

Comment développer davantage sa gestion de la Diversité? Atelier

Conférence Nationale sur la Diversité au travail, SPF, 22 mars 2005

Benoît van Grieken, CSR Manager Randstad Belgium

« L 'Entreprise est influencée par le monde qui l'entoure, mais elle se doit à son tour de l'influencer. »

(F.Goldschmeding, fondateur Randstad)

Definition « CSR »

1= Economie

2= Social

3= Milieu

1+2= Cohésion Sociale

1+2+3= Développement Durable/Triple Bottom Line

4= ISO 9001/QS (Qualité)

5= VCA/VCU/LSI (Sécurité)

6= HACCP (Hygiène)

7= ISO 14001/EMAS (Milieu)

8= SA 8000/label social (Ethique)

9= Mecenat

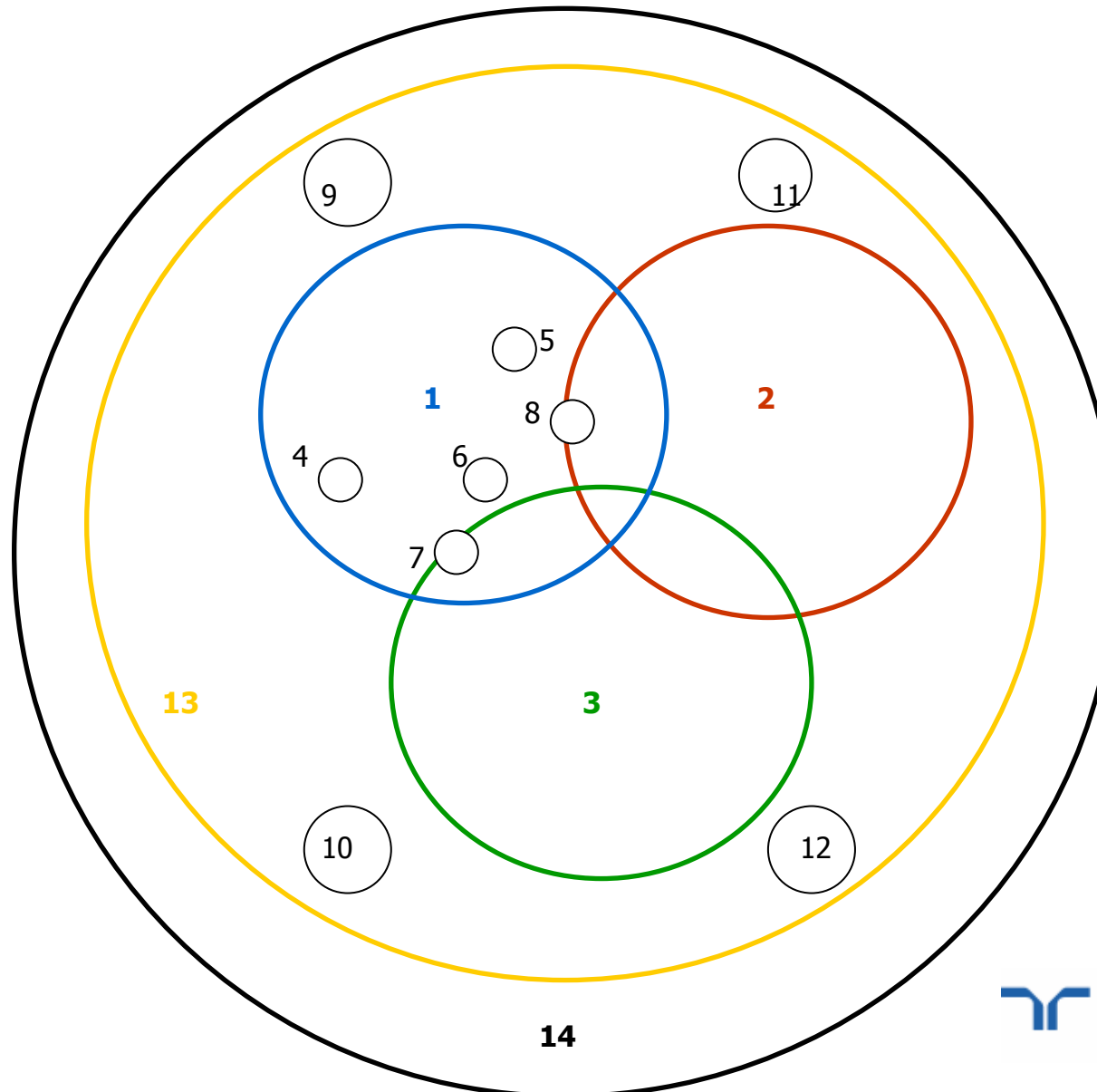
10= Volontariat

11= Services de Proximité

12= Autres (Citizenship)

13= Ethique (Philosophie, valeurs, corporate governance)

14= **CSR (Corporate Social Responsibility / Responsabilité Sociétale d'Entreprise)** – Intégré dans les objectifs stratégiques d'Entreprise, dont la **Diversité!**



3



(source : CSR Europe, 2003)

Randstad Belgium ?

- * Philosophie de base :
« La défense simultanée des intérêts de toutes les parties concernées par notre activité ».
- * Chaque jour près de 20.000 FTE au travail en Belgique (fixes & temporaires)
- * fonction d 'exemple comme 5e employeur belge
- * Business & Society, SA 8000 & label social
- * 19 projets « Diversity » : 3 exemples...

Cohésion Sociale Bruxelles

Exemple du projet « Caissières bilingues »

- * pénurie dans la distribution alimentaire
- * responsable de projet
- * partenaire public pour apprentissage 2e langue
- * partenaires économie sociale pour accompagnement chômeurs longue durée

Résultat : en 6 semaines, 15 des 17 candidates mises au travail durablement

6

Baanbreker Anvers

- * ouverture d'une agence « interculturelle »
- * responsable de projet et 2 collègues
- * partenaires publics (ville pour « chèques - mobilité »)
- * Partenaires économie sociale (Vitamine W,..) pour trajet de formation/accompagnement

Résultat : en 2004, 290 personnes (dont 2/3 d'allochtones) au travail

Egalité Management Hommes-Femmes

- * Environ 80% du personnel fixe est féminin (majorité = études supérieures)
- * En 1995, 35% de managers féminins et faible demande interne de promotion
- * Puis...aménagement du temps de travail
- * Puis...suppression des réunions de soirée
- * Puis...temps partiel pour management
- * Et jamais de «privilèges »!

Résultat : 69% de managers féminins en 2004 et ...progression économique!

Conclusion

