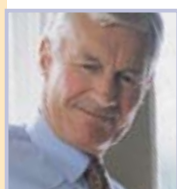


- Conférence débat du 26 mars 2009 -

Employeurs de l'économie sociale : la diversité en actions

Synthèse des débats



**Présentation de la journée : Dominique Rousset,
journaliste à France Culture**



**Allocution d'ouverture : Kamel Benamra,
conseiller auprès du commissaire à la
diversité et à l'égalité des chances**

**Introduction : Alain Cordesse et Gérard Andreck, présidents de
l'Usgeres et du Gema**



**Etat des lieux de la diversité dans les branches et secteurs de
l'économie sociale : Véronique Dessen-Torres, cabinet Geste**



1ère séquence – table ronde : Comment favoriser la diversité dans les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle ?

Positionnement

La table ronde avait pour objectif d'examiner les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle favorisant la diversité. En donnant la parole à des acteurs opérationnels (dirigeants, DRH, praticiens RH), elle proposait de répondre aux questions suivantes :

- ➔ Comment objectiver les process de recrutement pour développer l'égalité de traitement entre tous les candidats ?
- ➔ Quelles sont les procédures ou bonnes pratiques à mettre en œuvre ?
- ➔ Quels sont les freins à un recrutement favorisant la diversité ?
- ➔ Faut-il favoriser l'égalité des chances en permettant à certaines catégories de la population d'accéder plus facilement à l'emploi ?
- ➔ Comment favoriser l'insertion professionnelle des personnes discriminées ?

Points clés des interventions

>>> Lutter contre la double discrimination



Intervention d'Emilie Mallet, Chargée de mission à la société coopérative d'intérêt collectif Féminin Technique (FETE).

FETE accompagne l'insertion et l'intégration professionnelle des femmes issues de l'immigration, victimes d'une double discrimination liée à leur sexe et à leur origine.

Pour ce faire, l'association met en place des groupes de travail, impliquant les professionnels et employeurs, qui définissent des méthodes et des actions pérennes pour lutter contre ce type de discrimination :

- ➔ Sensibiliser et mobiliser les intermédiaires de l'emploi opérationnels auprès du public des femmes issues de l'immigration (Missions locales, Pôle emploi, centres sociaux...);
- ➔ Elaborer et mettre en place, en collaboration avec les entreprises et organisations d'employeurs, des stratégies d'insertion professionnelle en faveur des femmes issues de l'immigration ;
- ➔ Mobiliser le public des femmes susceptibles de participer à ce projet ;
- ➔ Sensibiliser les entreprises à l'intérêt que représentent pour elles le recrutement et la formation de ce public ;
- ➔ Sensibiliser les acteurs par des événements du type théâtre forum ;
- ➔ Assurer le placement sur différents sites des femmes issues de l'immigration.

Féminin Technique a reçu le Prix 2008 du Jury « diversité » de la Fondation Macif pour son projet en faveur des femmes issues de l'immigration.

Parmi les actions à venir, FETE prévoit d'organiser un petit-déjeuner « femmes entreprises » afin de mettre en contact les femmes à la recherche d'un emploi et les employeurs.

Pour en savoir plus : www.feminin-technique.com

>>> Lutter contre les demandes discriminatoires des usagers dans le secteur de l'aide à domicile

Intervention de Jérémy Doureligne, Responsable des Ressources Humaines à la Maison des champs, association du secteur de l'aide à domicile.



Une grande partie des salariés de l'association sont des femmes issues de l'immigration ou des personnes de couleur. Depuis un certain temps, l'association est de plus en plus confrontée aux demandes discriminatoires de ses usagers. Plutôt que de satisfaire les demandes de ses clients, l'association « Maison des champs » s'est engagée à agir sur trois niveaux :

- ➔ Professionnaliser le secteur et le rendre attractif ;
- ➔ Développer une offre de service de qualité ;
- ➔ Promouvoir une image pluri-ethnique des métiers de services aux usagers.

Pour aider ses salariés à gérer les pratiques discriminatoires des usagers, la Fondation a mis en place plusieurs types d'actions :

- ➔ Des « groupes de paroles » mensuels sur le thème de la violence verbale ;
- ➔ L'intervention d'un psychologue lors des groupes de paroles ;
- ➔ Des rencontres individuelles avec un psychologue sur la base du volontariat ;
- ➔ Des groupes d'échange de pratiques professionnelles ;
- ➔ La médiation entre les personnels et les bénéficiaires via le tutorat.

Depuis 2008, une intervenante a évolué vers un poste de tutrice (reconnaissance de ses expériences via la VAE). Ses missions consistent à accompagner les salariés -notamment les nouveaux salariés- dans leur intégration professionnelle, à transmettre les bonnes pratiques et à sécuriser les parcours professionnels.

Afin de développer les initiatives en faveur de la diversité dans les équipes, l'association encourage le travail en équipe. Pour ce faire, elle veille à mettre en place des équipes pluridisciplinaires (auxiliaires de vie, aides-soignants, infirmières...) et à leur rotation.

En matière de gestion des ressources humaines, la Fondation « Maison des champs » travaille en partenariat avec son syndicat d'employeurs sur les pratiques de recrutement, le développement de la formation professionnelle

et l'implication des encadrants intermédiaires dans le management des équipes.

Pour en savoir plus : www.fmdc.fr

>>> Lutter contre les discriminations liées aux origines



Intervention de Francis Gautier, Directeur Général des centres sociaux du Nord.

Depuis plusieurs années maintenant, la Fédération des centres sociaux du Nord a fait le choix de lutter contre les discriminations liées aux origines réelles ou supposées. Pour permettre à tous d'appréhender cette problématique, la première action des centres sociaux a été de définir le vocable utilisé « discriminations racistes » dans la mesure où celles-ci produisent un résultat « raciste » indépendamment de la volonté des acteurs.

Précisons toutefois que le choix des centres sociaux ne signifie pas une négation des autres formes de discriminations. Pour la Fédération des centres sociaux, il s'agit de cerner l'ensemble des contours des discriminations liées aux origines.

L'action mise en œuvre par la Fédération des centres sociaux du Nord est destinée tant aux salariés qu'aux bénévoles. Le travail de lutte contre les discriminations engagé par la Fédération des centres sociaux du Nord repose sur plusieurs types d'action :

- ➔ La mise en place de groupes de travail sur la perception des concepts de discriminations racistes ;
- ➔ La production d'une étude sur le thème de la diversité dans les centres sociaux ;
- ➔ La création d'une boîte à outils pour outiller les équipes ;
- ➔ Le déploiement de formations sur le thème de la lutte contre les discriminations racistes.

Une étude sur « l'ethnicisation » des postes a également été menée. Il s'est agi de savoir si le processus d'ethnicisation des postes fonctionne dans le secteur social et a pour effet de cibler certains salariés vers des postes spécifiques.

L'étude cherche à vérifier si les représentations de classes ethniques interviennent en milieu professionnel.

Enfin, la Fédération a mis en place des actions ayant pour objectif de transformer les mécanismes, les dispositifs, les procédures au sein du centre social. Une réflexion sur les processus d'égalité de traitement est actuellement en cours.

Le programme d'action mis en œuvre par la Fédération des centres sociaux du Nord se poursuit et s'étend à d'autres régions telles que l'Île-de-France ou la région Rhône Alpes.

>>> Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs souffrant d'un handicap par le dialogue social

Intervention de Philippe Gerbet, Directeur des Ressources Humaines de la Mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).



Depuis longtemps, la MGEN est fortement impliquée dans le soutien aux personnes en situation de handicap rencontrant notamment des difficultés professionnelles. La philosophie de la MGEN repose sur le fait que les personnes handicapées ne relèvent pas d'un dispositif généreux ou charitable.

En 2008, la mutuelle a conclu, avec l'ensemble des syndicats de salariés, un accord sur l'emploi des salariés en situation de handicap. Cet accord s'inscrit dans le prolongement de la Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et la Loi de juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. L'accord vise à inciter les établissements à aller au-delà de l'obligation légale d'emploi pour les travailleurs handicapés.

Les principaux objectifs posés par l'accord :

- ➔ Développer le recrutement de personnes en situation de handicap, y compris par le biais de l'alternance (contrat de professionnalisation) et de l'apprentissage ;
- ➔ Développer les achats auprès du secteur adapté et protégé ;
- ➔ Mettre l'accent sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, en favorisant l'aménagement de l'environnement de travail et le suivi d'actions de formation adaptées ;
- ➔ Rendre lisibles les actions engagées depuis plusieurs années au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) MGEN, grâce à de nouvelles actions de sensibilisation, de communication et à l'implication de tous les acteurs internes.

Le plan d'actions de l'accord s'inscrit sur une durée déterminée de trois ans (2008, 2009, 2010).

Pour en savoir plus : www.mgen.fr

>>> Développer l'emploi des personnes souffrant d'un handicap par la formation qualifiante



Intervention de Martine Lecesve, responsable « diversité » à la Macif.

Dans le cadre de sa politique pour la diversité, la Macif a mis en place, le 25 septembre 2008, la première formation qualifiante à destination des personnes handicapées, en partenariat avec l'Institut de formation professionnelle de l'assurance (IFPASS).

Face à la difficulté d'identifier des profils de personnes handicapées qui correspondent aux besoins de l'entreprise pour les métiers de conseiller et de téléconseiller, la Macif a décidé de mettre en place une formation qualifiante «relations clientèle assurance».

Ce dispositif est exclusivement destiné aux personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH - anciennement COTOREP).

L'objectif de la formation est avant tout de permettre aux personnes recrutées à un niveau baccalauréat, d'acquérir un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche, notamment grâce à la validation des acquis de compétences (VAE), et l'accompagnement de ces personnes par un tuteur dédié.

Après validation du certificat de qualification professionnelle, la Macif propose d'embaucher ces candidats sur des postes de conseillers ou de téléconseillers au sein de ses établissements.

Le cycle de formation se compose d'une partie théorique sur le secteur de l'assurance et d'une partie pratique axée spécifiquement sur le métier de téléconseil. Cette formation en alternance accueille, chaque année, une quinzaine de personnes.

Deux dispositifs de formation sont proposés :

- ➔ Pour les personnes venant d'être recrutées, l'embauche sera conclue par la signature d'un contrat de professionnalisation sur une année ;
- ➔ Pour les salariés déjà en poste au sein de la Macif, la formation sera dispensée via une période de professionnalisation.

Pour l'année à venir, 11 personnes seront en contrat de professionnalisation et 4 personnes en période de professionnalisation.

Pour en savoir plus : www.macif.fr



>>> Recruter par la méthode des habiletés

Intervention de Stéphane Autin, Responsable du recrutement Groupe Maif.

La Maif s'est engagée à lutter contre les discriminations à l'embauche en encourageant la méthode de recrutement par simulation basée sur l'analyse des compétences.



A cette fin, la MAIF a mis en place une méthode de recrutement basée sur les habiletés. Au-delà des diplômes ou de l'expérience professionnelle, il s'agit d'avoir une approche objective des compétences et des aptitudes des candidats.

La méthode de recrutement par simulation consiste à repérer chez les candidats les habiletés adaptées à des exercices pratiques qui reproduisent tout ou partie de la réalité du poste en terme d'organisation du travail, d'actes professionnels à effectuer, de postures et gestes à adopter et de relations dans le travail. Cette méthode permet d'observer comment les candidats abordent et résolvent les difficultés, révélant ainsi leurs habiletés mais également leurs capacités d'adaptation en les mettant en situation de faire face aux principales exigences du poste.

A l'issue d'un audit des compétences réalisé auprès de conseillers en assurances, de téléconseillers mais également d'encadrants de proximité, le groupe projet en charge de la mise en place de la méthode de recrutement « par simulation » (composé de responsables RH et de managers opérationnels) identifie des « compétences clés » qui ont été modélisées en exercices pratiques. L'ensemble de ces exercices constituent la somme des habiletés requises pour pouvoir occuper le poste et ne nécessitent ni connaissances spécifiques, ni expériences préalables dans le domaine de l'assurance.

Cette mise en situation professionnelle permet donc d'identifier clairement l'aisance avec laquelle le candidat exercera ses futures fonctions en même temps que cela permettra à ce dernier de se projeter dans le poste et de mesurer sa capacité à s'y réaliser pleinement.

La mise en place de cette démarche permet ainsi de dépasser les critères traditionnels de recrutement (fondés sur l'expérience et le niveau de diplôme) et d'intégrer de nouveaux salariés riches dans leur diversité et homogènes dans leurs compétences.

L'ensemble des délégations départementales et centres d'appels du réseau MAIF, la division ressources humaines de la direction développement et la DRH Groupe sont engagés dans cette démarche.

Pour en savoir plus : www.maif.fr

2ème séquence : débat autour de la responsabilité sociale et sociétale des employeurs

Positionnement

Cette séquence avait pour objectif d'obtenir l'analyse d'un expert sur les pratiques repérées et sur les réponses à apporter aux employeurs de l'économie sociale (notamment les TPE et TPA) sur la base d'observations et d'interventions dans des secteurs connexes (PME/TPE...) et le regard d'un pays frontalier sur la responsabilité sociale des employeurs, notamment sur la prévention des discriminations et la promotion de la diversité.

- ➔ Comment dépasser les représentations collectives et les freins psychosociologiques liés à l'embauche et à l'évolution professionnelle des personnes issues de la diversité ?
- ➔ Quelles sont les bonnes pratiques sur ces sujets dans d'autres secteurs ?
- ➔ Pourquoi les employeurs de l'économie sociale ont un rôle majeur à jouer sur ce thème dans le cadre plus large de la responsabilité sociale et sociétale des entreprises ?



Intervention de Frédéric TIBERGHIEU, Président de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) et ancien Délégué interministériel à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale.

Aujourd'hui, le questionnement sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) est une préoccupation pour de nombreuses entreprises. Mais de quoi parle-t-on lorsqu'on évoque la RSE ? il n'existe pas à l'heure actuelle un seul modèle académique dominant de la responsabilité sociale des entreprises.

Derrière chaque mot qui constitue la « responsabilité sociale des entreprises » se cachent débats et conflits, à commencer par sa définition jusqu'aux modalités de son application. En d'autres termes, il s'agit d'un concept large et peu consolidé qu'il ne faut guère envisager comme une stratégie ad hoc mais comme un processus de longue durée. Le concept de la responsabilité sociale des entreprises définit de nouvelles règles -économiques, sociales, écologiques- dont l'application permet une meilleure cohabitation entre tous les acteurs de l'entreprise.

Quel est le rôle de l'économie sociale en matière de RSE ? sur ce thème, l'économie sociale doit entrer dans une logique d'exemplarité et veiller à l'adéquation entre ses valeurs et les pratiques de ses entreprises. La RSE doit donc interroger les employeurs de l'économie sur leurs pratiques notamment en matière de gestion des ressources humaines. L'écart RSE et pratiques des employeurs de l'économie sociale doit nécessairement être resserré. Plus cet écart est important et plus il y a inadéquation entre les valeurs et les pratiques de l'entreprise.

De nombreuses études (dont l'étude TNS Sofres/Usgeres) montrent que les employeurs de l'économie sociale sont attachés à la RSE.

La sensibilisation des dirigeants de l'économie sociale à la RSE peut, pour une grande partie, s'expliquer par les statuts mêmes de ces entreprises, notamment le statut de SCOP (un homme, une voix).

Face aux difficultés de recrutement rencontrées dans certains secteurs d'activité (mutualité, aide à domicile, animation...), les employeurs de l'économie sociale doivent s'appuyer sur les valeurs portées par leurs entreprises (associations, mutuelles et coopératives) pour développer l'attractivité du secteur et attirer de nouveaux talents.

Aussi, les projets mis en œuvre par les entreprises de l'économie sociale, notamment les associations, convergent avec les actions entreprises dans le cadre d'une démarche de RSE.

L'utilité sociale ou, de façon très générale, l'utilité procurée par une organisation dans le cadre de ses activités à différents niveaux -depuis l'individu jusqu'à la société- contribue à la RSE.

Enfin, le thème de la responsabilité sociale des entreprises doit être abordé dans le cadre du dialogue social de l'entreprise, notamment en lien avec les négociations sur la formation professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et de travail. Les Confédérations syndicales de salariés doivent ainsi être associées aux travaux et à la démarche de RSE.

Pour conclure, il est indéniable que la dynamique de RSE interpelle l'économie sociale sur ses valeurs, sa légitimité et ses pratiques. Toutefois, cela n'exempte pas les entreprises, branches et secteurs professionnels de l'économie sociale à définir et mettre en place des actions en faveur de la RSE notamment en matière d'égalité, de diversité et de non-discrimination.

Intervention de Philippe EVRARD, Responsable du personnel au centre d'action laïque de Liège (Wallonie et Bruxelles).



Le centre d'action laïque (CAL) a pour objet de défendre et de promouvoir la laïcité en Belgique francophone (Wallonie et Bruxelles).

L'association met à disposition du public un ensemble d'outils d'éducation et d'activités pour informer et analyser l'actualité et l'histoire.

Après un diagnostic diversité montrant une main d'oeuvre moins diversifiée qu'il le souhaitait, le centre d'action laïque a adopté, en 2008, une procédure « diversité au recrutement ».

Le projet « diversité au recrutement » consiste en une série de mesures pour permettre un recrutement touchant des publics diversifiés et pour améliorer la neutralité de la procédure de sélection.

Au moment du recrutement, une check-list diversité est définie. Lors de la conception de l'offre, une analyse de la discrimination potentielle est méticuleusement réalisée. Un profil est réalisé et sur cette base des réseaux complémentaires de diffusion des offres d'emploi sont identifiés. De plus, une attention est portée au recrutement non discriminant et à la diversité.

Lors de la sélection, une sensibilisation du jury est réalisée ainsi qu'une relecture de l'offre formulée en termes de compétences. Les candidats ont, par ailleurs, la possibilité de bénéficier d'une assistance en cas de handicap et, au

moment de l'examen, une personne peut être présente en cas de difficultés de compréhension de l'épreuve.

L'engagement de la hiérarchie et une vigilance de tous les instants ont permis une conscientisation de l'ensemble du personnel à la question de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Le CAL a reçu le Prix « diversité et ressources humaines » 2008 délivré par la région Wallonne. Ce prix récompense les entreprises ou organisations contribuant à lutter contre les discriminations dans l'emploi et à valoriser les compétences de chacun via des pratiques ou initiatives novatrices en matière de gestion de la diversité.

Pour en savoir plus : www.calliege.be

Echanges avec la salle



Les engagements du Gema et de l'Usgeres, par Claude Fiot et Alain Hernandez

Signature de la Charte diversité par le Gema et l'Usgeres



Clôture par Blanche Guillemot, directrice générale adjointe de l'Acisé et Christophe Bay, directeur de la Daic



Cocktail déjeunatoire

