

CENTRE 7 – Signataire de la charte de la diversité

Secteur d'activité : industrie papiers / cartons

Nombre de salariés : 65

Date de signature de la charte : Juin 2004



Bilan Diversité 2011

Le Bilan diversité, réalisé chaque année par le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité donne l'opportunité aux entreprises signataires de mettre en avant les actions menées en faveur de la diversité au sein de leur structure.

*Secrétariat Général de la Charte de la Diversité - c/o IMS-Entreprendre pour la Cité 141 avenue de Clichy
75017 Paris
01 70 64 46 81 -info@charte-diversite.com*

Thématique 1 : S'engager

1.1 Pourquoi vous êtes-vous engagé et que vous apporte cet engagement ? Quelles sont les grandes lignes de votre démarche diversité ?

Notre engagement a pour but de prolonger la philosophie qui a présidé à la création de l'entreprise, à savoir, création et maintien de l'emploi essentiellement féminin, permettant à une partie de la population de rester dans sa région. L'adhésion à la Charte de la diversité va permettre de prolonger cette "idée" en essayant de se donner les moyens d'ouvrir des perspectives d'emploi à des personnes handicapées, sous réserve de créer un environnement "accessible" à ces personnes, aussi bien en termes de responsabilité à occuper un poste, qu'en termes d'accessibilité et surtout d'intégration relationnelle.

Depuis le début d'année 2010, nous nous sommes engagés à développer notre réflexion sur le maintien dans l'emploi des séniors et sur l'aménagement des situations de travail du personnel avec handicap.

Ceci se traduisant par la mise en place d'un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés en partenariat avec M. Patrice Huber, DRH Consulting, les domaines d'actions seront les suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Et une étude préalable à l'aménagement des situations de travail pour personnel avec handicap en partenariat avec l'AGEFIPH

La question des discriminations et de la diversité est-elle considérée dans votre entreprise comme ?

Importante

Pour quelles principales raisons votre entreprise s'est-elle engagée dans la diversité ?

Respect de la loi sur la non-discrimination et réduction des risques juridiques (dossiers Halde, testings, prud'hommes...)

Intégration de la diversité dans une démarche globale de responsabilité sociale d'entreprise raisons morales/éthiques

Conviction personnelle du dirigeant

1.2 La "démarche diversité" de votre entreprise a été mise en place et formalisée dans un plan d'action

Oui

1.3 Si oui, quels sont les publics visés par votre "démarche diversité"?

Femmes

Personnes en situation de handicap

Seniors (plus de 50 ans)

1.4 Une instance de l'entreprise est-elle chargée de suivre la mise en oeuvre de cette démarche ou de ce plan d'action diversité ? Oui

Si oui, à quel niveau ? Direction Générale

1.5 Faites-vous partie de mouvements autres que la Charte qui vous implique dans la lutte contre les Discriminations ? : Non

Thématique 2 : Sensibiliser et former

Quels actions et outils avez-vous mis en place pour sensibiliser et former vos collaborateurs à la diversité ?

Après une sensibilisation générale du personnel à l'objectif poursuivi par la Charte de la diversité, nous complétons l'action par l'affichage de la charte et nous sollicitons l'ensemble du personnel pour élaborer un projet concret, sans oublier de bien attirer leur attention sur les risques juridiques rattachés à la discrimination.

Quelles sont les actions et les outils de sensibilisation et de formation à la diversité mis en place dans votre entreprise ?

Réunions d'informations internes :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Participation à des échanges et rencontres externes :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Formations spécifiques "diversité" :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Modules e-learning :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Animation spécifique interne : théâtre d'entreprise, mise en situation, forum interne... :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Plan de formation :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Quelle proportion des salariés de l'entreprise a été sensibilisée en participant au moins à une réunion spécifique sur la diversité ?

Quelques personnes notamment en charge des RH et du management

Quels sont les publics principaux visés par ces actions ?

Le cadre légal, les risques juridiques

Les stéréotypes

La prise en compte de la diversité dans les pratiques RH (recrutement, promotion...)

Quels ont été, dans le temps, les thèmes de ces actions ?

Le cadre légal, les risques juridiques

Les enjeux et apports de la diversité pour l'entreprise

Thématique 3 : Objectiver ses pratiques RH

Comment avez-vous fait évoluer vos pratiques RH pour en assurer le caractère non-discriminatoire ?

Les besoins de recrutement de notre entreprise ont toujours été et resteront basés sur une sélection uniquement établie sur les compétences, la disponibilité et en aucun cas sur des critères ethniques ou tout autre critère discriminatoire.

3.1 Avez-vous mis en place les améliorations suivantes pour assurer l'objectivité et la traçabilité des recrutements ?

Descriptif de poste construit à partir d'un référentiel de compétences :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Formalisation de la procédure de tri des CV :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Grille d'évaluation des compétences lors de l'entretien :

Non répondu

Traces écrites des réponses motivées aux candidats refusés :

Oui, c'est déjà fait

Innovations : recours à la méthode des habilités, identification des potentiels, mises en situation :

Non, pas d'action de ce type envisagée

CV anonyme : Non, pas d'action de ce type envisagée

Autres, merci de préciser : fiche de poste,

3.2 Les personnes impliquées dans le recrutement sont particulièrement attentives à éviter les discriminations sur la base de quel(s) critère(s) ?

Handicap

Age : seniors

3.3 Avez-vous mis en place les améliorations suivantes pour assurer l'objectivité et la traçabilité de la gestion des carrières ?

Parcours d'intégration :

Oui, c'est déjà fait

Description des postes :

Oui, c'est déjà fait

Affichage des offres de postes à pourvoir en interne :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Explicitation des modalités d'évolution de carrière :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Evaluation formalisée de chaque salarié (par exemple lors de l'entretien annuel) :

Nous envisageons de le faire dans les 2 ans

Diffusion large des possibilités de formation proposées par l'entreprise :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Bilan annuel des formations dispensées ou analyse comparée annuelle :

Nous envisageons de le faire dans les 2 ans

Grille de salaires intégrant les niveaux de compétence et de responsabilité :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Plan de rattrapage des inégalités salariales :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Cellule d'écoute, de recours et de traitement des réclamations pour discriminations :

Non, pas d'action de ce type envisagée

3.4 Dans les étapes du parcours professionnel (promotions, formations, licenciements.), une attention particulière est portée pour éviter les discriminations sur la base de quel(s) critère(s) ?

Handicap

Age : seniors

Thématique 4 : Réfléter la diversité de la société

Comment avez-vous développé la diversité de vos effectifs dans vos recrutements et les promotions ?

Notre recrutement, longtemps basé sur des candidatures spontanées (CV anonyme ou non, test de simulation), s'est ouvert à des propositions de la part de la mission locale (ASSAT), de l'ANPE, d'agences d'interim et l'acceptation de stages.

4.1 Avez-vous mis en place des actions (destinées aux publics potentiellement discriminés) visant à développer la diversité de vos effectifs ?

Soutien à l'éducation de publics susceptibles d'être discriminés :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Parrainage (visant à faciliter l'insertion professionnelle de personnes en recherche d'emploi) :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Participation à des forums de recrutement :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Partenariats avec des intermédiaires de l'emploi, publics, privés ou associatifs, innovants ou spécialisés sur des publics discriminés : missions locales, ETTI, ESAT, associations, agence pôle emploi, ETT... :

Oui, nous en avons organisées sur le dernier exercice

Participation active et formalisée à un programme national ou local impulsé par les pouvoirs publics :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Proposition de stages ou d'apprentissage à des publics susceptibles d'être discriminés :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Appui aux salariés potentiellement discriminés : retours de congés maternité/paternité, tutorat/mentorat :

Oui, nous en avons organisées sur le dernier exercice

Incitation des fournisseurs ou clients à s'engager dans une démarche diversité :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Autres, merci de préciser :

4.2 Si oui, quels sont les publics visés par ces actions ?

Femmes

Personnes en situation de handicap

Seniors (plus de 50 ans)

4.3 Quels pourcentages représentent les groupes suivants au sein de vos effectifs ?

% de femmes : 90

% de collaborateurs handicapés : 2

% de senior (plus de 50 ans) : 13

Recrutements effectués au cours du dernier exercice

% de collaborateurs seniors recrutés (plus de 50 ans) : 2

Stagiaires accueillis au cours du dernier exercice

% de femmes accueillies parmi les stagiaires : 2

Thématique 5 : Communiquer

Comment avez-vous communiqué pour présenter votre engagement et vos actions pour la diversité ?

Recours à l'affichage de la Charte de la diversité et perspective de réunions d'informations pour bien ancrer les objectifs poursuivis dans l'esprit de nos collaborateurs.

5.1 Quels outils de communication avez-vous utilisés pour communiquer sur votre démarche diversité ?

Journal interne ou intranet : Entreprise non concernée

Affichage de la Charte de la diversité

Autres, merci de préciser : insertion du logo "charte de la diversité" sur page mail

5.2 Quels outils de communication avez-vous utilisés pour communiquer sur votre démarche diversité ?

Information sur la signature de la Charte de la diversité

Thématique 6 : Instaurer un dialogue social

Comment avez-vous communiqué pour présenter votre engagement et vos actions pour la diversité ?

6.1 Votre entreprise compte : Plus de 50 salariés

6.2 Avez-vous associé vos instances représentatives du personnel à la politique diversité de la manière suivante ?

Evocation du sujet de la diversité lors de réunions d'information et de consultation des instances représentatives du personnel :

Oui nous en avons organisées il y a plus d'un an

Négociation et signature d'un accord d'entreprise sur une ou plusieurs thématiques de la diversité (égalité professionnelle, handicap, seniors...) :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Négociation et signature d'un accord d'entreprise transversal ou de groupe sur la diversité en général :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Elaboration de la démarche ou du plan d'actions diversité et son actualisation avec les représentants du personnel : Non, pas d'action de ce type envisagée

Mise en oeuvre et suivi du plan d'actions diversité en collaboration avec les représentants du personnel :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Faciliter et autoriser la participation des représentants du personnel aux activités et formations proposées par leur syndicat : Non, pas d'action de ce type envisagée

Thématique 7 : Piloter, évaluer et faire connaître ses actions

Qu'avez-vous mis en place pour évaluer vos actions en faveur de la diversité ? De quelle manière communiquez-vous sur les résultats ?

suivi du plan d'action sénior, affichage

7.1 Quels outils ou démarches avez-vous mis en place pour piloter et évaluer vos actions en faveur de la diversité ?

Tableau de bord interne : Non, pas d'action de ce type envisagée

Mention d'indicateurs diversité (dont des éléments de quantification des publics) dans le rapport annuel :

Non, pas d'action de ce type envisagée

Diagnostic diversité ou bilan annuel de sa politique diversité : Non, pas d'action de ce type envisagée

Auto diagnostic diversité : Non, pas d'action de ce type envisagée

Comparaison/benchmark avec d'autres entreprises : Non, pas d'action de ce type envisagée

Intégration de "questions diversité" dans l'enquête d'opinion interne : Non, pas d'action de ce type envisagée

Obtention du Label Egalité : Non, pas d'action de ce type envisagée

Obtention du Label Diversité : Non, pas d'action de ce type envisagée

Voie de recours identifiée en cas de discrimination : Non, pas d'action de ce type envisagée

Etude sur les effectifs selon les origines (selon recommandations de la CNIL : intervenant extérieur...) : Non, pas d'action de ce type envisagée

Testing ou auto testing : Non, pas d'action de ce type envisagée

Evaluation de l'impact business de la démarche diversité : Non, pas d'action de ce type envisagée

7.2 Avez-vous mis en place une quantification des effectifs par :

Handicap : Oui nous en avons organisées il y a plus d'un an

Age : Oui nous en avons organisées il y a plus d'un an

Sexe : Oui nous en avons organisées il y a plus d'un an

Adresse en ZUS (Zone Urbaine Sensible) : Non répondu

7.3 A quels enjeux principaux répondent votre engagement et votre démarche diversité ?

Soutien à des publics en difficulté, Juridique, minimisation des risques

7.4 De quelle manière communiquez-vous sur ces résultats ?

Thématique 8 : Renseignements complémentaires sur votre entreprise

8.1 Nom de l'entreprise : CENTRE 7

8.3 Information sur la personne qui à répondu au questionnaire

Nom : Pinel

Prénom : Didier

Fonction : Gérant

8.4 Appartenance à un groupe : Non

8.6 Quel est votre chiffre d'affaires ? Non communiqué

8.7 Quel est le nombre de salariés de votre entreprise en France ? 50 à 249 personnes

8.8 Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ? Métiers de l'industrie