



Observatoire  
de la responsabilité  
sociale  
des entreprises

Goods To Know

# ÉTUDE BONNES PRATIQUES & DIVERSITÉ

*Janvier 2020*

**PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE**  
Restitution du 17 janvier 2020 chez Colas





# Introduction

**Pascale ZURCHER**  
Directrice adjointe Diversité et  
Communication RH Groupe



WE OPEN THE WAY



Goods To Know 

*les*  
**grands esprits**  
se rendent contes

Des histoires insolites  
pour rêver, réfléchir et  
peut-être même agir !

LES GRANDS ESPRITS SE RENDENT CONTES



LES GRANDS ESPRITS SE RENDENT CONTES

**Guillermo VAN DER BORGHT**  
Conteur professionnel au sein du  
collectif « La Cour des Contes »

**Adeline CARRIÉ**  
Directrice générale de  
Goods to Know



# Introduction

**Lydie RECORBET**  
Chargée de mission RH de l'Orse



# Introduction

**Fabienne RAYNAUD**  
Présidente de Goods to Know



## La diversité : pourquoi ?

**87%**

Des français estiment que la France est un pays de diversité.

**81%**

Des français estiment que la diversité est une bonne chose.

**68%**

Des français ont le sentiment que la diversité crée des problèmes et des conflits.



## Étude « bonnes pratiques »

De plus en plus d'entreprises  
travaillent sur la diversité,  
l'inclusion.

Quels thèmes sont traités?  
Pour quelles raisons?  
Quelles actions?

40

Entreprises nous ont contacté pour  
témoigner.



**1ère thématique :**

# **INTERGÉNÉRATIONNEL**

**Ou la création de lien, de réciprocité et la transmission des compétences entre les classes d'âge différentes**



## L'INTERGÉNÉRATIONNEL : UN VRAI SUJET ?

**20,8%**

Le taux de chômage des jeunes de  
15 à 24 ans en France

6,2% en Allemagne  
7,2% aux Pays-Bas

**50,3%**

Le taux d'emploi des plus de 55  
ans

France 41<sup>ème</sup> place dans le monde (Indice  
Global Age Watch)

**17 mois**

La durée du premier poste  
aujourd'hui



# INTERGÉNÉRATIONNEL : Enseignements de l'étude

**Barbara CHAUVIN**  
Cheffe de projets Diversité  
chez Goods to Know



## INTERGÉNÉRATIONNEL : Enseignements de l'étude

### Pourquoi ce sujet est-il traité par les entreprises ?

- Résultat du contrat de génération
  - Marque employeur



# INTERGÉNÉRATIONNEL : Enseignements de l'étude

## Comment s'emparer de ce sujet ?

- Communiquer / Informer sur le sujet : création d'un guide
  - Projets de développement RH : formation de tuteur.rice.s et reverse mentoring
  - Politique sociale spécifique : fixer des objectifs quantitatifs, signer un accord



# INTERGÉNÉRATIONNEL : Témoignage

**Aurélien FORET**

Head of recruitment, career path  
and diversity

( expleo )

# Expleo

Etude bonnes pratiques et diversité : l'intergénérationnel

LE CHALLENGE LEO

( expleo )

( expleo )



Le concours interne d'innovation qui met stagiaires  
& alternants au défi d'inventer le futur



[ expleo ]

## Challenge Léo : édition 2019

**116**  
participants

Étudiants en dernière année  
d'école d'ingénieur ou université

**21**  
équipes

**Prix  
du public**

**Prix  
du jury**

**( expleo )**

### S'affrontent sur 3 thèmes

Colonisation  
spatiale



Industrie  
du futur



Smart  
mobility



**( expleo )**

# Calendrier



**Challenge Léo : édition 2019**

# Le séminaire d'intégration



**Challenge Léo : édition 2019**

# La finale du challenge





## Quel intérêt pour Expleo ?

**Créer un état d'esprit, afficher notre volonté de croire en la jeunesse, plutôt que d'en parler.**

**Apporter un œil nouveau sur nos projets R&D.**

**Favoriser l'intégration des étudiants.**

**Valoriser l'expérience des coachs à travers leur positionnement dans le challenge.**

**Développer le sentiment d'appartenance.**

**Mieux recruter.**

# Quel intérêt pour les étudiants ?

**Une tribune d'exception pour laisser parler son talent, ses idées et sa créativité ;**

**Bénéficier du soutien de coachs expérimentés, développer ses connaissances ;**

**Acquérir une expérience multidisciplinaire ;**

**Avoir la possibilité de faire émerger des projets d'innovation, sans rapport hiérarchique ;**

**Développer son réseau à travers les coachs.**





**Avez-vous des questions ?**

**[ expleo ]**



**2ème thématique :**

# **FAIT RELIGIEUX**

**Pour une coexistence harmonieuse des croyances religieuses et de l'entreprise**



## Le fait religieux : un sujet pour l'entreprise ou un sujet d'ordre personnel ?

### 1 manager sur 2

déclare occasionnellement ou régulièrement faire face à une situation en lien avec le fait religieux

### Discriminations

Candidat de confession catholique deux fois plus de chance à compétences égales qu'un candidat de confession musulmane d'obtenir un entretien



## **FAIT RELIGIEUX : Enseignements de l'étude**

### **Pourquoi ce sujet est-il traité par les entreprises ?**

- Situations soulevées en interne : problématiques managériales ou discriminatoires
- Méconnaissance autour des religions : posture anxigène du manager



## **FAIT RELIGIEUX : Enseignements de l'étude**

### **Comment s'emparer de ce sujet ?**

- **Communiquer / Informer sur le sujet : création d'un support de référence, le guide du fait religieux en entreprise**
  - **Sensibilisations par des experts : théâtre, conférence...**
    - **Formations : donner des leviers d'actions concrets**



# FAIT RELIGIEUX : Témoignage

**Nathalie MINGUET**  
Responsable Etudes &  
Projets Diversité

**AIRFRANCE** 



**3ème thématique :**

**LGBT+**

**Identités multiples, parlons-en !**



## LGBT+ : quelques chiffres

**29%**

des personnes LGBT+ cachent encore leur orientation sexuelle au travail

**7%**

écart salarial à poste équivalent, compétences et temps de travail identiques en défaveur des hommes homosexuels

**1982**

Dépénalisation de l'homosexualité



## LGBT + : Enseignements de l'étude

### Pourquoi ce sujet est-il traité par les entreprises ?

- Sujet de société en premier lieu
- Quand sphère privée et sphère professionnelle interfèrent

### LGBT+ ? Kézako ?



## **LGBT + : Enseignements de l'étude**

### **Comment s'emparer de ce sujet ?**

#### **1. Premiers pas :**

- **Soutien à une associations/un projet : Le Refuge**
  - **Création d'un guide d'informations**
- **Actions de sensibilisations : théâtre, événements internes, intervention d'un.e expert.e**



## **LGBT + : Enseignements de l'étude**

### **Comment s'emparer de ce sujet ?**

- **2. Signature de la Charte de l'engagement de l'Autre Cercle**
  - Etape 1 : attester d'un engagement
  - Etape 2 : développer des éléments de sa politique

### **3. Formation et/ou microlearning digital**

### **4. Création d'un réseau interne/d'une journée des fiertés**



## LGBT + : Témoignage

**Alain MASSON**  
Directeur Responsabilité Sociale de  
l'Entreprise



Goods To Know 

# Le lancement de la thématique LGBT dans une entreprise.

# PRESENTATION DE SODEXO



# Diversité et Inclusion : Thématiques et objectifs



Mixité Femmes /  
Hommes



Diversité Culturelle  
& Sociale



Handicap



Génération



Orientations  
sexuelles



## Denis MACHUEL, CEO Sodexo



Améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs est au cœur de notre mission. Engagé depuis de nombreuses années dans une politique proactive en matière de diversité et d'inclusion, Sodexo a fait de la question de l'orientation et de l'identité sexuelle une de ses priorités.

En effet, il est indispensable de créer les conditions pour que tous nos collaborateurs se sentent libres d'être entièrement eux-mêmes et de s'exprimer en toute transparence sur leur lieu de travail.

# PRIDE des Réseaux de Collaborateurs



# Déploiement en France



# Signature de la charte de l'Autre Cercle 24 mars 2015

## Charte d'Engagement LGBT\* de autre cercle diversité et inclusion

### Préambule :

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre dans un contexte professionnel.  
Faire de ce constat un afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbien, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (LGBT), l'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Veolia Eau, la Charte d'Engagement LGBT qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé-e-s LGBT et non LGBT.

Par cette Charte, les entreprises ou organisations signataires s'engagent à :

#### 1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT

- a) Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entraide exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- b) Mentionner explicitement la thématique LGBT dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un-e référent-e sponsor sur ce sujet.
- c) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant-e-s, collaboratrices et collaborateurs impliqué-e-s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT.
- d) Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

#### 2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaboratrices et collaborateurs quelle que soit leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- b) Garantir l'accès à tous les droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutualité, prévoyance, congés familiaux...) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tous les-e-s aux éléments d'information.

#### 3. Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.

#### 3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- a) Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT.
- b) Agir de manière concertée avec les instances représentatives ou personnel.
- c) Intégrer explicitement la problématique LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- d) Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

#### 4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'entreprise ou de l'organisation sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT pris (par exemple : signature de la Charte d'Engagement LGBT, prise de parole lors de colloques RH).
- d) Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

Le 24 mars 2015, en présence de Nicolas AUDOUARD, Directeur des Droits des Femmes et de la Diversité de Sodexo France, Bertrand EBERHARDT, Président de l'Autre Cercle, et de l'association de collaborateurs Daniel DAUDU, Défenseur des Droits.

En signant cette Charte de l'Engagement LGBT de l'AUTRE CERCLE, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent à l'Association de s'inscrire.

Le 24 mars 2015

 autre cercle  
diversité et inclusion  
Bertrand EBERHARDT  
Président

 sodexo  
Daniel DAUDU  
Défenseur des Droits  
Marc PLUMART  
Directeur Général de Sodexo France

www.autrecercle.org



\*LGBT : Lesbien, Gay, Bisexuel, Trans

# Eléments de Communication/Sensibilisation



**Sylvia Metayer**  
Directrice  
Générale Monde  
des Services aux  
Entreprises

**Sue Black**  
Directrice  
Ressources  
Humaines  
Énergie et  
Ressources

Vidéos Intranet



Illustration Page Intranet  
News diversité  
Vidéos Coming In



# Eléments de Communication/Sensibilisation

Pride  
FRANCE

sodexo

2096XO



**C'est vous qui le faites**

**« Si vous subissez quelque discrimination, l'entreprise vous soutiendra totalement. »**

**Le réseau Pride en France**

Sodexo a lancé Pride aux États-Unis en 2004, réseau mondial interne qui aide à l'inclusion des collaborateurs LGBT. En 2014, Pride France a été créé sous l'impulsion de Michel Landel, alors CEO du groupe, et à l'initiative de membres du Conseil de la Diversité :

« Si 10 à 15 % de la population est LGBT, alors il y a au moins 20 000 personnes LGBT qui travaillent pour le premier employeur privé français dans le monde. » Aujourd'hui, Sodexo compte en France plus de 100 000 collaborateurs.

*Sandrine Dolignon, une femme engagée*



Pride France

RÉUNION DE SENSIBILISATION SUR LA THÉMATIQUE LGBT\*

Étoile Business Center  
21-25 Rue Balzac  
75008 PARIS

Inscriptions par  
sodexo.pridefrance@sodexo.com  
(dans la limite des places disponibles)



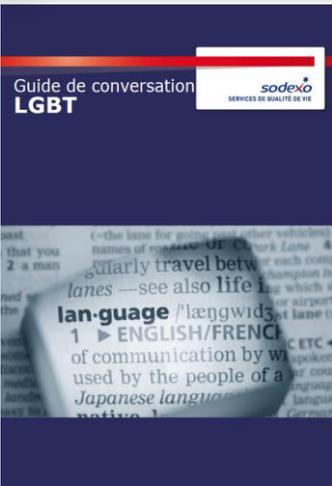
**Jeu**di 14 Jun 2018  
17H - 19H

\*Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres

ST PARTENAIRES  
Co.THÉÂTRE  
Diversité & Inclusion

Guide de conversation LGBT

sodexo SERVICES DE QUALITÉ DE VIE



**D**

Guide  
MAI 2017

**Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi**




**« Basculer du vestiaire homme au vestiaire femme »**

**Dominique LECLERCQ**  
Commis de Cuisine  
Cuisine centrale Thonon-les-Bains

||

« Lorsque je suis en service, mon identité de genre ne se voit pas. Je porte une blouse, une charlotte sur les cheveux et un masque. Je suis invisible ! Hors service, j'ai pris l'habitude de m'habiller avec des vêtements mixtes, mais quand je rentre



# LGBT + : Zoom sur la transition sexuelle

**Virginie BAUJARD**  
Chargée de mission Diversité &  
Inclusion



ÉNERGIE DÉCOUVREZ LE POTENTIEL



Goods To Know 



## Conclusion

**Adeline CARRIÉ**  
Directrice générale de  
Goods to Know



# Agenda Goods to Know - 2020

## SAVE THE DATE

### Matinée : « La diversité en pratique » *Vendredi 27 Mars*

- De nouvelles bonnes pratiques diversité – autres témoignages
- Nos solutions et outils pour sensibiliser à la diversité de façon ludique

### Inclusiv'Day *Mardi 16 juin*

### Journée Handicap : « Cette année j'innove ! » *Vendredi 26 juin*

Notre rendez-vous annuel pour découvrir tous nos ateliers et supports de sensibilisation !



## Agenda Orse - 2020

**Géraldine FORT**  
Déléguée générale de  
l'ORSE



## Agenda Orse – 2020

**Vœux 2020 de l'Orse**  
**TRIBUNAL DES GENERATIONS FUTURES**  
**Faut-il tuer la RSE ?**  
Mardi 21 janvier

**Conférence**  
**ORSE – Medef – C3D**  
**Mon entreprise responsable**  
Mardi 25 février

**L'Orse partenaire du**  
**Parlement des entrepreneurs d'avenir**  
**Humanisons le progrès**  
Mercredi 22 et jeudi 23 janvier

**L'Orse partenaire des**  
**2èmes Assises de la Cohésion**  
**numérique et territoriale**  
Jeudi 27 février

Informations [www.orse.org](http://www.orse.org)



Observatoire  
de la responsabilité  
sociétale  
des entreprises

# ÉTUDE BONNES PRATIQUES & DIVERSITÉ

*Janvier 2020*

Goods To Know 

**RETROUVEZ LE LIVRABLE DE L'ÉTUDE**

en ligne sur

[www.orse.org](http://www.orse.org)

&

[www.goodstoknow.net](http://www.goodstoknow.net)