve-le-Roi, Villeneuve-Saint-Georges
www.cbe-sud94.org



AMS

RECRUTER AUTREMENT POUR FAVORISER L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Un partenariat avec Cap Emploi structurant

Dès son arrivée en 2006, Simona De Simone, Directrice des Ressources Humaines, a souhaité s'engager en faveur des travailleurs handicapés. Après un premier contact lors d'une matinale d'échanges sur la thématique, puis le renouvellement du dossier d'un salarié reconnu travailleur handicapé, **une véritable collaboration s'est alors instaurée avec Cap Emploi, notamment sur le volet recrutement.** En plus de proposer de nombreux profils, **l'organisme assure en effet un accompagnement personnalisé des candidats**, permettant ainsi d'**assurer une meilleure adéquation** entre les besoins de l'entreprise et les profils des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Une politique de recrutement axée sur le partage de valeurs communes et la valorisation des compétences...

Un partenariat qui n'a cessé de se renforcer, puisque la croissance d'AMS a nécessité le recrutement d'en moyenne 30 personnes par an depuis 2008. Des recrutements pour lesquels AMS sollicite Cap Emploi dès que possible, afin de trouver des candidats susceptibles de pourvoir le poste. Au-delà de ce partenariat, **une attention particulière est également apportée au premier entretien de recrutement.** En effet, lorsque cela est possible, **un débriefing de l'entretien est réalisé avec le candidat afin d'identifier avec lui ses points forts et ses faiblesses au regard du poste à pourvoir.** Cette étape est importante pour l'entreprise dont la politique RH repose



Simona De Simone, DRH

Mes conseils

● Attention à...

- bien identifier ses besoins et ses attentes avant de lancer un recrutement ;
- être à l'écoute des salariés dès leur intégration afin de repérer leurs éventuelles difficultés au plus tôt et se rendre disponible ;
- tenir compte des délais importants dans le cadre des aménagements de poste.

● Les clés du succès

- S'appuyer sur des personnes ressources ainsi qu'un réseau de partenaires.
- Adopter un discours de prévention auprès des salariés et du management, en amont.
- Le salarié en situation de handicap doit être en mesure d'illustrer avec des exemples concrets ce qu'il est capable de faire ou non en situation de travail auprès du recruteur.



Activité :

Vente et location d'appareils de traitement et de matériel médical à domicile

Nombre de salariés :

plus de 250

Site web :

www.amsmedical.fr





Le point de vue des salariés

Reconnu travailleur handicapé, Robert Camisulli a été recruté à 52 ans. Pour lui, son âge constituait davantage un handicap que son handicap lui-même ! Pour autant, Robert reconnaît aujourd'hui que son expérience de la vie représente davantage une force qu'une faiblesse, notamment pour faire face à certaines situations professionnelles, parfois difficiles.

Pour lui, évoquer son handicap n'est pas tabou, il en parle naturellement avec ses collègues de façon informelle mais conscient qu'être atteint d'un handicap invisible lui permet davantage d'être considéré comme n'importe quel salarié, il comprend également que certaines personnes préfèrent ne pas parler de leur handicap afin d'éviter tout jugement.

Robert Camisulli

54 ans, livreur de matériel médical à domicile, chez AMS depuis 3 ans

sur des valeurs humaines et le respect mais également pour le candidat qui pourra, même s'il n'est pas retenu, partir avec des pistes d'amélioration.

...intégrée à un processus d'intégration et à un environnement de travail adapté

AMS s'attache également à accompagner ses salariés, qu'ils soient en situation de handicap ou non, dès l'entretien de recrutement jusqu'à leur prise de poste. Cet accompagnement est formalisé depuis 2012 à travers **un processus de recrutement comprenant notamment une grille d'entretien commune, un parcours de formation ainsi que la remise d'un livret d'accueil et d'un organigramme**. Si la DRH souligne que le recrutement de salariés handicapés ne requiert pas « d'effort supplémentaire » de la part de l'entreprise, l'aménagement des postes de travail peut, en revanche, représenter une étape plus complexe à mettre en place. En effet, **si tous les salariés potentiellement concernés ne dévoilent pas leur handicap pour des raisons personnelles, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) représente un élément important pour l'entreprise, puisqu'elle permet notamment l'achat de matériel adapté**, souvent onéreux.

... A Suivre

Afin de **renforcer la sensibilisation des salariés**, la DRH souhaiterait **mettre en place des actions d'information auprès des collaborateurs** en encourageant les échanges et les débats sur le handicap. En effet, malgré l'engagement de l'entreprise sur ce champ, il reste encore du chemin à parcourir...et cela commence par l'ouverture au dialogue !



BILUM

DU « MADE IN FRANCE » SOCIALEMENT RESPONSABLE

● Récupérer, recycler, et recréer

Après avoir travaillé près de dix ans dans l'évènementiel et la publicité, Hélène De La Moureyre a souhaité se lancer dans un nouveau projet basé sur une démarche simple : récupérer, recycler et recréer. C'est dans cet esprit que Bilum voit le jour en 2005 avec pour objectif de donner une seconde vie aux matières destinées à la décharge ou à l'incinération. Pour autant, malgré un concept novateur, les premiers ateliers de fabrication rencontrés par la dirigeante ne sont pas convaincus du projet. Cette dernière choisit alors de confier la fabrication de ses produits à une entreprise adaptée qui accepte de tenter l'aventure.

Au démarrage de son activité, Bilum commence par récupérer et transformer des bâches publicitaires en sacs et accessoires. Selon la sélection des motifs, le découpage dans la matière, l'assemblage et le façonnage, chaque produit est inédit. Le résultat ? **Des pièces uniques issues d'une fabrication 100 % française...** et le début d'une belle histoire.

● Favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi grâce à des produits « made in France »

Peu à peu, Bilum a développé son activité en recyclant différents types de matériaux (bâches publicitaires géantes, airbags, tissus, toiles enduites, voiles de bateau, drapeaux...). Afin de garantir un savoir-faire de qualité et un façonnage haut de gamme, Bilum a sélectionné avec exigence moins d'une dizaine d'ateliers. **Aujourd'hui référente en matière de recyclage haut de gamme, l'entreprise travaille avec sept ateliers spécialisés** en sellerie, en maroquinerie et



Hélène De La Moureyre,
Dirigeante

Mes conseils

● Attention à...

- ne pas tomber dans l'écueil de la discrimination en voulant instaurer de la mixité à tout prix. L'entreprise doit porter une attention particulière aux critères de recrutement qu'elle utilise et rechercher des compétences plutôt qu'un homme, une femme, un junior, etc.

● Les clés du succès

- La richesse humaine réside dans la différence ! Recruter ses collaborateurs est avant tout une question de compétences et de personnalité.
- Etre disponible pour échanger avec son équipe est primordial, d'autant plus dans une petite entreprise... d'où l'intérêt de garder la porte de son bureau ouverte !
- Favoriser une gestion des relations humaines « socialement responsable » repose essentiellement sur une démarche donnant-donnant entre salariés et dirigeants. Chacun doit y contribuer.



Activité :

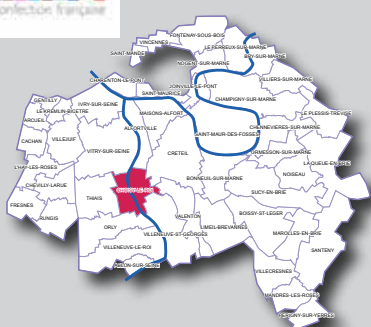
Recyclage (upcycling) de matériaux et fabrication d'accessoires

Nombre de salariés :

Moins de 10

Site web :

www.bilum.fr





Le point de vue des salariés

Issu d'une école de commerce, Christophe Arnaud a intégré Bilum dans le cadre d'un stage de fin d'études. Après six mois de stage, le départ de sa responsable permet à l'entreprise de lui proposer le poste de Chef de projet commercial. Une opportunité qu'il ne laissera pas passer au regard des avantages procurés par la petite entreprise. En effet, être dans une entreprise à taille humaine favorise une ambiance familiale et des relations privilégiées qu'on ne retrouverait pas forcément dans les grandes structures.

Des relations de travail également enrichies par la diversité des profils qui contribuent à l'activité de l'entreprise : « la diversité de l'équipe et des profils recrutés est une force, c'est évident ». Au-delà de son poste et de l'ambiance conviviale, Christophe Arnaud apprécie la dimension d'insertion sociale de Bilum qui travaille avec des entreprises adaptées : « par notre activité, on contribue à l'économie sociale et solidaire, et ça, c'est valorisant ».



Christophe Arnaud
Chef de projet commercial,
depuis 1 an chez Bilum

bagagerie, dont cinq disposent d'une politique d'insertion sociale. La préparation et le nettoyage des matériaux récupérés sont ainsi réalisés par une entreprise d'insertion sociale tandis que quatre Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) se chargent de la confection des pièces, imaginées en amont par des professionnels de la mode et du design.

Ces structures offrent un contrat de travail à des personnes en situation d'exclusion sociale et professionnelle et/ou handicapées, qu'elles encadrent, forment et accompagnent vers une reconstruction sociale, professionnelle et humaine. En tout, l'activité de Bilum bénéficie en moyenne à 60 personnes en insertion, la majorité étant localisée dans le Val-de-Marne.

La diversité d'une équipe ? Une richesse humaine !

Au-delà des partenariats existants avec les ateliers d'insertion des publics éloignés de l'emploi, Hélène De La Moureyre est particulièrement sensible à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Un engagement qui se traduit notamment par la mise en place de partenariats réguliers avec plusieurs écoles de mode parisiennes permettant aux étudiants de collaborer avec l'entreprise sur des projets de création ou de venir visiter l'atelier. De la même manière, l'entreprise accueille régulièrement des stagiaires de tous horizons et n'hésite pas à les recruter au sein de l'entreprise lorsque des opportunités se dessinent. Six stagiaires ayant bénéficié de l'expérience « Bilum » ont ainsi été recrutés...et les autres reviennent régulièrement dans les locaux de l'entreprise !

... A Suivre

Si pour l'entreprise la parité hommes – femmes ne représente pas un but en soi, Hélène De La Moureyre s'est peu à peu rendue compte que la mixité de son équipe représente une véritable richesse dans l'activité quotidienne. Aujourd'hui, elle souhaite mettre un point d'honneur à maintenir cet équilibre même s'il lui paraît évident que le recrutement de ses collaborateurs est davantage une question de profil que d'âge, de sexe ou d'origine.



DEMATHIEU ET BARD

ADAPTER LA POLITIQUE RH DU GROUPE EN DÉCLINANT DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

L'intégration des jeunes et des nouveaux embauchés : un levier prioritaire du contrat de génération

Si les champs de négociation liés à l'égalité d'accès au travail et à l'emploi sont essentiellement traités au niveau du groupe Demathieu et Bard, la filiale Bâtiment Ile-de-France s'est attachée à décliner des actions opérationnelles sur des axes prioritaires au regard de ses propres spécificités.

Le **plan d'actions contrat de génération** a par exemple permis de formaliser des actions en faveur des jeunes également profitables à l'ensemble des salariés. Ainsi, quel que soit l'âge ou le profil du collaborateur, l'entreprise s'est engagée à ce que **tout nouvel embauché bénéficie à la fois d'un parrain sur une période de six mois, lui permettant ainsi de se familiariser plus facilement avec l'entreprise, mais également d'un parcours de formation**. Dans le cadre de ce parrainage, **un livret est remis respectivement au « parrain » et au nouvel entrant** afin de les guider l'un et l'autre dans ce processus d'intégration.

Un besoin de formalisation nécessaire pour accompagner au mieux les nouveaux embauchés dans leur prise de fonction, souligne Isabelle Tinti, Responsable Ressources Humaines.

Attirer et professionnaliser les jeunes : un pari sur l'avenir

La réflexion menée sur le contrat de génération a également permis de consolider l'engagement de l'entreprise en faveur de la **professionnalisation et du recrutement des jeunes**. Demathieu et Bard accueille en effet plusieurs alternants et stagiaires chaque année, qui, à l'issue de leur expérience au sein de l'entreprise,



Isabelle Tinti,
Responsable RH, filiale Bâtiment
Ile-de-France

Mes conseils

● **Attention à...**

- bien veiller à communiquer et à impliquer l'encadrement dans les actions mises en œuvre et ce, quelle que soit le sujet ;
- bien partir des besoins de l'entreprise et d'un état des lieux réalisé sur le terrain avant de lancer des actions afin qu'elles soient efficaces.

● **Les clés du succès**

- Formaliser les actions en créant des supports concrets (ex : guide d'intégration...). Sans tomber dans l'excès, cela permet de cadrer les choses et de lancer une dynamique. Une formalisation nécessaire pour que ça fonctionne !
- Impliquer et favoriser la coordination de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (RH, médecine du travail, encadrement, salarié) pour une meilleure prise en charge des problématiques et des salariés.



Activité :
Bâtiment et Travaux Publics (filiale
Bâtiment Ile-de-France)

Nombre de salariés :
Plus de 250

Site web :
www.demathieu-bard.fr





Le point de vue des salariés

Selon Dominique Chemit, il était important pour la Direction de mettre l'accent sur l'accueil et l'intégration des jeunes, des alternants et des stagiaires dans le plan d'action contrat de génération au regard des constats émergents. Les actions en faveur des seniors en revanche, semblent plus difficiles à mettre en œuvre, même si Demathieu et Bard fait aujourd'hui partie des entreprises qui laissent une chance aux plus de 50 ans.

Sur les questions liées au maintien en emploi et au handicap, il est clair que des progrès ont été réalisés même si force est de constater que la communication auprès des salariés doit être renforcée. Certains salariés éprouvent encore des difficultés à parler de leurs problèmes de santé, et l'entreprise ne détecte pas toujours les personnes en difficulté. Sur ce point, la sensibilisation des managers est primordiale, mais c'est aussi valable pour l'ensemble des thématiques !

Sur les questions d'égalité professionnelle par exemple, il y a encore des progrès à faire. Même si la mise en place des entretiens de retour de congé maternité représente une avancée, d'autres actions concrètes devraient être mises en place dans ce milieu d'hommes !

Dominique Chemit

Responsable technico-commerciale,
Secrétaire du CE et Déléguée syndicale
CFDT, depuis 10 ans
chez Demathieu et Bard

peuvent se voir offrir des opportunités. Si certains sont embauchés, d'autres sont encouragés à poursuivre leur formation vers un niveau de qualification supérieur, notamment en vue d'occuper un poste d'ingénieur ou d'encadrement. Si l'accompagnement de ces jeunes représente un réel investissement pour l'entreprise, confie Isabelle Tinti, **l'alternance représente un véritable tremplin à l'embauche.**

Adopter une logique d'anticipation pour favoriser le maintien en emploi des salariés

A travers son plan d'action handicap, le groupe a pu définir trois axes prioritaires :

- le maintien en emploi des collaborateurs souffrant d'incapacité ;
- la détection de salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant bénéficier d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- la sous-traitance d'activités auprès d'ESAT.

Si la Direction Bâtiment Ile-de-France s'est appuyée sur ces trois volets pour décliner des actions opérationnelles sur son périmètre, **la question du maintien en emploi des collaborateurs constitue un des axes prioritaires compte tenu de la pénibilité physique liée au secteur de la construction.** L'entreprise a donc choisi de mettre en place un processus consistant à **détecter des situations d'usure professionnelle et de restriction en lien avec le médecin du travail, et d'accompagner les salariés vers un reclassement interne ou, le cas échéant, vers l'externe.** L'objectif ? Eviter les situations de maladie professionnelle ou d'inaptitude en repérant le plus tôt possible les salariés en souffrance, comme en témoigne Isabelle Tinti : « récemment, nous avons pu reclasser un ouvrier souffrant de problèmes de santé sur un poste de coordinateur de chantier. Il nous avait fait part de son état de santé et nous avons échangé avec le médecin du travail ainsi qu'avec son responsable pour essayer de trouver une solution adaptée à sa situation ». Une illustration exemplaire qui encourage aujourd'hui l'entreprise à privilégier une démarche proactive.

... A Suivre

Le service Ressources Humaines a commencé un travail préparatoire concernant **la mise en place d'un partenariat avec des ESAT.** Afin d'impliquer l'encadrement dans cette démarche, **une première enquête de terrain a été réalisée afin de repérer les services pouvant être sous-traités à des structures adaptées.** Prochaine étape ? Réaliser un bilan des investigations et étudier la faisabilité des différentes pistes émergentes pour être à même de concrétiser un partenariat d'ici la fin de l'année.



HD ASSURANCES

COMBATTRE LES PRÉJUGÉS EN RECRUTANT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Jusqu'en 2005, l'entreprise ivryenne HD Assurances ne s'était pas réellement préoccupée de la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. « Nous en étions restés à l'image du fauteuil roulant et n'avions pas réfléchi plus avant à la question », confie Hubert Derai, Président de la société. Pour autant, **à la suite d'une réunion de sensibilisation organisée par l'APTH Emploi, une structure appartenant au réseau Cap emploi**, Hubert Derai réalise que **recruter des personnes handicapées n'est pas forcément une mission impossible**. Une prise de conscience qui intervient au moment même où l'entreprise envisage de recruter du personnel administratif.

Cinq expériences successives...et autant de réussites !

Après avoir présenté les besoins de la société à la conseillère Cap emploi, HD Assurances se voit proposer une première candidate pour un poste de conseillère téléphonique en direction des adhérents. Malgré son manque d'expérience, le premier contact est bon et la personne est immédiatement intégrée en CDI. Quelques mois plus tard, à l'occasion d'un congé maternité, l'entreprise sollicite de nouveau Cap emploi et une nouvelle candidate est embauchée au service production : nouvelle expérience réussie. **Si la plupart des candidats n'ont aucune expérience en assurance, tous partagent une détermination et une motivation sans précédent** qui leur ont permis de s'adapter à leur nouvel environnement de travail.

Une formation interne à partir de zéro...pour faciliter



Activité :
Assurances
Nombre de salariés :
Entre 50 et 249
Site web :
www.tranquillitesante.fr



Hubert Derai, Président

Mes conseils

● Attention à...

- ne pas réduire le handicap au salarié en fauteuil roulant en s'efforçant d'aller au-delà des préjugés.

● Les clés du succès

- Prévoir une période d'adaptation et de formation suffisante pour faciliter l'intégration du salarié dans l'équipe de travail.
- Sensibiliser les managers à la question du handicap avant d'intégrer un salarié en situation de handicap dans leur équipe. Cela prend du temps mais c'est primordial.
- S'assurer de la motivation des salariés au moment du recrutement.



Le point de vue des salariés

Affectée par des problèmes de santé qui lui interdisent de travailler dans le milieu médical, Carmen est mise en relation avec HD Assurances par l'intermédiaire de Cap emploi en 2008. Après un entretien de recrutement, elle est ainsi embauchée par l'entreprise sur un poste d'opératrice de saisie. Si le secteur des assurances était jusqu'à présent inconnu pour Carmen, la formation dispensée en interne et son intégration rapide au sein de l'équipe lui ont permis de s'adapter progressivement à son nouvel environnement professionnel. Son arrivée dans l'équipe lui a également permis de sensibiliser ses collègues à cette question. Pour elle, il est encore nécessaire que les entreprises dépassent leurs a priori afin de déconstruire les préjugés qui subsistent autour des personnes en situation de handicap.

Au fil des années, Carmen a développé de nouvelles compétences en devenant plus polyvalente et forme à son tour les nouveaux embauchés. Elle a d'ailleurs formé un jeune salarié reconnu travailleur handicapé. Une expérience enrichissante, qu'elle a particulièrement appréciée : « Je l'ai probablement accueilli différemment car même si son handicap est différent du mien, on se comprend. Au-delà de l'apprentissage du métier, il faut également gérer toutes les formalités administratives liées au statut de RQTH...c'est parfois assez lourd alors on s'entraide ! ».

Carmen A.
42 ans,
Opératrice de saisie,
chez HD Assurances depuis 2008

L'intégration de l'ensemble des salariés

Une fois recrutés, les salariés en situation de handicap sont alors formés en interne à leur nouveau métier, encadrés par le **manager** mais également par l'équipe du service. **Une formation progressive, de 4 à 6 mois** qui représente un investissement important en termes de temps, souligne Sandra Da Rochan Assistante de direction. **Cette période d'adaptation reste néanmoins davantage liée à la méconnaissance du secteur de l'assurance qu'au handicap lui-même.** En revanche, si aucun aménagement technique ou de confort n'a été nécessaire pour intégrer les salariés handicapés, **une attention particulière est portée à la prise en compte des éventuelles contraintes liées au handicap** (fatigabilité passagère, rendez-vous médicaux...) afin d'instaurer des conditions de travail satisfaisantes pour tous.

... A Suivre

Hubert Deraï en est convaincu : « un manque de communication en direction des entreprises est à l'origine des nombreux freins à l'embauche de personnes handicapées ». Cette expérience lui permet aujourd'hui de prendre conscience qu'**au-delà des obligations légales en matière de recrutement des personnes handicapées, l'intégration de ce public au sein des équipes représente un réel levier de sensibilisation auprès de l'encadrement.** Si pour le moment, l'entreprise n'envisage pas de renforcer ses effectifs, la Direction reste attachée à **promouvoir la diversité lors de ses recrutements en accordant une place prioritaire à la motivation et aux compétences des publics éloignés de l'emploi.**



Que dit la loi ?

La loi interdit de discriminer, c'est à dire de traiter une personne d'une manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, en raison d'un motif illégitime.

20 critères pour lesquels la discrimination est prohibée ont été définis par le Défenseur des Droits (art. 225-1 du code pénal et L1132-1 du code du travail) :

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1. l'âge | 11. la grossesse |
| 2. l'apparence physique | 12. la situation de famille |
| 3. l'appartenance (ou la non appartenance, vraie ou supposée) à une ethnie | 13. le handicap |
| 4. l'appartenance ou non à une nation | 14. le lieu de résidence |
| 5. l'appartenance ou non à une race | 15. le patronyme |
| 6. l'appartenance ou non à une religion déterminée | 16. le sexe |
| 7. l'état de santé | 17. les activités syndicales |
| 8. l'identité sexuelle | 18. les caractéristiques génétiques |
| 9. l'orientation sexuelle | 19. les mœurs |
| 10. l'origine | 20. les opinions politiques |

Les chiffres clés

- 31 % des agents de la fonction publique et 29 % des salariés du privé affirment avoir été victimes d'une discrimination dans le cadre de leur travail.
- Le fait d'être de nationalité étrangère est considéré comme pénalisant pour accéder à l'emploi par 17 % des salariés du privé. Le fait d'être français d'origine étrangère est considéré comme pénalisant pour 10 % des salariés.
- Alors que l'origine ethnique était citée depuis 2009 comme le principal critère de discrimination par les victimes dans le secteur privé, il est aujourd'hui devancé par l'âge (26 %), la grossesse ou la maternité (25 %), le sexe (23 %) et l'apparence physique (20 %).
- 90 % des salariés considèrent la diversité et l'égalité des chances comme un axe prioritaire pour l'entreprise.
- Près de 4 victimes de discriminations sur 10 n'ont rien fait, dans la très grande majorité des cas par résignation même si près d'un tiers des salariés du privé invoque également la peur de représailles (29 %).

Sources : CREDOC / Défenseur des Droits, OIT, CSA (Perception des discriminations au travail, regards croisés salariés du privé et agents du secteur public, janvier 2012), MEDEF (Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise, 2014)

Pour aller plus loin

Acteurs ressources / sites internet

- **Le Défenseur des Droits** est l'autorité constitutionnelle indépendante chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité www.defenseurdesdroits.fr
- **La charte de la diversité** incite les entreprises, depuis 2004, à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs www.charte-diversite.com
- **L'observatoire des discriminations** est un centre de recherches dédié aux discriminations qui propose de nombreux travaux de recherche disponibles en ligne (baromètre, CV anonymes, etc.). www.observatoiredesdiscriminations.fr



- **L'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)** a pour objectif d'offrir un espace de réflexion autour du management de la diversité www.afmd.fr

Guides et outils

- **Brochures et guides pratiques sur les discriminations** à destination des employeurs et des salariés, sont en téléchargement sur le site du Défenseur des Droits www.defenseurdesdroits.fr (rubrique Documentation)
- **Module de e-learning** consacré à la diversité en téléchargement sur le site www.defenseurdesdroits.fr
- **Guides pratiques** en téléchargement sur le site www.imsentreprendre.com (rubrique Publications)
- **Prévention des discriminations et lutte contre les discriminations**, un répertoire de l'ORSE en téléchargement sur le site www.orse.org
- **Plate-forme d'études sur les discriminations** créée par l'Observatoire des inégalités avec le soutien de l'Union européenne, à consulter sur www.discriminations.inegalites.fr
- **Module de e-learning** à visionner sur l'espace RH Academy de la CGPME IDF www.cgpme-paris-idf.fr
- **Pour un recrutement vraiment diversifié : quels partenaires ? Quelles actions ?** Guide réalisé par IMS et le MEDEF, téléchargeable sur le site www.imsentreprendre.com
- **Guide des formations et stages en Val de Bièvre** conçu par la Communauté d'Agglomération Val de Bièvre pour rapprocher écoles et entreprises locales, à télécharger sur www.agglo-valdebievre.fr

Ressources locales

- **Mozaïk RH** est un cabinet de recrutement et de conseil en Ressources Humaines, à but non lucratif, spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Financé par le Conseil général du Val-de-Marne en 2014 pour des actions spécifiques sur le territoire.
www.mozaikrh.com / contact@mozaikrh.com
- **Nos quartiers ont des talents (NQT)** met en œuvre des actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, grâce à un système unique et novateur de parrainage par des cadres et des dirigeants d'entreprises expérimentés en activité. NQT ont participé à des événements locaux en Val-de-Marne (forums emplois, bus vers l'emploi...)
Tél. : 01 49 21 94 10 / www.nqt.fr
- **PAPA Charlie** est une association qui facilite l'accès à l'emploi des personnes sans moyen de transport collectif ou individuel. Elle met à leur disposition un véhicule à coût modéré pendant quelques mois, pour les trajets domicile – travail.
Tél. : 01 49 75 27 02 / www.papa-charlie.com
- **Wimoov** (anciennement Voiture & co) par des solutions de déplacements à destination des publics en situation d'insertion sociale et/ou professionnelle, offre à chacun l'opportunité de devenir acteur de sa propre mobilité www.voitureandco.com
- **L'Ecole de la Deuxième Chance du Val-de-Marne** accueille chaque année sur ses 2 sites (Orly et Créteil), plus de 200 jeunes motivés pour s'engager dans un parcours de formation en alternance École/Entreprise visant leur insertion sociale et professionnelle www.e2c94.com
Site d'Orly : 01 48 92 02 61 / contact@e2c94.com
Site de Créteil : 01 49 56 20 50 / contact@e2c94.com



ART AND BLIND

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ EN DONNANT SA CHANCE À CHACUN

Lorsqu'elle monte 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 souvent 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 pose des stores.** C'est ainsi que Sally Bennacer recrute son personnel technique et administratif, épaulée par son responsable technique, qui a lui-même bénéficié de cette formation au sein de l'entreprise et auprès des fabricants depuis maintenant sept 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 de l'Ecole de la deuxième chance** située à Orly, qui assure l'insertion sociale et professionnelle de jeunes de 18 à 25 ans sans qualification et sans emploi.

Elle accueille également, avec son responsable technique, des élèves de 3ème du collège de sa ville, le Kremlin-Bicêtre.

Elle a même 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



Sally Bennacer, Dirigeante

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 personnels.



Activité :

Distribution et installation de stores et de volets. Fabrication de placards, fenêtres et cloisons sur-mesure.

Nombre de salariés :

Moins de 10

Site web :

<http://art-and-blind.decostory.fr>



... ART AND BLIND



Le point de vue des salariés

Electricien de métier, Ali Guendouze est embauché par Sally Bennacer alors qu'il « ne connaît rien aux stores ». Mais il aime apprendre et le travail ne lui fait pas peur. Par l'intermédiaire des formations « fournisseurs » et surtout, en apprenant sur le terrain, Ali Guendouze devient rapidement référent dans son domaine.

Aujourd'hui, c'est lui qui forme les nouveaux collaborateurs. Il participe aussi à l'accueil des jeunes stagiaires du territoire et s'en félicite.



Ali Guendouze
41 ans, Responsable technique, chez Art And Blind depuis 7 ans

aider les jeunes entrepreneurs du département.

Sally Bennacer est une entrepreneuse accomplie, maintes fois primée et reconnue. **Lauréate nationale du concours Talents des Cités en 2002, elle reçoit le prix de l'Artisanat au Féminin** dans la catégorie développement par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Val-de-Marne, en 2012.

... A Suivre

Sally Bennacer **poursuit ses actions d'accueil de collégiens** du territoire et envisage prochainement l'embauche d'un jeune en apprentissage.

Retrouvez – ART AND BLIND – dans le guide « Retours d'expériences des entreprises du Val de Bièvre » édité par la Communauté d'agglomération de Val de Bièvre et l'Aract, téléchargeable sur www.agglo-valdebievre.fr



MAREAL

UNE CHARTE DIVERSITÉ « MAISON » DANS UNE TPE

Refuser toute forme de discrimination entre les collaborateurs

Depuis sa création en 2002, Mareal connaît une croissance importante conduisant l'entreprise à **recruter des ingénieurs et des dessinateurs-projeteurs, métiers traditionnellement masculins**. Cette faible féminisation du métier se traduit dans les effectifs de Mareal, constitués de 21 hommes et de 8 femmes. Pour autant, 5 des 8 femmes de l'entreprise ont des fonctions d'encadrement. Une difficulté rencontrée par l'une d'elle - d'origine colombienne - pour se faire reconnaître et respecter d'un de ses subordonnés conduit le dirigeant à **identifier les moyens d'éviter tout comportement machiste et discriminatoire 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... Pas moins 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**.

Faire vivre et partager ses valeurs de respect de la diversité

De ces différents constats est née l'idée de la **rédaction d'une charte diversité « maison »** chez Mareal ; **initiative rare dans une TPE !**



Henry Dupouy, Dirigeant

Mes conseils

● Attention à...

- ne pas laisser place aux non-dits, il faut réagir très vite face à toute situation de discrimination supposée (par exemple en planifiant 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.



Activité :

Conception de structures pour l'industrie offshore

Nombre de salariés :

Entre 10 et 49

Site web :

www.mareal.eu





Le point de vue des salariés

C'est elle qui a été confrontée à un collaborateur récalcitrant, refusant d'être dirigé par une femme, a fortiori plus jeune que lui et d'origine étrangère. Pour Carolina Helt, la charte de la diversité est une solution très efficace : si la charte avait existé à l'époque où ce salarié a été embauché, il aurait tout de suite compris « où il mettait les pieds » et, soit n'aurait pas intégré l'entreprise, soit en aurait accepté les règles du jeu. Avec cette charte fournie dès l'entretien d'embauche puis annexée au contrat de travail, les salariés sont immédiatement sensibilisés à l'importance de la diversité et au respect de la différence chez Mareal.



Carolina Helt
d'origine colombienne,
Responsable du bureau
des dessinateurs, depuis 6
ans chez Mareal et depuis
12 ans en France

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 de savoir-faire.**

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 ses réponses aux appels d'offres. 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.

Pour Marie-Odile Guiller, la diversité culturelle de Mareal est une véritable richesse, tant sur le plan strictement professionnel que personnel. Pour elle, la charte de la diversité est un outil très efficace qui favorise le respect des différences culturelles et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Mais Mareal ne se contente pas de sa charte et montre, par son organisation et ses modes de fonctionnement, que l'égalité est une préoccupation réelle. Ainsi, si le dirigeant de Mareal est un homme et s'il y a plus d'hommes que de femmes dans l'entreprise, la majorité des femmes exerce des fonctions d'encadrement, y compris dans des domaines réputés très masculins (Direction du bureau d'étude dessin, contrôle de projet, ...).



Marie-Odile Guiller
Assistante de direction
et Responsable
administrative, depuis 7
ans chez Mareal



VALOTEC

LA DIVERSITÉ COMME SOURCE D'INNOVATION !

D *Diversifier ses recrutements pour attirer de nouveaux talents*

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 nationalités et de profils différents**. 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...

D *L'intégration par le travail*

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**.



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.



Activité :
Conseil, expertise technique et prototypage

Nombre de salariés :
Entre 10 et 49

Site web :
www.valotec.fr





Le point de vue des salariés

Pour ces deux salariés, ce qui fait la force de leur entreprise, c'est justement sa diversité.

« Colombien, chinois, italien, français, ... Chez ValoTec, il n'y a pas de différence que l'on soit d'origine française ou étrangère. On partage la même envie de travailler. »

La « barrière » de la langue est un faux problème : si un non francophone intègre l'équipe, les autres communiquent avec lui en anglais si nécessaire mais, surtout, vont rapidement lui permettre d'acquérir la langue française grâce aux réunions et autres revues de projet, qui se déroulent, toutes, en français.

Parce que l'intégration dépasse nécessairement le cadre professionnel, Jean-Christophe Lourme apporte un soutien sans faille à ses collaborateurs étrangers pour les appuyer dans leurs démarches administratives (permis de travail, carte de résident...).

Ronald Nocua
Colombien,
Ingénieur, chez
ValoTec depuis
3 ans

Aïssad Soulé
Apprenti ingénieur,
chez ValoTec
depuis 1 an

Encourager la transversalité pour une meilleure cohésion d'équipe

En tant qu'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 mutualisée 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**.

Afin que les fruits de la croissance soient partagés par tous, à la hauteur des investissements de chacun, le Directeur a souhaité ouvrir l'actionnariat aux salariés.

... A Suivre

ValoTec poursuit son développement (11 personnes actuellement dans l'équipe et d'autres recrutements sont planifiés courant 2014). Un ingénieur avec plus de 30 ans d'expérience a récemment rejoint l'équipe. Il partage son savoir-faire avec les plus jeunes afin de faire monter en compétence le groupe. Un autre ingénieur spécialisé en chimie, matériaux et design vient d'arriver chez ValoTec comme Directeur. Il complète la palette de compétences tout en apportant une approche différente et en contribuant à la diversité, un maître mot chez ValoTec.

Retrouvez – VALOTEC – dans le guide

« Retours d'expériences des entreprises du Val de Bièvre »
édité par la Communauté d'agglomération de Val de Bièvre
et l'Aract, téléchargeable sur www.agglo-valdebievre.fr



COLIBRI

EMBAUCHER DES JEUNES SANS QUALIFICATION ET DES SENIORS DANS UNE TPE : UN PARI PAS SI RISQUÉ !

Mobiliser intelligemment les dispositifs publics pour faciliter l'embauche et la formation de jeunes sans qualification

Colibri est une société de travaux sur corde : maçonnerie, plomberie, couverture, ravalement, nettoyage... nécessitant l'utilisation de dispositifs d'évolutions alpins (cordes, harnais, etc.).

Comme **il n'existe pas de diplôme de cordiste** à l'Education Nationale, que **le secteur connaît une pénurie de main d'œuvre**, et que le métier nécessite de très bonnes conditions physiques, les deux jeunes co-gérants n'ont d'autre choix que celui de **recruter des jeunes non qualifiés. Formés en interne**, grâce à des dispositifs comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) de Pôle Emploi ou des aides à la formation proposées par l'OPCA de l'entreprise, **ces jeunes deviennent, après deux ans passés dans l'entreprise, « ultra compétitifs sur le marché du travail ».**

Pour les deux dirigeants, **il existe de nombreux dispositifs** qui permettent à l'entreprise de former à moindre coût et d'**utiliser des périodes de sous-activités pour assurer la formation de son personnel** (prise en charge des coûts pédagogiques mais aussi prise en charge du salaire lorsque le salarié n'est pas dans l'entreprise).



Baptiste Rio, co-gérant

Nos conseils

● Attention à...

- ne pas sous-estimer l'investissement « temps » lorsqu'on embauche un jeune sans qualification ;

- ne pas être « dépendant » financièrement des aides à l'embauche. Celles-ci doivent permettre de favoriser l'intégration du jeune, au-delà de la garantie de son salaire : formation, tutorat...

● Les clés du succès

- Etre en veille sur les dispositifs financiers. Les dispositifs permettant d'obtenir des financements intéressants existent... Encore faut-il les connaître ! Un dirigeant de TPE doit savoir prendre le temps de s'informer pour ensuite mobiliser les dispositifs les plus pertinents.

- Oublier les stéréotypes relatifs aux seniors. Les dirigeants de Colibri se félicitent aujourd'hui des bénéfices procurés par l'expérience d'une assistante senior, et rien ne vient contrebalancer ce constat (motivation, compétences, salaire...) !



Activité :
Travaux d'accès difficiles

Nombre de salariés :
Entre 10 et 49

Site web :
www.colibri-cordiste.fr





Le point de vue des salariés

Lorsque Claudine Vallette a été embauchée par Colibri, elle envisageait de créer son entreprise de conseil aux dirigeants de TPE/PME en matière de gestion administrative. Elle était alors accompagnée dans cette démarche par l'association Force Femmes qui lui a apporté un appui méthodologique et une marraine pour la soutenir dans son projet. Mais après une embauche en CDI à mi-temps, la croissance de Colibri a rapidement nécessité une assistante à temps plein pour gérer toute la dimension administrative de l'entreprise !

Si, pour Claudine Vallette, il est évident que s'entourer d'une personne d'expérience est un atout pour une entreprise exclusivement composée de jeunes collaborateurs - « ils pourraient tous être mes enfants ! » -, il n'en demeure pas moins que l'apprentissage est partagé : « Ce n'est pas parce qu'on a 60 ans qu'on n'a rien à apprendre. Je ne connaissais rien à ce secteur d'activité et j'ai appris énormément ».

Après son départ à la retraite, Claudine Vallette envisage de faire partager son expérience à d'autres femmes seniors et devenir, peut-être, marraine à son tour ?

Claudine Vallette
60 ans, Assistante de direction, chez Colibri depuis 3 ans

■ *Embaucher des jeunes sans qualification : un engagement responsable pour le chef d'entreprise*

Si les dispositifs financiers existent, il n'en reste pas moins que l'embauche de jeunes sans qualification est un investissement pour l'entreprise, en particulier pour une TPE. **Il ne faut pas sous-estimer le temps à consacrer aux jeunes débutants, surtout s'ils découvrent le monde du travail** : respect des horaires, respect du client, ...

Embaucher des jeunes – et vouloir les garder ! – **c'est aussi accepter de gérer des contingences périphériques au travail** : aider un jeune à trouver un logement, l'accompagner dans ses démarches administratives et, particulièrement lorsque le métier requiert des conditions physiques particulières, être attentif à sa santé.

■ *L'expérience d'un senior : un atout inestimable pour l'entreprise*

Pour « compenser » la jeunesse de son effectif et surtout de ses co-gérants, l'entreprise a fait le choix d'embaucher une Assistante de direction senior. À plus de 55 ans, elle a apporté ses compétences spécifiques et une réelle plus-value, notamment sur le plan administratif et comptable. C'est une des personnes les plus motivées de l'équipe.

En parallèle, le recrutement en CDI d'un jeune cordiste de moins de 26 ans a permis à Colibri de **bénéficier du contrat de génération, soit 4 000 euros d'aide par an**, pendant trois ans. Un véritable coup de pouce, notamment pour assurer la formation et l'intégration du jeune.

... A Suivre

Les deux co-gérants regrettent le départ prochain à la retraite de leur Assistante de direction mais il ne fait aucun doute, pour l'un comme pour l'autre, que le/la futur(e) embauché(e) sera... un(e) senior(e) !



HESUS

LA DIVERSITÉ : UNE SOURCE D'ENRICHISSEMENT PERMANENTE !

Une diversité de cultures et d'idées !

Créée en 2008, l'entreprise HESUS s'est spécialisée dans le traitement et l'évacuation des terres polluées en proposant aux entreprises de travaux une offre globale d'évacuation et de traitement des terres. Si Emmanuel Cazeneuve, Directeur associé, affirme qu'aucune politique volontariste en matière de diversité n'a été déployée jusqu'à présent, force est de constater que l'équipe d'HESUS incarne la diversité sous toutes ses formes. En effet, **au sein de la petite équipe de salariés, différentes cultures (indienne, africaine, marocaine...) se côtoient au service de l'innovation et de la créativité**, le tout, dans une ambiance conviviale. Des valeurs largement défendues par la Direction et qui s'illustrent au quotidien, comme en témoignent par exemple les « réunions de l'information » mises en place depuis quelques mois. Le concept ? Une fois par mois, un salarié à tour de rôle s'exprime librement sur un sujet de son choix auprès des autres membres de l'équipe. Ces derniers sont ensuite invités à échanger et à débattre sur la thématique proposée, l'objectif étant de susciter le débat et de faire émerger des idées profitables à tous.

Veiller à l'égalité professionnelle : un nouveau levier de diversité

Au-delà de la variété des cultures et des idées, **la diversité s'illustre également sur la mixité hommes/femmes**. Un levier qui ne va pas de soi dans un secteur d'activité traditionnellement masculin. Si **l'entreprise compte aujourd'hui quatre femmes dans ses effectifs, deux d'entre-elles font désormais partie du Comité de direction**. Pour autant, Emmanuel Cazeneuve n'avait pas spécialement engagé de réflexion sur la question jusqu'à ce qu'il soit lui-même témoin de comportements sexistes auprès d'une de ses salariées sur le terrain. « Nous avons pris conscience



Emmanuel Cazeneuve,
Directeur associé

Mes conseils

● Attention à...

- veiller à ce que la communication perdure comme principe fondateur : si l'aménagement des bureaux en open space facilite naturellement les échanges, il ne faut pas hésiter à exprimer ses difficultés en temps voulu.

● Les clés du succès

• Maintenir un juste équilibre entre les temps de convivialité et l'activité professionnelle en tant que telle.

• Savoir prendre du recul, se remettre en question pour avancer et éviter de tomber dans la routine.

hesus
traitement de terres polluées

Activité :

Traitement et évacuation des terres polluées

Nombre de salariés :

Entre 10 et 49

Site web :

www.hesus.eu





Le point de vue des salariés

Aujourd'hui, Leila Aoi Ydi apprécie la dynamique qui s'est installée au sein d'HESUS : une belle ouverture d'esprit de l'équipe et une dynamique qui a déjà permis de faire évoluer la structure dans le bon sens. Pour autant, ses relations avec les fournisseurs n'ont pas été simples, notamment avec les acteurs du transport « en tant que femme, on est obligé de s'imposer, ils n'ont pas souvent l'habitude de travailler avec des femmes ! Au début, je n'y étais pas forcément préparée, il y a eu quelques situations difficiles mais aujourd'hui ça va... ». Bien au contraire, au service client par exemple, les clients sont plutôt satisfaits de travailler avec des femmes qui représentent un véritable atout pour l'entreprise, notamment lorsqu'il s'agit d'expliquer au client des problèmes ou des imprévus sur des chantiers : « on leur explique en douceur... ça passe plus facilement ! »

Leila Aoi Ydi

Assistante administration
des ventes depuis 2 ans

de **la nécessité de faire évoluer l'image portée sur les femmes dans notre secteur d'activité** » souligne le dirigeant. Cela passe notamment par une présence plus importante des femmes sur le terrain mais devra probablement être renforcée, par exemple avec la mise en place de partenariats spécifiques avec des écoles.

S'engager dans la vie locale pour attirer de nouveaux talents

Pour autant, malgré son dynamisme et son développement croissant, **l'entreprise rencontre aujourd'hui quelques difficultés de recrutement**. Un paradoxe en temps de crise ? Selon Emmanuel Cazeneuve, Ivry demeure un territoire peu attractif et certains candidats n'hésitent pas à exprimer leurs réticences lors des entretiens. Pour pallier ces difficultés, **l'entreprise a choisi de s'investir dans la vie locale d'Ivry** afin de promouvoir la ville à l'extérieur. HESUS est partenaire du Club de handball d'Ivry afin d'apporter un soutien au sport local. **De la même façon, l'entreprise envisage prochainement de créer une fondation HESUS** avec pour objectif, d'ici 5 ans, de dépolluer un terrain prêté par la ville d'Ivry pour en faire un potager partagé à destination des élèves de la ville.

... A Suivre

Parce que l'intergénérationnel contribue également à la diversité d'une équipe, **l'intégration de salariés « seniors » pourrait être profitable à toute l'entreprise** en s'appuyant notamment sur des dispositifs existants comme le cumul emploi-retraite.

Embauchée en tant qu'assistante administrative des ventes en 2010, Natacha Cozette a évolué au sein de l'entreprise en occupant différents postes. Ce qu'elle apprécie au sein d'Hésus ? Les possibilités de « toucher à tout et d'évoluer rapidement si on le souhaite ! ». L'entreprise permet en effet aux salariés qui le désirent de se former régulièrement, comme l'a fait Natacha. Un plan de formation a également été réalisé récemment. Destiné en priorité aux commerciaux, il sera ensuite déployé par service. Selon elle, travailler au sein d'une TPE comporte de réels avantages, qu'il s'agisse de la polyvalence ou des perspectives d'évolutions. Elle apprécie de travailler au sein d'une jeune start-up dynamique, la présence d'un salarié un peu plus ancien et expérimenté dans l'équipe serait certainement profitable à tous... à partir du moment où il partage les valeurs de l'entreprise !

Natacha Cozette

Responsable
administrative et financière
depuis 4 ans



R2T BTP

LE TRAVAIL TEMPORAIRE : UN LEVIER POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Recruter des personnes éloignées de l'emploi avec les clauses d'insertion

Depuis 2009, R2T BTP travaille avec des entreprises qui candidatent à des marchés publics comportant une clause d'insertion sociale. Un contexte qui l'a obligée à développer des compétences dans le champ de l'accompagnement social, au-delà de son cœur de métier.

Trouver le bon poste pour la bonne personne !

Le placement d'intérimaires en situation d'insertion passe par plusieurs étapes :

- les entreprises ne sont pas toutes en capacité d'accueillir un salarié éloigné de l'emploi. C'est pourquoi **l'agence identifie d'abord parmi ses clients ceux qui souhaitent s'engager** dans la démarche et qui disposent des compétences pour accueillir le salarié ;
- l'étape suivante consiste à **identifier un intérimaire dont les compétences correspondent** au poste à pourvoir. Pour cela, **l'agence travaille de concert avec les opérateurs de l'emploi du Val-de-Marne**, la mission locale, la régie de quartier... Elle effectue un pré-recrutement et propose trois candidatures à l'entreprise qui retient le profil de son choix ;
- le parcours d'intégration : au sein de l'entreprise, selon sa taille, **l'intérimaire est suivi par un tuteur** - la plupart du temps le chef de chantier - qui prend en charge son



Nathalie Champmartin,
Responsable d'agence

Mes conseils

● Attention à...

- ne pas se précipiter ! L'erreur est de vouloir placer l'intérimaire trop vite, au risque d'une insertion mal préparée et d'un mauvais retour client ;

- ne pas oublier qu'une insertion réussie nécessite un suivi important de la part de l'agence d'intérim et du client. C'est un investissement sur le long terme !

● Les clés du succès

• Il faut bien connaître le parcours de l'intérimaire pour identifier le poste qui correspond au mieux à ses compétences et à son expérience.

• L'accompagnement par le chef de chantier est primordial : il garantit l'insertion et l'apprentissage du métier sur le terrain.



Activité :
Travail temporaire

Nombre de salariés :
Plus de 250 salariés (niveau groupe)

Site web :
www.r2t-groupe.com





Le point de vue des salariés

Suivi par la mission locale, Sadjia Doucouré est mis en relation avec R2T BTP qui cherche un manœuvre pour un de ses clients. Embauché sur le chantier, il apprend le métier sur le terrain, sous la responsabilité de son « tuteur » et chef de chantier. Parallèlement, l'agence d'intérim lui offre la possibilité de passer son permis CACES. Aujourd'hui, Sadjia Doucouré a terminé son parcours d'insertion ; l'entreprise a renouvelé son embauche, pour l'instant dans le cadre d'un contrat intérim, mais il espère pouvoir être prochainement embauché en CDI.

Sadjia Doucouré

Manœuvre intérimaire
dans une entreprise du
BTP du Val-de-Marne

intégration et son apprentissage du métier. **Un suivi est également réalisé avec l'opérateur de l'emploi et le référent du marché public** responsable de la clause sociale.

Des parcours d'insertion qui débouchent sur une embauche en CDI chez le client !

Chaque année, dans le cadre des clauses d'insertion, R2T BTP recrute une cinquantaine de travailleurs intérimaires, dont une dizaine embauchée par les entreprises. **Des parcours réussis qui passent aussi par les formations proposées par l'agence** – habilitations électriques, CACES... –, même si le meilleur apprentissage reste celui du terrain.

... A Suivre

Suite au placement réussi d'une salariée intérimaire de plus de 60 ans sur un poste d'assistante, R2T BTP souhaite **valoriser auprès de ses clients la candidature des seniors**. Une expérience qu'elle espère transférer à d'autres métiers... Au-delà des compétences, il s'agit de mettre en avant l'expérience et la connaissance du monde de l'entreprise.



SETP

UNE DÉMARCHE SOCIALEMENT RESPONSABLE : LE RECRUTEMENT DE PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

S'engager pour l'emploi et l'insertion avec la clause sociale des marchés publics

Lorsque Nicolas Ducellier prend la direction de SETP en 2005, il décide de **développer l'activité de l'entreprise en répondant aux appels d'offres publics**. Un choix stratégique qui l'amène, en vertu de la clause d'insertion sociale prévue par le Code des Marchés Publics, à recruter des personnes éloignées de l'emploi.

Identifier les acteurs de l'insertion

Une exigence perçue tout d'abord par le dirigeant comme une contrainte supplémentaire. Premier obstacle : **comment identifier des candidats répondant aux critères de la clause sociale ?** L'entreprise est d'abord accompagnée par la **Délégation générale à l'emploi et à l'insertion (DGEI) du Conseil général du Val-de-Marne** qui l'oriente rapidement vers les **SIAE** (Structures d'Insertion par l'Activité Economique). Ces dernières lui permettent d'identifier des candidats souhaitant travailler dans le secteur des travaux publics.

Préparer ses équipes à l'accueil de personnes en insertion

Deuxième obstacle : **dégager du temps et des ressources pour encadrer la personne accueillie**. L'intégration des personnes



Nicolas Ducellier,
Directeur général

Mes conseils

● **Attention à...**

- ne pas négliger l'investissement en temps et le coût de l'accompagnement, notamment en formation ;
- ne pas se cacher qu'il peut y avoir des échecs, malgré la qualité du suivi qui aura été mis en place.

● **Les clés du succès**

- L'accompagnement individualisé avec un suivi régulier avec la Direction.
- La mise en place du tutorat pour faciliter l'intégration et former au métier de l'entreprise.
- Une relation de confiance basée sur l'absence de préjugés.



Activité :
Travaux publics (réseaux d'assainissement et voirie)

Nombre de salariés :
Entre 50 et 249

Site web :
www.setp-tp.fr





Le point de vue des salariés

Pour Sophie Remeur, c'est l'accueil personnalisé qui a permis la bonne intégration des nouveaux embauchés. Même s'il a fallu convaincre les chefs d'équipe et les salariés de l'intérêt de la démarche – notamment du tutorat – l'insertion de personnes éloignées de l'emploi est aujourd'hui une pratique instituée et les personnels expriment la satisfaction de travailler dans une entreprise socialement responsable.



Sophie Remeur
Responsable
administrative, animatrice
QSE, élue à la Délégation
Unique du Personnel
(DUP), membre du CHSCT

recrutées nécessite dans un premier temps un suivi renforcé : le chef de chantier, nommé tuteur, est chargé de former le nouvel embauché. Le Directeur fait également le point, avec ce dernier, une fois par semaine.

Six personnes en insertion recrutées au sein de SETP !

Au final, six salariés ont été embauchés par le biais de la clause d'insertion, sur des postes de terrassiers manœuvre et d'aide magasinier. Quatre sont encore en poste et l'un d'entre eux, à qui le métier ne convenait pas, a été reclassé dans les métiers de l'espace vert. Dans un secteur où il est difficile de trouver les compétences adéquates, **l'intégration de ces salariés devient finalement un moyen de former aux spécificités de l'entreprise et de fidéliser des personnels sur le long terme.** Et le **retour sur investissement** ne s'arrête pas là : l'expérience de SETP en matière d'insertion sociale constitue une véritable valeur ajoutée pour **remporter de nouveaux marchés publics.**

... A Suivre

L'entreprise souhaite poursuivre dans cette voie et **valoriser son expérience avec l'obtention du label de Responsabilité Sociale.** Elle envisage également, aux côtés de FACE Val de Marne, de **promouvoir la visibilité des SIAE** afin de favoriser la mise en relation avec les entreprises qui souhaitent embaucher des personnes éloignées de l'emploi.

Embauché en 2008, dans le cadre de la clause d'insertion, Karim Bouchelkhia est aujourd'hui terrassier manœuvre. Il a appris les ficelles du métier avec le chef de chantier et a suivi un parcours professionnalisant ponctué de formations et d'habilitations techniques : CACES, lecture de plan, risque amiante, risque électrique, etc. Salarié à part entière de l'entreprise, Karim Bouchelkhia est élu à la Délégation Unique du Personnel et, aujourd'hui, c'est lui qui explique les rudiments du métier aux nouveaux embauchés !



Karim Bouchelkhia
Canalisateur,
Elu à la DUP



SNTPP

METTRE EN PLACE UNE VRAIE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE) DANS UNE PME, C'EST POSSIBLE !

Le dirigeant de la SNTPP, Philippe Leray, a passé une grande partie de sa carrière dans un grand groupe du BTP avant de savourer les avantages de sa SCOP (Société Coopérative et Participative) : « C'est une structure indépendante, autonome et participative. La polyvalence attendue des salariés et la proximité entre la Direction et l'ensemble des collaborateurs permettent des évolutions de carrière impossibles dans les plus grandes structures où le diplôme reste le critère incontournable pour graver les échelons ». **La SCOP a une dimension sociale incontestable** mais reste une entreprise qui doit avant tout assurer sa survie sur le plan économique : « Il faut que chaque salarié ait conscience que c'est son entreprise ! Ils ont donc des droits vis-à-vis d'elle mais aussi des devoirs ! ».

Depuis près de trois ans, la SNTPP structure et peaufine sa démarche de Responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) : bilan carbone, clauses sociales, réduction de la pénibilité et maintien en emploi des seniors, etc.

La clause d'insertion : une obligation légale

En 2008, la SNTPP découvre, en répondant à des appels d'offres de collectivités territoriales, les clauses d'insertion sociale prévue par le Code des Marchés Publics et l'obligation, pour l'entreprise répondante, d'**intégrer sur des chantiers des personnes très éloignées de l'emploi en vue de les insérer professionnellement**. La clause est alors perçue par le dirigeant et par les chefs de chantier comme une contrainte bien plus que comme une opportunité.

Activité :

Travaux publics (Voirie Réseaux Divers / assainissement)

Nombre de salariés :

Entre 50 et 249



Philippe Leray, PDG

Mes conseils

● Attention à...

- organiser la mise en œuvre de la clause : certaines entreprises s'engagent dans la clause pour obtenir un marché public mais sont dans l'incapacité d'assurer sa mise en œuvre effective ;

- ne pas être trop exigeant vis-à-vis des tuteurs : certains bénéficiaires ne sont pas faits pour nos métiers !

● Les clés du succès

- Limiter le nombre de bénéficiaires en clause d'insertion afin d'assurer un accompagnement de qualité.

- Intéresser les tuteurs aux enjeux de la clause pour les bénéficiaires, pour l'entreprise, et pour eux-mêmes !



Le point de vue des salariés

Embauché en intérim en 2010 dans le cadre de la clause d'insertion, Chérif Chihi a d'abord été recruté par la SNTTP en CDD, puis en CDI depuis mai 2013. Ce salarié de 28 ans travaillait déjà dans le bâtiment en Tunisie. Arrivé en France sans diplôme permettant de reconnaître son expérience, il passe par la Mission Locale qui lui propose des « petits boulots » dans la restauration. Comme il a alors près de 25 ans, il ne peut s'engager dans un cursus de formation dans le BTP qui lui aurait permis de valider son expérience antérieure. Grâce à l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU), il intègre la SNTTP dans le cadre de la clause d'insertion. Son avenir, il le voit à la SNTTP « jusqu'à la retraite » ! Il espère évoluer dans cette entreprise où « il y a du respect entre collègues et de la part des chefs et ça, c'est essentiel ! »



Chérif Chihi
à la SNTTP depuis 1 an

Le suivi et la formation des bénéficiaires : une nécessité

L'intégration des personnes embauchées dans ce cadre nécessite un suivi renforcé. **Chaque personne est encadrée par un tuteur, souvent le chef de chantier lui-même. Un suivi mensuel est assuré afin de vérifier le nombre d'heures d'insertion réellement effectué ainsi que les progrès opérés sur différents critères** : ponctualité, comportement ou encore maîtrise des savoir-faire et techniques.

En 2013, la SNTTP a assuré plus de 2000 heures d'insertion et arrive à accueillir, sur la même période, quatre personnes en clauses d'insertion. Mais Philippe Leray insiste : quatre mais pas plus ! **Il faut pouvoir leur consacrer du temps, les former et les encadrer convenablement. Il regrette d'ailleurs que le suivi de la clause ne fasse pas systématiquement l'objet d'un contrôle renforcé de la part des donneurs d'ordre..**

Une opportunité pour le recrutement dans un secteur peu attractif

Aujourd'hui, cette contrainte est devenue une opportunité : le secteur des travaux publics est un secteur peu attractif qui est confronté à de grandes difficultés de recrutement. **La clause d'insertion constitue ainsi une nouvelle voie d'embauche et devient donc une vraie démarche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le bénéficiaire !**

... A Suivre

L'entreprise souhaite **poursuivre sa démarche de RSE** et mettre l'accent sur **des actions en matière de prévention des risques** (1/4 d'h sécurité, traçabilité de l'exposition aux risques...).

Pour l'année à venir, la SNTTP **veut s'attaquer à une démarche particulièrement ambitieuse pour une entreprise du BTP : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !**

Pour Luis Mendes, la clause d'insertion reste complexe à mettre en œuvre sur les chantiers car les bénéficiaires sont souvent peu motivés, contrairement à Chérif Chihi ! Mais la SNTTP est une entreprise sociale où il fait bon travailler et c'est le plus important « C'est une bonne boîte... Quand on y est, on y reste... Moi, j'ai 20 ans de maison et je ne veux pas partir ! Il y a de l'écoute et du dialogue avec la Direction, c'est très important. »



Luis Mendes
Maçon,
Délégué du personnel,
Délégué Syndical CGT et à
la SNTTP depuis 20 ans



Insertion par l'emploi

Comment l'entreprise peut actionner la clause sociale dans les marchés ?

Lutter contre le chômage et l'exclusion de publics en difficulté

S'engager dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) peut aussi se traduire dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion et l'emploi de publics en difficulté. Au-delà des actions volontaires portées par les entreprises, les marchés publics ou privés peuvent intégrer des clauses sociales rendant obligatoire ce type de recrutement.

Le Département du Val-de-Marne a mis en place un dispositif efficace pour accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion.

◆ Quels sont les publics visés par cette démarche ?

- Les bénéficiaires du RSA et leurs ayants droit ;
- les demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois minimum) ;
- les personnes ayant terminé un contrat aidé ou un contrat d'insertion dans une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ou un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ;
- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification sortis du système scolaire et en démarche d'insertion professionnelle ;
- les salariés en insertion dans une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

◆ Qui contacter pour recruter des personnes en insertion ?

▲ **Les facilitateurs du territoire**¹ en capacité de mobiliser des candidats éligibles à l'insertion et chargés d'accompagner les entreprises.

▲ **Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE)**, dont la mission est d'offrir une deuxième chance à des personnes en difficulté sociale ou professionnelle en couplant un contrat de travail avec un accompagnement individualisé dans le cadre d'une activité économique.

Les différentes structures d'insertion par l'activité économique :

- les **associations intermédiaires (AI)** et les **entreprises temporaires de travail d'insertion (ETTI)** qui mettent leurs salariés en insertion à disposition d'entreprises, de particuliers ou de collectivités ;
- les **ateliers et chantiers d'insertion (ACI)**, les **entreprises d'insertion (EI)** et les **régies de quartier** qui s'appuient sur la vente de biens et de services pour construire les parcours de leurs salariés.

Pour aller plus loin

Acteurs ressources / sites internet

- www.entreprenons-ensemble.fr

Ce site est un outil de liaison entre entrepreneurs, acheteurs publics et dirigeants des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) en Ile-de-France. Il a vocation à promouvoir l'ensemble des SIAE franciliennes ; à valoriser leurs offres de services en direction des entreprises conventionnelles, des intermédiaires ou des acheteurs publics en vue de permettre l'accès des SIAE à la commande publique et aux achats responsables ; à améliorer la connaissance et la compréhension du secteur de l'insertion par l'activité économique et des clauses sociales et à offrir un accès direct à des offres de marchés en Ile-de-France.

- www.maximilien.fr

Ce portail propose un ensemble de services gratuits pour les entreprises, un réseau de partage et de mutualisation des bonnes pratiques, une plateforme de dématérialisation de l'ensemble du processus d'achat public et un portail collectif de publications des avis de publicité et d'attribution des marchés publics franciliens.

- www.portail-iae.org

Ce portail vise à valoriser le secteur de l'insertion par l'activité économique en apportant éclairages, ressources et outils sur son environnement et ses partenaires. L'objectif est de montrer le dynamisme et la vitalité de ces structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) à forte plus-value sociale.

- www.socialement-responsable.org

Son objectif est de répondre aux besoins des professionnels qui souhaitent développer l'impact social de leurs achats. Depuis avril 2013, le site propose une nouvelle formule visant à renforcer l'information et l'outillage sur les achats socialement responsables et met à disposition un annuaire national des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).



Guides et outils

- Intitulé « **Donner plus de sens à son quotidien avec l'économie sociale et solidaire** » ce guide, édité par le Conseil général du Val-de-Marne, recense les acteurs de l'économie sociale et solidaire présents en Val-de-Marne (association, sociétés coopératives....) ; téléchargeable sur : www.valdemarne.fr/vivre-en-val-de-marne/informations/un-guide-pour-tout-savoir-sur-leconomie-sociale-et-solidaire

- **L'application « Maillon »** : outil de suivi des recrutements liés aux clauses sociales

Le Conseil général du Val-de-Marne a adopté son second Plan Départemental pour l'Emploi (PDE) 2011 – 2014 en séance du 13 décembre 2010.

Parmi ses actions, l'une porte sur le développement d'une application informatique interactive pour suivre les recrutements liés à la clause d'insertion sociale et/ou proposés directement par les entreprises afin de :

- permettre un meilleur suivi et une plus grande réactivité de nos actions ;
- professionnaliser les acteurs ;
- disposer d'indicateurs pertinents et rapidement disponibles.

La Délégation Générale à l'Emploi et à l'Insertion (DGEI) a associé les entreprises, les conseillers emploi RSA et les Missions Locales pour être au plus près des besoins des acteurs du territoire.

La mise en service de l'application devrait se faire au premier trimestre 2015 avec un développement auprès des acteurs en 2015.

Contact : Conseil général du Val-de-Marne, Délégation générale à l'Emploi et à l'Insertion.

- **Liste des facilitateurs en Val-de-Marne**

Le facilitateur est la personne en charge de faire l'interface entre les donneurs d'ordres et les entreprises pour la mise en œuvre des clauses sociales. Sa mission est de répondre aux différentes parties sur leurs besoins créés par l'engagement de mettre en œuvre des clauses sociales. Il peut aussi être l'interlocuteur qui met en relation les entreprises avec les travailleurs en insertion, via les SIAE.

- **Liste des SIAE du Val-de-Marne au service des entreprises²** qui référence les coordonnées des structures d'insertion par l'activité économique pouvant mettre à disposition du personnel en insertion ou être prestataire auprès des entreprises.

- **Le Réseau IAE 94 (RIAE94) :**

Le réseau de l'insertion par l'activité économique en Val-de-Marne (RIAE 94) est une association créée fin 2013 par des structures du département, avec le soutien du Conseil général du Val-de-Marne et de la DIRECCTE. Ce réseau rassemble à ce jour 25 structures d'insertion par l'activité économique qui se sont décidées à se mutualiser et à travailler ensemble autour des axes prioritaires suivants :

- la relation entreprise (sur les thèmes de l'emploi et du développement commercial) ;
- la formation ;
- la mutualisation des moyens ;
- la réponse à des appels d'offres de marchés publics.

Contact : reseauiae94@gmail.com - Tél. : 06 46 16 86 71

1 Cf. Tableau « Liste des facilitateurs du Val-de-Marne »

2 Cf. Tableau « Les SIAE au service des entreprises »

Liste des facilitateurs du Val-de-Marne

Nom de la structure	Territoire concerné	Nom du facilitateur / chargé de mission clause	Téléphone	Mail
P.L.I.E. de Choisy-le-Roi, Orly, Villeneuve-le-Roi	Villeneuve-le-Roi	Simon LARRECQ	01 58 42 04 21	plie.larrecq@orange.fr
P.L.I.E. de la Plaine centrale du Val-de-Marne	Bonneuil-sur-Marne, Limeil Brévannes, Créteil, Alfortville	Mireille KETTE	01 41 94 90 54	mireille.kette@pci94.fr
		Latifa MAZZA	01 41 94 90 54	Latifa.mazza@pci94.fr
Mairie d'Ivry-sur-Seine et Vitry-sur-Seine	Ivry-sur-Seine, Vitry-sur-Seine	Claude ZELLNER	01 46 82 82 66	claud.zellner@mairie-vitry94.fr
Mairie de Chevilly Larue	Chevilly Larue	Camille COUTARD	01 45 60 19 66	ccoutard@ville-chevilly-larue.fr
Maison de l'emploi des Bords de Marne	Joinville-le-Pont, Nogent-sur-Marne, Le Perreux-sur-Marne, Champigny-sur-Marne*, Bry-sur-Marne, Villiers-sur-Marne*, Chennevière-sur-Marne	Guillaume PASCAULT	01 41 95 52 90	gpascault@mdee94.fr
Ville d'Orly	Orly	Sophie DULAC	01 48 90 20 00	sophie.dulac@mairie-orly.fr
Ville de Thiais	Thiais	Salah BELHADI	01 48 92 43 32	sbelhadi@ville-thiais.com
Ville de Fontenay-sous- Bois	Fontenay-sous-Bois	Khalid KHATTABI	01 71 33 52 88	khalid.khattabi@fontenay-sous-bois.fr
Communauté d'agglomération de Seine Amont	Choisy-le-Roi	Stéphanie BARDON	01 75 37 73 20	stephanie.bardon@seine-amont.fr
Mairie de Villeneuve-Saint-Georges	Villeneuves-Saint-Georges	Christilla CHAUVIN	01 43 86 38 38	cchauvin@mairie-villeneuve-saint-georges.fr
Ville de Champigny-sur- Marne	Champigny-sur-Marne	Sylvie MIOULLET	01 41 77 84 00	s.miouillet@mairie-champigny94.fr
Délégation générale à l'emploi et à l'insertion du Conseil général 94	Le département	Gilles VALET	01 49 56 53 03	Gilles.valet@cg94.fr
Délégation générale à l'emploi et à l'insertion du Conseil général 94	Le département	Laurence HERRY	01 49 56 53 30	laurence.herry@valdemarne.fr
L'escale	Villiers-sur-Marne	Isabelle MARTIN	01 49 41 41 61	emploi@mail-villiers94.com
Communauté d'agglomération de Val de Bièvre	Gentilly, Arcueil, Villejuif, Le Kremlin Bicêtre, Fresnes, L'Hay-les-Roses	Eric VALY	01 55 01 04 57	e.valy@agglo-valdebievre.fr

[P.L.I.E : Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi]

*** Attention, ces villes ont également des facilitateurs qui interviennent sur le terroire en fonction des donneurs d'ordres.**

LES SIAE AU SERVICE DES ENTREPRISES										TYPE DE SIAE			
RELATION ENTREPRISE	SECTEUR	STRUCTURE	ADRESSE	VILLE	TELEPHONE	MAIL	ETTI	EI	AI	ACI			
PRESTATIONS	Décoration	AGAPE ART	50 avenue Jean Jaurès 19 rue de Paradis	Cachan Paris	01 48 01 64 93 06 01 94 79 51	bourasseau.nicolas@yahoo.fr				✓			
	Second œuvre bâtiment et entretien	ARIES	quartier La plaine	Cachan	01 60 14 33 68 06 20 44 39 79	glaudin.patrice@orange.fr				✓			
	Logistique	ARES SERVICES	ZI de la Haie Griselle 22 rue du 8 mai 1945	Boissy-Saint-Léger	01 45 98 20 00	frederic.chaouin@ares-association.fr		✓					
	Logistique	ATELIERS SANS FRONTIERES	17 rue du Moulin Bateau	Bonneuil-sur-Marne	01 56 71 28 28	contact@ateliersansfrontieres.org				✓			
	Second œuvre, bâtiment et menuiserie	AURORE-ESCALE	17 rue du Maréchal Lyautey	Villeneuve-le-Roi	01 49 61 18 69	escale@aurone.asso.fr		✓					
	Bâtiment et espaces verts	HEP	5 allée Jacques Cartier	Choisy-le-Roi	01 48 84 21 22	hep.choisy@leroi@free.fr		✓					
	Travaux, entretien de locaux, et espaces verts	ISP 94	32 rue de la Varenne	Saint-Maur-des-Fosses	01 71 33 14 23	isp94@free.fr		✓					
	Traiteur spécialités africaines	LE BAOBAB	13 rue Jean Jacques Rousseau	Ivry-sur-Seine	06 01 24 33 53 01 75 37 54 70	as.afrique-espoir@orange.fr				✓			
	Traiteur bio et organisateur de réceptions	LES DELICES D'ALICE	8 rue Soddy	Crétail	01 43 77 42 20	contact@lesdelicesalice.com		✓					
	Fabrication d'étiquettes et signalétiques	MARJOLAINE ENTREPRISE	7 rue du 8 mai 1945 ZI de la Haie Griselle	Boissy-Saint-Léger	01 45 98 15 09	marjolaine.entreprise304@orange.fr		✓					
	Second œuvre, nettoyage urbain, entretien de locaux et médiation sociale	REGIE DE QUARTIER DE CRETEIL	86 bis avenue du Docteur Paul Casalis	Crétail	01 43 39 45 66	regie.creteil@wanadoo.fr		✓					
	Second œuvre bâtiment, ménage et entretien	REGIE DE QUARTIER DE CHAMPIGNY	6 square Jean Goujon	Champigny-sur-Marne	01 48 80 09 43	regie.mordacs@numericable.fr		✓					
	Espaces verts, ménage, bâtiment et second œuvre	SERVICES PLUS Régie de quartier de Limeil-Brevannes	Centre commercial Eco-Sol 1 place des Tilleuls	Limeil-Brevannes	01 56 73 17 77	emploi@lbeservicesplus.fr		✓					
	Entretien et peinture mobilier urbain	URBAN ENVIRONNEMENT	30-32 rue Auguste Perret	Villejuf	09 54 85 41 19	urban.environnement@gmail.com		✓					
	Second œuvre et services aux particuliers	URBATIR	2 rue Emile Roux	Fontenay-sous-Bois	01 43 94 04 04	urbatir@wanadoo.fr		✓					
	Second œuvre et espaces verts	VAL DE BRIE INSERTION	2 Place Charles Trenet	Villiers-sur-Marne	01 49 30 11 46	val.de.brie@wanadoo.fr				✓			
MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL *	Service à la personne et restauration collective	AEF 94	111-113 rue Paul Hochart	L'Hay-les-Roses	01 46 86 12 69	meriam.boussebsi@aef94.com			✓				
	Service à la personne	FRESNES SERVICES	7 square du 19 mars 1962	Fresnes	01 46 68 20 68	fresnes-service@sfr.fr			✓				
	Services aux collectivités et aux particuliers	INSERTION SERVICE	32 rue de la Varenne	Saint-Maur-des-Fosses	01 71 33 13 17	insertionservice@free.fr			✓				
	Bâtiment / travaux publics, logistique, propreté, industrie...	JANUS	6 rue Albert Einstein	Crétail	01 45 13 99 99	janus-creteil@groupevitaminet.com	✓						
	Services aux collectivités et aux particuliers	PEP'S SERVICES	10 boulevard Pablo Picasso	Crétail	01 42 07 48 84	peps@wanadoo.fr			✓				
	Bâtiment, logistique, restauration collective	PRO EMPLOI INTERIM	24 avenue Adrien Raynal	Orly	01 48 90 83 78	orly@pro-emploi-interim.fr	✓						
	Services aux collectivités et aux particuliers	VAL DE BRIE INSERTION	2 Place Charles Trenet	Villiers-sur-Marne	01 49 30 11 46	val.de.brie@wanadoo.fr			✓				

***Attention, la mise à disposition de personnel d'association intermédiaire (AI) auprès d'entreprises est réglementée. Le nombre d'heures de mise à disposition ne peut excéder 480 heures par salarié.**





Le Département du Val-de-Marne s'investit et investit dans un projet résolument axé sur l'humain et l'amélioration de la qualité de vie des habitants. Avec ses partenaires, il s'est donné pour objectifs de favoriser l'emploi de tous les Val-de-Marnais, de veiller à l'amélioration des conditions de travail et d'aider à la structuration au développement d'une nouvelle forme d'économie, plus durable, solidaire et responsable.

La lutte contre les discriminations dans l'entreprise, et plus largement, l'intégration croissante des problématiques de responsabilité sociale et sociétale des entreprises, sont des conditions requises pour un développement économique équilibré de notre territoire.

Site internet : www.valdemarne.fr



FACE Val de Marne est un club d'entreprises créé en 2012 sous l'impulsion du Conseil général du Val-de-Marne, de la Fondation nationale (FACE) reconnue d'utilité publique, et d'une quarantaine d'entreprises fondatrices.

Composé de plus de 60 entreprises, petites, moyennes et grandes, le club s'appuie sur la participation active des dirigeants et de leurs salarié-e-s et sur l'implication directe des acteurs institutionnels, intégrés en tête de réseau (les Chambres consulaires notamment), et se mobilise sur des actions concrètes dans un ou plusieurs champs d'intervention (Dans l'entreprise, Pour l'emploi, Vers la découverte des métiers, Au quotidien, Avec les acteurs du territoire).

FACE Val de Marne fédère une ambition : affirmer un élan social/sociétal en Val-de-Marne.

Site internet : www.face94.org



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

L'ARACT Ile-de-France 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. Elle accompagne les entreprises qui souhaitent investir dans la qualité de vie au travail de leurs salariés tout en préservant leur efficacité et 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.

Site internet : www.aractidf.org



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

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.

Site internet : www.egaliteeniledefrance.fr

Avec le soutien financier de :



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

