

The logo features the word "Trophées" in a large, bold, purple font. To its right are three overlapping circles in purple, yellow, and light purple. Below "Trophées" is the phrase "de la diversité" in a smaller, blue font, followed by a registered trademark symbol (®). On the left side of the word "Trophées", there is a large, orange, L-shaped graphic element.

Trophées de la diversité®

7^{ème} édition

18 octobre 2012

au siège de la MACIF

Dossier
Invités

Organisés par le cabinet



en partenariat avec :



Programme

- **16h30 : Accueil**
- **17h00 : Table ronde animée par Anne Saüt, Directrice Générale de Diversity Conseil**

« Comment continuer à promouvoir une politique Diversité/Mixité en période d'incertitude : freins et leviers ? »

- Laurence Fornari, Responsable Diversité et mission handicap
 - Jean-Loup Roch, DRH Délégué de Cofely Ineo
 - Daniel Dreux, Vice-Président RH de Disneyland Paris
 - Didier Roche, Directeur Général du groupe Ethik Investment
 - Laurent Depond, Directeur de la Diversité du groupe Orange
 - Bernard Helle, Délégué général d'IMS entreprendre pour la cité
 - Bruce Roch, Président de l'AFMD
-
- **17h45 : Remise des Trophées**
Avec la participation de Blandine Métayer
-
- **19h15 : Début du cocktail**

Les Trophées de la Diversité® du cabinet de Conseil RH Diversity Conseil

Depuis 7 ans, le cabinet de Conseil RH Diversity Conseil organise les Trophées de la Diversité® qui récompensent les entreprises inscrivant la diversité au cœur de leur croissance, de leurs problématiques RH et de leur mode managérial. Après 6 éditions en Corse à Corte, la cérémonie des «Trophées de la Diversité®» se déroule le jeudi 18 octobre 2012 à Paris au siège de la **MACIF**.

Pour cette 7ème Edition, les «Trophées de la Diversité®» innovent et recherchent l'équilibre grands groupes et PME pour répondre aux enjeux du management de la diversité et de ses conséquences sur la croissance et l'emploi ; des politiques de la Diversité à la mise en place opérationnelle des actions, les différents modèles d'entreprises retenus nous apporteront des solutions innovantes et visionnaires.

En plus des partenaires historiques : **L'ESSEC** (Jean-Marie Peretti), **l'IMS Entreprendre pour la Cité**, **le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité et l'ANDRH**, l'édition 2012 s'enrichit des initiatives des grands groupes mais aussi de petites entreprises grâce à un partenariat avec **la CGPME Ile-de-France**.

De plus, **l'AFMD** (Association Française des Managers de la Diversité) est également un nouveau partenaire, afin de permettre au plus grand nombre possible d'entreprises engagées dans la diversité de concourir.

Membres du Jury :

- Présidente du Jury: Anne Saüt Directrice Générale Diversity Conseil
- IMS-entreprendre pour la Cité : Inès Dauvergne : Responsable expertise diversité
- CGPME : Abdellah Mezzouane Secrétaire Général CGPME Ile de France
- AFMD : Marie-Christine Gabillaud-Wolf : Déléguée Générale de l'AFMD
- Secrétariat Général de la Charte de la Diversité : Fella Imalhayene : Secrétaire Générale de la Charte de la Diversité
- ESSEC : Junko Takagi Chaire « Diversité et performance »
- ANDRH : Daniel Mérillou - Responsable adhésions, abonnements et emploi, en charge de la diversité et de la santé

Diversity Conseil :

Depuis sa création en juin 2005, Diversity Conseil offre une **vision engagée** du conseil en ressources humaines basée sur les compétences, le potentiel, l'équité et le respect de toutes les différences. Les objectifs de Diversity Conseil sont d'aider les entreprises à anticiper l'internationalisation et la pénurie de talents, en intégrant des profils variés pour plus de performance, mais aussi favoriser l'ouverture, l'engagement, la créativité et le « bien travailler » ensemble.

Le cabinet propose ainsi une **approche globale** d'accompagnement des entreprises en 4 activités : **conseil, recrutement/évaluation, formation et accompagnement individuel** et travaille également sur de nouvelles thématiques RH de Leadership inclusif, Talent management, mobilité & engagement, RSE pour anticiper et accompagner les changements.

Avec une **équipe de 8 personnes**, le cabinet compte une **cinquantaine de clients** composés en majorité de grands groupes et intervient régulièrement sur la **détection/management des talents, l'accompagnement du changement et l'engagement**.

Aussi, pour accompagner la mondialisation des échanges et l'innovation sociale, le cabinet travaille avec un réseau de partenaires internationaux sur 8 pays Européens et le Canada.

AUCHAN

Prix du Directeur Général Grand Groupe : Vincent Mignot

Présentation du parcours du DG pour la Diversité

Vincent Mignot est Directeur Général d'Auchan France depuis 2010 et s'est impliqué depuis de longue date sur les questions liées à la diversité et à la mixité. Les étapes successives qu'il a franchies au sein d'Auchan ont forgé chez lui un sens aigu du rôle de l'entreprise dans les problématiques sociales et économiques de son environnement immédiat. En 2007, il est nommé Directeur d'un hypermarché Auchan en difficulté au Havre et il comprend qu'il faut créer du lien avec son entourage pour faire face aux problèmes et s'investit dans la vie locale, particulièrement dans la lutte contre le chômage des jeunes et la discrimination des femmes. Il tisse des liens institutionnels et politiques forts avec les autorités locales et fait de la Diversité un levier de performance dans l'entreprise Auchan France. Vincent Mignot dirigera alors, en collaboration avec la Maison de l'Emploi, l'opération « 100 chances, 100 emplois » et il s'impliquera dans de nombreuses causes associatives (Journée Internationale de la Femme, Insertion par le Sport et par l'Emploi...)

Valeur ajoutée de son implication

Convaincu de l'apport de la diversité en termes d'innovation et de performance, il soutient avec conviction et implication chacune des actions menées au sein d'Auchan France. Depuis 2009, c'est avant tout l'accompagnement des femmes à des postes de direction qui mobilise l'implication personnelle de Vincent Mignot. Cette démarche Mixité a été l'occasion pour le Directeur Général de faire évoluer les mentalités de l'ensemble des collaborateurs et notamment des dirigeants. Pour cela il s'est engagé dans des actions concrètes et a joué différents rôles pour atteindre ses objectifs de performance :

- Rôle d'influence : Vincent Mignot est devenu un référent en matière de Mixité au sein de l'association familiale Mulliez, qui a intégré la diversité dans la gouvernance opérationnelle du groupe
- Rôle de parrain en participant activement aux réunions, dîners ou événements qui favorisent les travaux de groupe
- Rôle de suivi en appuyant les nominations de femmes à des postes stratégiques
- Rôle de mentor en accompagnant personnellement une femme issue de la démarche Mixité
- Rôle de promoteur et de soutien de la diversité à travers sa communication, ses réseaux, de ses actes et de son soutien financier (semaine du Handicap avec la dégustation dans le Noir, Trophées des Femmes de la Distribution, réseau What elle'S, course La Parisienne).

Vincent Mignot s'investit personnellement avec constance, enthousiasme, conviction et efficacité. Il a envie de créer des situations nouvelles de réussite et la mixité fait partie de ses objectifs de réussite pour Auchan France.

Résultats de la démarche engagée par le DG

Tout au long de sa carrière en tant que Directeur de magasin Auchan, il a nommé beaucoup de femmes à des postes stratégiques : 2 directrices de magasin, 3 directrices adjointes en magasin, 3 directrices des ressources humaines en régions, des femmes à des postes à responsabilité aux services centraux (directrice de la donnée et des études clients...). A la Direction Générale, il a souhaité donner une dimension intergénérationnelle en recrutant des seniors et des jeunes. 60 femmes issues de mixité ont déjà évolué au sein de l'entreprise grâce à leur parcours de formation et aux revues de projet mises en place. Il exige une représentation d'au moins 33% de femmes pour la constitution d'une promotion des potentiels évolutifs à un poste de direction. Enfin, ce sont 85 femmes qui, chaque année, participent à la démarche Mixité.

Perspectives d'avenir

Vincent Mignot poursuivra les actions menées jusqu'à présent afin de faire évoluer toujours plus les mentalités chez Auchan France. 2013 sera l'occasion de fêter les 20 ans du 1^{er} accord d'Auchan France en faveur des personnes handicapées. Vincent Mignot sera le parrain de cet anniversaire !



BNP PARIBAS Personal Finance

Prix de la Communication

Présentation de la démarche

Le sujet du handicap fait intégralement partie des quatre axes de travail de la politique Diversité de BNP Paribas Personal Finance. Avec la signature de l'accord handicap le 3 mai 2011, l'entreprise s'est engagée davantage en faveur des personnes handicapées ce qui a donné lieu à la création du Programme Handicap 2011-2013 ainsi qu'à un vaste plan de communication intitulé « Prêt pour réussir ensemble ». L'objectif principal était de sensibiliser tous les collaborateurs au handicap, de changer le regard et de les préparer à accueillir de nouveaux collègues handicapés dans l'entreprise. Concrètement, BNP Paribas Personal Finance prévoit d'augmenter le volume d'embauches directes de collaborateurs en situation de handicap, d'accélérer l'intégration des collaborateurs handicapés déjà présents dans l'entreprise, d'accroître le volume des prestations réalisées par le secteur protégé ESAT) et enfin, d'informer, de former et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, managers dirigeants, RH et personnes handicapées de l'entreprise.

Valeur ajoutée de la démarche

« Handicap 2011-2013 » de BNP Paribas Personal Finance est un programme ambitieux piloté directement par la DRH Marie-Hélène Moreau Nolle qui s'est personnellement impliquée dans la démarche. Une vaste campagne de communication s'est bâtie autour de l'engagement collectif avec le slogan : « Je suis prête, vous êtes prêts, nous sommes prêts et VOUS ? ». La DRH a prêté son nom et son image pour réaliser cette campagne de communication, et elle a voulu que chaque collaborateur de l'entreprise, tout statut et métier confondus, puisse s'approprier le sujet et s'engager à ses côtés à accueillir les collaborateurs handicapés. De plus, une campagne de sensibilisation intitulée « Prêt pour réussir ensemble » a permis d'évaluer le degré d'engagement en amont des collaborateurs grâce à un sondage de perception sur le handicap. L'objectif était d'établir un dialogue avec l'ensemble des collaborateurs et de bâtir une passerelle solide entre la direction générale du groupe et les collaborateurs. Une dynamique fédératrice a pu être créée autour du sujet du handicap entre les différents acteurs de l'entreprise qui ont montré leur volonté de s'engager dans l'action. C'est aussi auprès des collaborateurs en situation de handicap que ces deux campagnes étaient destinées. Le souhait de l'entreprise étant de pouvoir les aider à reconnaître leur handicap et ainsi leur permettre de bénéficier d'un aménagement de poste, de faciliter leurs démarches administratives et de leur donner l'ensemble des informations sur les mesures d'accompagnement spécifiques prévues dans l'Accord d'Entreprise. Le succès qu'a connu cette campagne de communication et de sensibilisation a suscité l'envie chez d'autres pays, comme l'Espagne par exemple, qui a souhaité tenter l'expérience.

Résultats de la démarche

Ce dispositif de communication et de sensibilisation original et collaboratif a permis de créer un dialogue avec chaque collaborateur et les a vraiment incités à se mobiliser pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs. Suite à un sondage en mars 2012 pour poser les bases du programme et impliquer les collaborateurs, l'entreprise BNP Paribas Personal Finance a mobilisé 1050 réponses, soit 1 collaborateur sur 5, et parmi les répondants, 89% se sont déclarés « prêts à accueillir une personne handicapée dans leur équipe ». Près de 70 collaborateurs en situation de handicap sont déclarés au sein de l'entreprise contre 43 en 2011. Près de 35 actions de maintien dans l'emploi ont été mises en place cette année (aménagement ergonomique des postes de travail, aides à la déclaration de travailleur handicapé, subventions pour des dépenses non médicales...).

Une journée Diversité spécialement dédiée au handicap a été lancée par BNP Paribas Personal Finance qui a mobilisé plus de 3000 participants. 300 managers ont été sensibilisés à la démarche grâce aux 15 Cafés Rencontres organisés à travers toute la France.

Perspectives d'avenir

Le dispositif va évidemment être maintenu (formation des managers et poursuite des Cafés Rencontre notamment) et des suites sont prévues pour aller encore plus loin dans la dynamique fédératrice qui s'est créée. Les résultats de cette campagne feront l'objet d'une information qui alimentera le site intranet avec une nouvelle version en septembre 2012. Essentiellement destiné au public interne de BNP Paribas Personal Finance, le dispositif de communication sera étendu au public externe à l'occasion de la Semaine Nationale de l'Emploi des Personnes Handicapées à l'automne 2012.

COFELY INEO, Groupe GDF SUEZ

Prix Recrutement et Intégration

Présentation de la démarche

Après avoir obtenu en 2012 le label diversité*, Cofely Ineo, acteur majeur du génie électrique, des systèmes d'information et de communication, poursuit ses actions et s'implique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, particulièrement sur les chantiers

Dans un environnement technique historiquement masculin, le recrutement de femmes sur les chantiers est souvent complexe.

La démarche de Cofely Ineo, initiée par des entités pilotes présentes sur les régions Nord, Picardie, Normandie et Ile-de-France, soit sur un périmètre de 3 000 personnes, a pour objectif de faciliter le recrutement, la formation et l'intégration des femmes sur les chantiers.

Pour cela, les équipes de Cofely Ineo se sont fortement engagées sur le terrain aux côtés des responsables opérationnels, des tuteurs et des Maîtres de l'Energie, pour construire un plan d'action pérenne de recrutement.

Des partenariats ont été noués avec deux centres de formation d'apprentis (CFA) en Ile-de-France et Nord-Pas-de-Calais, avec une société de travail temporaire et un centre de formation en Normandie et Picardie afin de diversifier le « sourcing » et de couvrir le territoire pilote. Par ailleurs, Cofely Ineo a opté pour l'alternance afin de faciliter l'accueil du personnel féminin, leur formation et leur suivi.

Le plan d'action a été approuvé à chaque étape par la Direction et le management intermédiaire aux côtés des Responsables RH. Des plans d'intégration personnalisés ont été créés avec une forte implication des tuteurs pour sécuriser les parcours, identifier les aménagements éventuels, favoriser l'intégration et obtenir l'adhésion de l'ensemble de l'encadrement « chantier ». Enfin, un groupe de suivi, animé par des opérationnels, accompagné d'une communication efficace auprès de l'ensemble des salariés et des écoles complètent le dispositif mis en place..

Résultats de la démarche

Dans le cadre de cette démarche, Cofely Ineo a recruté à ce jour 23 alternantes, 5 autres recrutements sont prévus d'ici la fin de l'année. Aujourd'hui, les directeurs d'agence sont majoritairement favorables à l'arrivée des femmes sur les chantiers.

Perspectives d'avenir

Le plan d'action sera étendu, en 2013, à l'ensemble des entités régionales de Cofely Ineo (soit un périmètre de 11 000 salariés). Une des priorités sera d'accompagner les alternantes diplômées tout au long de leur carrière pour féminiser les strates hiérarchiques chantier de l'entreprise.

L'évolution des mentalités, l'amélioration des conditions de travail, les progrès techniques conjugués à la démarche volontariste de Cofely Ineo favorisent la mixité sur les chantiers. Acteur économique socialement engagé, Cofely Ineo poursuit sur l'ensemble du territoire une politique active d'égalité des chances, de promotion des diversités et de lutte contre toutes les discriminations.

**Le label diversité, décerné par l'Association Française de Normalisation (AFNOR), reconnaît et valorise les actions engagées par le Groupe GDF SUEZ, depuis plus de 30 ans, en matière de discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.*

Cofely Ineo, Groupe GDF SUEZ

Cofely Ineo, 15 000 personnes pour 2,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2011, est un acteur majeur du génie électrique, des systèmes d'information, des systèmes de communication et des services associés. Avec plus de 300 implantations en France, Cofely Ineo met au service de ses clients ses compétences d'ingénierie, d'installations, d'intégration de systèmes et de services dans cinq domaines d'activité : le tertiaire public et privé, l'industrie, la défense, les infrastructures d'énergie, de télécom, de transport et les collectivités. Cofely Ineo fait partie de GDF SUEZ Energie Services, le leader européen des services multitechniques. GDF SUEZ Energie Services est une des six branches d'activité du Groupe GDF SUEZ, l'un des premiers énergéticiens au niveau international.

DISNEYLAND PARIS

Prix Spécial du Jury 2012

Disneyland Paris : un engagement fort en faveur de la Diversité

Plus de 100 nationalités, 20 langues parlées et plus de 500 métiers sont représentés à Disneyland Paris. La diversité de l'entreprise c'est avant tout la richesse des compétences de ses 14 500 Cast Members (salariés).

Présentation de la démarche d'I.D.E@.M

Le projet **I.D.E@.M** est issu de cet engagement en faveur de la diversité et fait suite à une enquête réalisée en 2008 (la Caravane de la Diversité) auprès de ses collaborateurs pour aborder concrètement le sujet de la discrimination.

Suite à l'obtention du Label Diversité par L'AFNOR Certification reçu en 2010, Disneyland Paris a lancé le 19 septembre 2011, **I.D.E@.M** (Instance pour la Diversité et l'Égalité des Cast Members). Il s'agit d'une cellule interne de lutte contre les discriminations témoignant de l'engagement de Disneyland Paris en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Cette cellule, dont la mise en œuvre a duré 2 ans et demi, est un projet collectif qui résulte du travail de ses collaborateurs réunis autour d'une démarche commune. **I.D.E@.M** a vocation d'apporter une solution pour les collaborateurs ayant le sentiment d'être ou d'avoir été discriminés lors de leur parcours professionnel dans l'entreprise.

L'action d'**I.D.E@.M** prend en compte les 18 critères de discrimination listés par la législation française.

Valeur ajoutée de la démarche

I.D.E@.M est à la fois un outil d'aide et de mieux-être pour les collaborateurs ainsi qu'un outil de veille sociale et de prévention des risques psychosociaux pour l'entreprise. C'est un véritable outil de la performance sociale de Disneyland Paris.

Les facteurs clé de succès résident dans le mode d'organisation d'**I.D.E@.M**, basé sur un modèle participatif, collaboratif et indépendant où les salariés sont les acteurs principaux.

Soutenue au plus haut niveau de l'entreprise (près de 200 personnes tous niveaux hiérarchiques confondus sont impliqués), **I.D.E@.M**, a été construite sur des valeurs de transparence, d'objectivité et d'indépendance et est régie par un code de déontologie précisant son champs de compétences, ses modalités d'actions ainsi que ses procédures de fonctionnement. Les relais diversité respectent un contrat des droits et devoirs encadrant leur mission.

Pour mettre en place ce dispositif, Disneyland Paris a fait le choix de la confiance à la fois dans l'éthique et dans le potentiel de ses collaborateurs. Sa volonté est de les impliquer dès le démarrage du projet en mettant à disposition les moyens pour réussir leur mission, quelles que soient leurs activités quotidiennes (ex. conciergerie d'hôtel, opérateur de maintenance, assistante, manager boutique, personnage Disney, informaticien, couturière...).

Résultats de la démarche

40 présentations sur le terrain ont été réalisées préalablement au lancement d'**I.D.E@.M**, qui a ouvert ses portes aux collaborateurs en 2011. Les premiers résultats ont été mesurés 4 mois après l'ouverture grâce à deux types d'indicateurs :

- des indicateurs de fonctionnement général d'**I.D.E@.M**, (nombre de dossiers, de solutions abouties, de procédures d'alertes déclenchées...)
- des indicateurs d'activité (indicateur de genre, de contrat de travail, du secteur de travail...)

Des points sur les indicateurs et évolutions sont fréquemment réalisés.

Les relais diversité d'**I.D.E@.M**, (40 personnes environ aujourd'hui), disposent de 14 heures de délégation par mois et par relais, soit un volume total de plus de 6 700 heures pour effectuer leur mission.

Perspectives d'avenir

I.D.E@.M, assure aujourd'hui 2 permanences par semaine dans ses bureaux dédiés. Les relais diversité envisagent également une permanence mobile dans les établissements de Disneyland Paris pour agir au plus proche des collaborateurs dans leur environnement de travail.

De nouveaux collaborateurs vont rejoindre les relais diversité et suivent actuellement un programme de formation (12 nouvelles recrues en septembre 2012) pour répondre aux problématiques déjà identifiées et apporter des solutions efficaces.

ETHIK INVESTMENT

Grand Prix PME 2012

Présentation de la démarche

Véritable laboratoire d'innovation sociale spécialisé sur la question du handicap, Ethik Investment a été fondé par Edouard de Broglie qui lance le concept de restaurant privé où l'on dîne dans l'obscurité totale. En juillet 2004, « Dans le Noir ? » ouvre ses portes à Paris et remporte dès les premières semaines un vif succès. Il s'agit de faire vivre aux clients une expérience humaine, sociale et sensorielle. Cette expérience se fait accompagnée par des non-voyants qui guident et servent les clients lors des dîners dans l'obscurité. Les non-voyants parviennent ainsi à faire évoluer la perception sur le handicap, car ils deviennent des soutiens indispensables lors des dîners. Au-delà du concept « Dans le Noir ? » qui a permis de faire bouger le monde de la non-voyance, Ethik Investment développe aussi de nombreux concepts touchant à toutes les formes de handicap (café Silence avec les personnes sourdes autour de la langue des Signes, « Ethik et Performance » avec le handisport qui investit l'entreprise, des approches innovantes autour de l'autisme, du syndrome d'Asperger). Sous l'impulsion de ses managers, l'entreprise a développé des filières de formation par métier (esthétique, assurance, informatique...) destinées à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans des métiers en pénurie d'emplois.

Valeur ajoutée de la démarche

La diversité et la mixité sont à la base du concept de l'entreprise portée par trois dirigeants, dont un directeur général malvoyant. Les facteurs clés de succès sont de considérer le handicap comme une source de création de valeur pour intégrer des personnes en situation de handicap. La réussite vient de la qualité, la formation et l'implication des personnes malvoyantes qui dévoilent leurs multiples talents dans la pratique de leur savoir-faire métier. La gouvernance de Ethik Investment repose sur le parti pris suivant : « une bonne expérience vaut mieux qu'un long discours ». Dans toutes les actions qui sont menées, l'entreprise favorise l'expérience, le concret, la rencontre pour changer les comportements plutôt que le déclaratif ou l'intention. Les enjeux étant de concilier performance et utilité sociale à travers une entreprise indépendante et différente.

Résultats de la démarche

Au-delà des résultats financiers très positifs, les activités de l'entreprise ont permis de recruter une centaine de personnes dont près de 60 permanents. 50% du personnel sont en situation de handicap, dont le Directeur Général, le Directeur du restaurant de New-York, le Directeur –Adjoint du restaurant de Paris, un consultant sourd et plusieurs consultants malvoyants. Le CODIR compte quatre femmes sur neuf personnes. Le succès du premier restaurant à Paris « Dans le Noir ? » a permis d'ouvrir des filiales à Londres (2006), Barcelone (2009) et New-York (2012) ainsi que des franchises en Russies (Moscow en 2006 et St Petersburg en 2011). Les activités du groupe se sont diversifiées avec la création de Spa (Spa dans le Noir ?) et de solutions de conseils B to B en événementiel (Ethik Event), en conseil et formation (Ethik Management), en Communication RSE (Ethik Image) et en conseil stratégique en RSE productive et rentable (So Useful).

Perspectives d'avenir

Les objectifs poursuivis sont de maintenir la rentabilité de l'entreprise avec un taux d'emploi de collaborateurs handicapés aux alentours de 50%. Le développement à l'international doit se poursuivre tout en maintenant la performance financière de l'entreprise afin d'accompagner le développement des nouveaux projets. A la fin de l'année 2012, Ethik Investment lancera sa première levée de fond.

ORANGE

Grand Prix 2012 – Politique Globale de la Diversité

Présentation de la démarche

L'arrivée début 2010 du PDG, Stéphane Richard, à la tête de l'entreprise Orange a marqué un tournant dans la politique de la diversité du groupe, initiée en 2004 avec la signature de la Charte de la Diversité. Stéphane Richard a souhaité faire de la diversité un axe fort de la refondation du groupe. Il lance le plan stratégique Conquête 2015 qui vise à :

- Renforcer le lien avec les salariés qui sont au cœur de la démarche Diversité
- Améliorer la représentation féminine des instances dirigeantes
- Prendre en compte les diversités dans tous les fonctionnements : rapport avec les salariés, la nouvelle posture managériale (Charte du Management), les outils d'évaluation (Référentiel de Management, Baromètre social, part variable des dirigeants...)
- Favoriser la créativité des équipes et développer leur capacité d'adaptation face à un monde ultra concurrentiel
- Se rapprocher avec plus d'agilité des préoccupations des parties prenantes de l'entreprise.

Piloté par le Comité Exécutif du Groupe, les actions spécifiques mises en place ciblent plus particulièrement l'origine sociale ou ethnique, le handicap, la mixité, l'intergénérationnel, les orientations sexuelles et le fait religieux.

Valeur ajoutée de la démarche

Aujourd'hui, la prise en compte des diversités est intégrée dans l'ensemble des fonctionnements et comportements avec un objectif d'efficacité managériale et de performance. Le suivi des indicateurs clés diversité s'effectue dans toutes les instances de gouvernance traitant de la stratégie du groupe et de sujets RH (Comité Exécutif, Comité de Coordination RH France, Comité de Formation,...). L'implication personnelle du Président, l'engagement du Comité Exécutif et la mobilisation des collaborateurs sur des programmes très opérationnels font de la Diversité un des facteurs clés de succès du Groupe.

Résultats de la démarche

Orange progresse sur l'ensemble des objectifs de sa stratégie diversité et, en particulier sur celui de devenir un des employeurs préférés. Le Groupe a attiré plus de 100 000 candidatures spontanées en 2011, en très forte augmentation après sa crise sociale. Orange est perçue comme la deuxième entreprise sur son engagement en matière d'égalité professionnelle auprès des jeunes étudiantes ingénieures, qui reste une cible prioritaire. Seuls 2% des membres du TOP 250 d'Orange pensent aujourd'hui que l'égalité professionnelle ne fait pas partie des priorités du Comité Exécutif. Orange gagne 11 points au baromètre social de l'entreprise au premier semestre 2012 sur la perception par les salariés de l'engagement égalité des chances. Enfin, 800 salariés se sont mobilisés sur leur temps de travail pour aider des jeunes de milieux modestes issus de ZUS. En termes de recrutement, 213 personnes handicapées ont rejoint le Groupe en 2011 avec 1453 aménagements de postes réalisés. Les taux de féminisation des effectifs atteignent 36%, dont 29% pour les Comités de Direction. Le Comité Stratégique pour l'Egalité Professionnelle se réunit tous les trimestres ; il est présidé par la Directrice Exécutive d'Orange France et réunit 4 autres membres du Comité Exécutif et des représentants des différents continents.

Perspectives d'avenir

Le Président Stéphane Richard souhaite qu'Orange mène de nouvelles actions d'accompagnement et d'intégration au bénéfice de populations éloignées de l'emploi et particulièrement fragilisées par la crise actuelle. La lutte contre la pauvreté, l'analphabétisme, la discrimination des femmes à des postes à responsabilité sont des axes sur lesquels le Groupe compte s'impliquer pour l'avenir.

L'intégration de la politique diversité dans la stratégie se fait au niveau du Groupe. La France et son corps social ont compris et adhéré, reste à travailler l'appropriation internationale pour la rendre plus homogène. L'étape suivante est le partage avec l'ensemble des filiales internationales des enjeux et des modalités de fonctionnement de cette intégration.

ROBERT BOSCH France

Prix Gestion des Talents

Présentation de la démarche

Constatant que les femmes ouvrières (qui représentent 16% de l'effectif au sein de l'usine de Rodez) postulent peu sur des postes techniques d'encadrement, l'entreprise a décidé de réfléchir à une action innovante de gestion des talents sur un public « oublié » de femmes ouvrières.

L'objectif du site était de faire de la Diversité de genre un véritable atout pour cette usine en se fixant des objectifs par étape :

- en augmentant l'effectif féminin sur des fonctions d'encadrement de premier niveau (3% en 2013, 6% en 2014, 10% en 2015)
- en s'assurant que cette diversité est acceptée, voire promue, par les managers, hommes comme femmes.

Dans un premier temps, la DRH a organisé des tables rondes qui ont permis de comprendre les attentes des femmes et ont donné lieu à la mise en place de deux actions majeures :

- 1) Mise en place d'un atelier de sensibilisation des managers pour mieux comprendre la question de la mixité et sa valeur ajoutée « complémentaire » au sein de l'entreprise
- 2) La constitution de parcours d'évolution pour les femmes à potentiel et volontaires pour occuper une fonction technique ou managériale de 1^{er} niveau.

Valeur ajoutée de la démarche

Le projet s'adresse à un public de femmes ouvrières de premier niveau, donc à des femmes qui connaissent de réels freins quant à leur potentiel professionnel. L'idée a été menée de façon à susciter la participation volontaire des femmes sur une question difficile liée au regard des hommes et des femmes sur leur progression de carrière. Parce qu'elles sont engagées volontairement dans la démarche diversité de genre, elles contribuent à faire évoluer des sujets prioritaires tels que le leadership au féminin, la richesse de la mixité, l'évolution des mentalités et des comportements au plus haut niveau du management chez Robert Bosch. Les participantes ont toutes souligné l'importance de mettre en avant leurs compétences professionnelles afin de couper court à toute discussion sexiste sur leur évolution. Ces échanges ont renforcé le souhait de l'entreprise de mettre en œuvre un atelier de réflexion sur les différences de comportement et de leadership, à l'attention des managers, hommes et femmes du site de Rodez. Cette action permettra également de répondre à la politique Monde du Groupe Bosch de sensibilisation au « Gender diversity » tout en ciblant une catégorie sociale la plus représentée en production.

Résultats de la démarche

Afin d'accompagner au mieux les participantes, des étapes clés ont été mises en place. Tout d'abord, l'implication des managers qui étaient informés du déroulement de l'ensemble des actions, suivie par l'évaluation des potentiels des participantes, l'organisation des tables rondes, la construction des parcours de développement possibles, les ateliers de sensibilisation des managers et enfin l'entrée effective des participantes dans les parcours. A ce jour, 85% des 48 femmes invitées ont participé aux tables rondes ; 56% ont été très satisfaites et 68% ont souhaité poursuivre la démarche après la table ronde, soit 28 femmes. Ces résultats intermédiaires sont très prometteurs au regard des objectifs globaux fixés par l'entreprise. En effet, les 28 femmes désireuses de poursuivre la démarche viendront augmenter l'effectif féminin de l'usine de Rodez sur des fonctions techniques et/ou managériales.

Perspectives d'avenir

De nouvelles sessions d'entretiens individuels avec les femmes souhaitant entrer dans la démarche vont se dérouler de septembre à décembre 2012. Grâce à cette démarche, 5 femmes supplémentaires accéderont à des fonctions techniques et/ou managériales en 2013 et 6 en 2014.

Cette démarche sur la diversité de genre est assortie de démarches complémentaires, particulièrement auprès de jeunes filles étudiantes qui ont une image encore négative de l'industrie de la métallurgie. L'entreprise Robert Bosch ouvre aujourd'hui largement ses portes pour permettre aux jeunes filles de visualiser les fonctions possibles dans une usine de production et d'imaginer une orientation dans ces filières. Enfin, ces actions font déjà l'objet d'un « benchmark » notamment de la part des autres sites Bosch en France et ont été reprises pour la plupart dans le cadre de l'Accord Egalité Professionnelle signé par le Groupe.

SARENZA

Prix de la Directrice Générale PME : Hélène Boulet-Supau

Présentation de la démarche

Sarenza, leader de la chaussure sur Internet, a bâti sa croissance sur des valeurs d'égalité professionnelle Femme / Homme. L'histoire de cette PME démarre avec un duo de tête représenté par un homme, le PDG et une femme, la Directrice Générale. Cette dernière, Hélène Supau, insuffle la politique globale et met en place une multitude d'actions qui intègrent la démarche de diversité. Le crédo d'Hélène Supau est « Liberté, Egalité Respect » et elle s'attache avant tout à ce que Sarenza développe et représente l'Esprit Diversité. Elle met en place une « Enquête Climat » destinée à conduire des actions favorisant le sentiment d'égalité avec notamment 3 chantiers :

- Egalité des chances à l'embauche : seul le talent compte dans les recrutements
- Egalité salariale : homme/femme à poste équivalent. Même niveau de primes pour tous les collaborateurs
- Equilibre parental : offrir autant de solutions aux parents homme/femme (horaires aménagés et possibilité de travailler de chez soi).

Toutes ces actions participent à la volonté de créer un collectif constructif divers qui porte une société en pleine croissance.

Valeur ajoutée de la démarche

La démarche de Sarenza concilie avec équilibre les actions Diversité et l'état d'esprit Diversité. Pour réussir à atteindre cet objectif, la Directrice Générale s'est personnellement impliquée dans la mise en place opérationnelle des actions. Hélène Supau est à l'initiative du parcours d'intégration « Vis Ma Vie » qui facilite les évolutions de carrières internes et elle est moteur d'événements internes favorisant la cohésion, le dialogue et l'esprit collectif.

Hélène Supau a délégué à la DRH le pilotage de ces chantiers de fond avec des Enquêtes Climat renouvelées chaque année. Cette démarche permet de fixer le cap et les objectifs, de communiquer sur chaque action et de mesurer les résultats.

Un calendrier rigoureux entretient la dynamique d'action :

- Juin 2011 : pendant 6 mois, entretiens collectifs au sein de chaque département avec et sans le manager
- Novembre 2011 : Enquête Climat suivi de l'analyse des résultats de l'enquête pour mettre en place de nouveaux chantiers de fond
- Novembre 2012 : deuxième Enquête Climat en préparation suivi par un nouveau cycle d'enquêtes.

Résultats de la démarche

La masse salariale est composée à 70% par des femmes, et le CODIR compte 6 femmes sur 10. Sarenza accueille 11 nationalités différentes sur 180 salariés avec la mise en place de cours de français pour ceux qui ne maîtrisent pas bien la langue. La politique de recrutements a été largement ouverte aux personnes handicapées (2 en 2011), aux jeunes (10 en 2011) avec 1/3 des stagiaires qui ont été recrutés en 2011. Les résultats sont très encourageants concernant le turnover, le baromètre de satisfaction, la grille salariale et la participation naturelle des collaborateurs à la vie de l'entreprise.

Perspectives d'avenir

Sarenza va lancer des actions en faveur du pouvoir d'achat des jeunes avec l'implémentation de la prime plancher. Des axes de progrès sont entrepris pour aller plus loin dans la politique globale de Diversité avec un accent particulier sur la valorisation, les conditions de travail et une écoute plus importante.



LES PARTENAIRES

JURY

AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) : Née de l'idée qu'il était indispensable de passer de la promotion au management de la diversité, et qu'il fallait désormais impliquer tous ceux qui ont à manager au quotidien des équipes diverses. Le constat partagé par nos membres ? C'est par la pratique et l'obtention de résultats concrets, notamment en matière de performance et de croissance pour l'entreprise, que s'imposera à toute organisation l'intérêt d'intégrer la diversité. L'objectif est clair : proposer des solutions concrètes et pragmatiques et diffuser des pistes d'actions innovantes, notamment sur la base du retour d'expériences. L'AFMD contribue à faire évoluer les pratiques managériales en s'enrichissant des expériences des entreprises adhérentes dans une logique de coproduction, de valorisation et de formation. Le monde académique est placé au cœur de notre démarche Action-Recherche-Enseignement. L'association regroupe aujourd'hui des Entreprises, des Administrations, des Grandes Ecoles et Universités et consolide sa présence en jouant le rôle d'interface de référence avec le monde institutionnel et politique.

Plus d'informations : www.afmd.fr/

ANDRH : Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines, représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, organisée en 80 groupes locaux, dont 18 en Ile-de-France, elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France. Depuis plus de soixante ans, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la communauté de référence dans le débat RH.

L'ensemble des études et travaux menés au sein de ses groupes locaux, des commissions nationales et, en particulier, lors de son Tour de France, nourrit chaque année la réflexion autour d'un thème central qui donne lieu à des propositions présentées lors des Assises nationales de l'ANDRH. En 2010, ce sont les défis de l'après crise qui ont été au cœur des débats avec trois problématiques retenues à cette occasion : la santé au travail, l'engagement des salariés et la gestion des talents.

Engagée aux côtés des entreprises, organisations et associations, l'ANDRH travaille avec les partenaires sociaux, les élus locaux et les représentants de l'Etat pour présenter et affirmer sa vision, toujours soucieuse d'inciter à l'échange et favoriser la coopération de l'ensemble des acteurs et décideurs. www.andrh.fr/

La CGPME Paris Ile-de-France est le réseau francilien des dirigeants de TPE et PME. Organisation patronale, elle défend et représente les intérêts des PME, tous secteurs confondus (industrie, commerce, services, artisanat) et dans toutes les institutions qui comptent pour elles. La CGPME Paris Ile-de-France anime un réseau d'adhérents, en privilégiant l'échange d'expériences entre dirigeants de PME. Elle met en œuvre des actions de sensibilisation et de formation pour accompagner les PME dans leur gestion quotidienne et leur développement.

Parce que les PME jouent un rôle essentiel dans l'animation du tissu économique, la CGPME Paris Ile-de-France met en place des actions pour promouvoir la diversité et l'entrepreneuriat responsable. L'objectif est de rendre compatible l'engagement social des dirigeants de PME avec leurs préoccupations en matière de développement de leur entreprise et de permettre à des personnes tenues loin du marché du travail - en raison de leur handicap, genre, origines, âge...- de réussir leur projet professionnel. D'ores et déjà, un grand nombre de PME ont des démarches responsables en matière de diversité, sans pour autant en faire une stratégie consciente. C'est pour valoriser leur approche que la CGPME Paris Ile-de-France soutient les Trophées de la Diversité.

www.cgpme-paris-idf.fr - Tél.: 01 56 89 09 30 - contact@cgpme-idf.fr

Le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité : Lancée fin 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics. Plus d'informations : www.charte-diversite.com/



IMS-Entreprendre pour la Cité : Créé en 1986 par Claude Bébéar, IMS-Entreprendre pour la Cité a pour mission d'accompagner les entreprises dans leur Engagement Sociétal. L'association fédère un réseau de plus de 230 entreprises qui souhaitent se développer tout en favorisant l'accès de tous à l'éducation, à l'emploi et aux biens essentiels, dans le respect des spécificités et de l'identité de chacun.

Cet engagement se traduit dans l'entreprise par la mise en place de démarches sociétales innovantes : lutte contre les discriminations et gestion de la diversité dans l'entreprise, programmes d'accès de tous à l'emploi, soutien à l'égalité des chances dans l'éducation, développement de partenariats solidaires avec le monde associatif et les ONG, nouveaux business models en faveur des clients pauvres ou fragilisés... L'association est présente en Ile-de-France - avec son siège à Paris - et dans différentes régions, avec ses antennes Rhône-Alpes, PACA, Alsace et Bretagne/Pays de la Loire ainsi qu'une quinzaine de clubs d'entreprises dans de grandes agglomérations françaises. Ses 4 antennes animent des Plateformes de la Charte de la diversité dans leurs régions respectives.

L'IMS héberge la Charte de la diversité depuis 2005. Plus d'informations : www.imsentreprendre.com

L'ESSEC : En 1907, l'Institut Sainte-Geneviève fonde l'Institut des Sciences Économiques et Commerciales, afin de diffuser les valeurs morales dans le monde économique et former une nouvelle génération de dirigeants d'entreprises. Depuis, **l'ESSEC, devenue l'une des premières écoles de management européennes, continue à se construire sur sa différence : promouvoir les valeurs d'éthique, d'innovation et d'ouverture au monde**

Plus d'informations : www.essec.fr

PARTENAIRES MEDIAS



francetélévisions
bien **différents** bien **ensemble**

INSCRITS

AÏSSAOUI	Nabéla	Solucia et Judicial	DE MARASSE	Robert	Groupe Liaisons
ALBERT	Marion	La Maison du Chocolat	DE QUERCIZE	Anne-Sophie	ICP
ALHARTHI	Mohammed	IPAG Business School	DE TYMOWSKI	Nils	Réseau FIECI & Equilibre
ALOTAIBI	Ahmed	IPAG Business School	DEGUIL	Sylvie	Schneider Electric
ARNOLD	Laure	Absys Cyborg	DEJOIE	Perrine	Twin Corp
ASH	Géraldine		DELBEGUE	Anne	Auchan
AURILLON	Philippe	ID&CO	DELIGEY	Thibaut	Ares Association
AZEMA	Judith	Sciences Po'	DELPLANQUE	Sylvie	
AZIZ	Hind	Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale	DEPOND	Laurent	Orange
		IPAG Business School	DEPRET-BIOUT	Vanessa	BNP Paribas Personal Finance
BABTAIN	Salem				Fedae
BACHMANN	Lise	GDF SUEZ Energies Services	DER ARSENIAN	Nouné	Quantic
WATRINET			DERASPE	Véronique	Valeurs et développement
BARAHIMI	Jamila	Disneyland Paris	DERIVERY	Laurent	
BEGUIN	Géraldine	RBS			
BELLET	Jean-Eudes	IPAG Business School	DESOMBRE	Charlotte	
BELLILI	Salah		DIOGENE	Anne	Crédit Agricole Nord de France
BEN ACHOUR	Slim		DJELLOUL	Mohammed	Impact Impro
BENASSY	Marc		DJEZVEDJIAN	Céline	Ethik Management
BENET	Judithcaël	Fondation FACE	DONOVAN	Mathilde	BNP Paribas Personal Finance
BENTZ	Richard	Disneyland Paris			Disneyland Paris
BERENGER	Olivier	Coca Cola	DREUX	Daniel	Orange
BERENI	Laure	CNRS	DROFF	Maryse	Malakoff Médéric
BILLON	Philippe	All Write	DRUON PEYRAT	Raymonde	Cofely Ineo
BORDAS	Isabelle	Sarenza	DUHAYON	Laëtitia	Ethik Management
BOUGRAIN	Marianne	Changement de Décor	DUPONT	Delphine	MACIF
DUBOURG			DUPUIS	David	
BOULART	Martine	MRB Conseil	DUQUENNE	Sophie	
BOULEREAU	Nellie	SNCF	DURAND	Laurence	La Poste
BOULET- SUPAU	Hélène	Sarenza	ELMOUTAKI	Houria	Monster
BOUSQUET	Odile	Robert Bosch France	FANTIN	Martine	BNP Paribas Personal Finance
BOXERO	Florent	BNP Paribas Cardif			Robert Bosch France
BRACQUEMOND	Sylvie	Disneyland Paris	FAURE-ZINK	Mélanie	AFMD
BRAUD	Jean-Philippe	Figaro Classifieds	FAUVET	Anne-Sophie	GARE
BRECHIGNAC	Blandine	H&D	FENETEAU	Lorelei	Trustees Conseil
BREMARD	Béatrice	La Banque Postale	FEUGERE	Jean-Marie	L'Oréal
BRESSON	Nicole	A2B	FLORET	Isabelle	Auchan
BRUGIDOU	Marie-Line	CFE-CGC	FORGET	Michel	Robert Bosch France
BUAT	Alain	CCIP 92	FORNARI	Laurence	MACIF
BUSSAC	Pascale	Paloma job sharing	FOSSIER	Agathe	SNCF
CANO	Jérémy	L'Oréal	FRANKEL	Daniel	DAFPIC
CATE	Caroline	Le Bon Marché	FREGNI	Marjorie	AFMD
CHABOT	Isabelle		FRENAY	Dany	
CHARRIER	Patricia	SGCD	GABILLAUD-WOLF	Marie-Christine	
CHERIF	Carole	BNP Paribas Personal Finance	GACHINIARD	Sylvie	MACIF
CLOAREC-MERENDON	Agnès	Lathman & Watkins	GAGNIERE	Claire	Académie Christophe Tiozzo
COMBY	Laura	IPAG Business School			Sarenza
COMPAIN	Rachel	GDF SUEZ Energies Services	GENTIEN	Caroline	Cohérence-V
COMPOINT	Thais	Coca Cola	GIAUME	Vinh	La Maison du Chocolat
CORDIER CAILLOT	Aurélie		GILBERT	Anne	CGPME
CREDEY	Margaux	L'Oréal	GIRAUDEAU	Valérie	IPAG Business School
D. ZANGA	Freddy	CICP	GOUASMI	Lilia	Groupe Express Roularta
DA SILVA	Mélanie	Société Générale	GOUZALCH	Yolande	La Banque Postale
DAMY	PAO-Leng	Société Générale	GOYARD	Pierre	IPAG Business School
DANG	Emmanuelle	France Télévisions	GRASSART	Léna	SAUR
DEBOST	Sophie	Vinci	GRIGNON	Herve	Cofely Ineo
DARRICAU	Elodie		GUIDET	Evelyne	Orange
D'AUZON	Itzel	Kienbaum	GUILLAU DULON	Laurence	Auchan
DE CHAVAGNAC	Aude		GUILLEMINOT	Christine	

GUIRAUTON	Roxane	Orange
HALDJAM	Riad	SNCF
HEDOUIIN	Frédéric	Corepile
HELLE	Bernard	Ims- entreprendre
HUET	Gérard	Cofely Ineo
JAVILLIER	Jean-Claude	
KARAM	Abdou	Disneyland Paris
KERCHOUCHE	Charles	L'Oréal
KOJJOT	Mohammed	Paristransporter
LACAVE	Florence	RP Entrepreneurs
LACOSTE	Philippe	Auchan
LAFITTE	Jean-Andre	Auchan
LAGHETTI	Romain	IPAG Business School
LALYR	Tristan	IPAG Business School
LANCY	Agnès	Malakoff Médéric
LASSALLE SAINT-JEAN	Caroline	IMS- entreprendre
LASSERRE	Catherine	Veolia Eau
LATESSA	Alida	Charte Diversité
LECESVE	Martine	MACIF
LEIMEISTER	Franziska	Kienbaum
LESTIENNE-MAYAUD	Marion	
LETAILLEUR	Romain	ING DIRECT
LIEBMANN	Anne Elisabeth	
LOPEZ	Claire	
LOUIS	Olivier	Auchan
LUNEL-SUZANNE	Sabine	GDF SUEZ energies services
MALAGUTI	Pauline	Fondation FACE
MALIBAUM	Soumia	Keyrus
MAMOU	Max	
MARGOTTEAU	Fabienne	Aureane Conseil
MARIAUD	Guy	Seniors entrepreneurs
MARIGLIANO	Elisabetta	Disneyland Paris
MARILLONET	Philippe	Orange
MARTIN-LAGRANGE	Francoise	Apec
MAUHOURAT	Virginie	Alcatel Lucent
MAURIN	Julie	Working Maman
MAYER	Isabelle	GRETA Top
MENARD	Sylvie	Macif
MERCERON	Meily	La maison du Chocolat
MERILLOU	Daniel	ANDRH
METAYER	Blandine	Changement de Décor
METTLING	Bruno	Orange
MEYNIER	Solange	
MEZZIOUANE	Abdellah	CGPME
M'HOUMADI	Nassur	Uman team
MICHON	Sophie	Companieros
MIE	Véronique	Bouygues immobilier
MIGNOT	Vincent	Auchan
MONTENAT	Coralie	IPAG Business School
MULLIEZ	Romain	
MWANGELU	Claude	Sncf
NASSIF	Danielle	Kienbaum
NDIAYE	Latyr	BECT

NEBOUT	Bruno	Cofely Ineo
NGWA ELONG	Félicité	Délégation formation & compétences
NICOLAS DUBAR	Edouard	Job Dubar
NOYER	Philippe	BNP Paribas Personal Finance
OBENICHE	Jean Baptiste	EDF
OLIVIER	Véronique	Origine RH
ORAIN	Aline	Disneyland Paris
ORTIZ	Isabelle	Companieros
PAITARD	Marthe	IPAG Business School
PERETTI	Jean-Marie	ESSEC
PEZET DE CORVAL	Karine	Air France
PIEST	Merle	ESSEC
PLOMB	Valerie	DGAFP
POIREL	Vincent	Michael Page
POIROT	Anne-Christine	Namaska
PONCHON	Bertrand	Twin Corp
RABITI	Didier	Bouygues Construction
REBEYROLLE	Karine	Disneyland Paris
RECKFORD	Laurence	Total
REVOIS	Jean	Le monde après
RIQUET	David	Changement de Décor
ROCH	Bruce	AFMD
ROCH	Jean-Loup	Cofely Ineo
ROCHE	Didier	Ethik Management
ROSZCZKA	Fabrice	Ethik Management
RUIU-RENARD	Laurence	France Télévisions
RUPIN	Pacôme	Babel 31
SAINTHUBERT	Séverine	Monster
SAKKRIOU	Salem	Coffressimo SARL
SALINGER	Anne	Orange
SALLERAS	Bruno	Allianz
SALOME	Alexandre	Crédit Agricole Nord de France
SAPPE	Robin	Groupe SOS
SAVILEPPA	Anna	Diversa Consulting
SCHNEIDER	Patience	Disneyland Paris
SEMMAA	Mohamed	GDF SUEZ Energies Services
SERINO	Clément	IPAG Business School
SEVAT	Nelly	Changement de Décor
SPONEM	France	
STANIC	Philippe	Cofely Ineo
STONE	Pete	Just different
TAGAKI	Junko	ESSEC
TEXIER	Arielle	FFSA
THIBAUT	Catherine	L'Oréal
TIERCE	Pascale	Allianz
TRICON-YVRAY	Elise	ING DIRECT
VERCKEN	Claire	Pole Emploi
VERNAY	Sophie	Financi'Elles
VESPIGNANI	Morgane	IPAG Business School
VIALLE	Corinne	Orange
VIANA	Emma	Disneyland Paris
VIOLLAIN	Vincent	Babel 31
WURSTER	Pascal	Symantec France SAS
ZERBIB	Sophie	IPAG Business School



142 rue Montmartre - 75002 Paris
www.diversityconseil.com
contact@diversityconseil.com
Tél : 01 53 40 86 86

Retrouvez-nous également sur

