

Fondation pour la Solidarité

FICHE – PARTENARIAT

Entretien avec **Jérôme GIMENEZ**, Directeur des Ressources Humaines du groupe « Pierre & Vacances », à propos de sa participation à l'opération « ça va être possible », menée depuis 2003 en partenariat avec l'ONG de lutte contre le racisme « SOS-Racisme »

1. Le partenariat

La question n° 1 doit permettre d'expliquer ce qu'est votre partenariat de façon concrète et qu'est-ce qui vous a poussé à nouer ce partenariat.

Quelle est la situation de départ ? :

C'est un projet qui a démarré fin 2002/début 2003, à la suite d'une réunion du président de notre groupe, Gérard Brémond, avec toute une série d'autres présidents, dont Claude Bébéar (président du groupe d'assurance AXA, plus ou moins à l'origine du projet), portant sur toutes sortes de questions sociales, mais, qui, tout de suite, a dérivé sur les questions de discriminations.

Il a alors été constaté qu'il y avait un problème au niveau du marché du travail concernant les jeunes diplômés d'origine étrangère. L'ensemble des présidents a donc annoncé devant un parterre de journalistes que leurs différentes entreprises allaient prendre l'engagement, dans le cadre d'une opération baptisée « ça va être possible », d'essayer de recruter un certain nombre de jeunes diplômés d'origine étrangère. C'est parti comme ça.

A partir de là, le projet a été engagé en collaboration avec le président de SOS-Racisme, M. Assane FALL, qui en a pris acte, et a proposé de convenir de partenariats entre ces différentes entreprises et SOS-Racisme, de manière à mettre en œuvre cette opération.

Nous avons signé au titre de l'année 2003 une première convention de partenariat avec SOS-Racisme dans laquelle, outre le fait que nous leur donnions un peu d'argent, une sorte de don, nous nous engageons à recevoir les CV envoyés par SOS-Racisme aux différentes entreprises, et donc à nous-mêmes, à les trier, à faire un choix dans ces CV, à les prendre en considération comme n'importe quel autre CV, bien entendu, et puis surtout, à recevoir le candidat, et, le cas échéant, à faire en sorte qu'il puisse avoir un emploi chez nous.

Avec quels immigrés êtes-vous en contact et en relation ? : Des Français, d'origine africaine, Afrique et Afrique du Nord, principalement, en grosse partie. Il y avait également des Français d'origine des pays de l'Est, etc. Je n'ai pas fait le calcul exact, mais il s'agit surtout, principalement, de jeunes originaires d'Afrique et d'Afrique de Nord.

Qu'est-ce qui vous a poussé à vous occuper de ces immigrés ?

Cela s'est fait selon le public qui s'adressait à SOS-Racisme.

Quelle est la situation sociale de ces immigrés ? : Tout à fait classique, comme n'importe quel jeune diplômé français. Avec des niveaux de diplôme bac + 4, bac + 5. Dès le départ, on était parti du constat que les personnes qui étaient les plus discriminées sur le terrain de la

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

recherche d'emploi, c'était surtout des diplômés d'un certain niveau. Puisque, dans le cadre de l'envoi d'un CV d'un bac + 4 d'origine maghrébine, et d'un bac + 4 d'origine complètement franco-française, finalement, il ne leur était pas fait la même réception : on constate qu'un jeune diplômé d'origine étrangère a 4 fois moins de chances qu'un jeune d'origine française d'être embauché. C'est le résultat ressortant des statistiques de l'INSEE (Institut national de la Statistique et des Etudes Economiques) comme de différentes études, qui montrent qu'il y a de véritables difficultés d'accès à l'emploi pour ces jeunes d'origine étrangère.

Quelle est la situation légale de ces immigrés ? : nationalité française.

Les données historiques du pays d'accueil ont-elles une influence sur la situation de ces immigrés ? : Je pense qu'en France, les jeunes d'origine Afrique/Afrique de Nord sont peut-être dans une situation plus compliquée que dans d'autres pays européens. Du fait du passé colonial, qui vient se surajouter. Je pense que chez nos voisins européens (Allemagne, Italie...), les jeunes d'origine maghrébine ou africaine ont beaucoup moins de difficultés qu'en France. C'est possible.

Comment définiriez-vous votre partenariat ? :

C'est un partenariat intéressant, parce que assez nouveau, finalement. Deuxièmement, un partenariat avec un vrai challenge. Il suppose de mettre en œuvre véritablement une action spécifique. Ce qui en fait un partenariat assez innovant, et, aussi, assez compliqué. C'est compliqué car, au-delà de la dimension « discrimination, etc... », qui n'est pas un problème en soi, le fait de s'engager à recevoir des CV, à les traiter, et à faire en sorte qu'il y ait une espèce de « discrimination positive », un peu, pour leur donner un accès plus facile à l'emploi, on s'aperçoit finalement que ce n'est pas facile. Parce que cela suppose de déployer tous les outils du recrutement classique. Et le recrutement, ça reste un domaine assez difficile, qui ne relève pas que de la seule volonté politique. Ce n'est pas parce qu'on dit « on va privilégier les jeunes d'origine étrangère » que c'est forcément facile à faire. Il faut que les CV que l'on reçoit correspondent à des postes que l'on a. Il faut que le marché du travail, de manière générale, soit meilleur qu'il ne l'a été depuis un an et demi. Il faut que nous recevions les CV au moment où on a besoin de ces personnes-là. Il faut que les candidats eux-mêmes soient en mesure, malgré tout, de proposer des CV, des lettres de candidature qui correspondent à nos standards.

Ce que je veux dire, c'est que c'est une opération qui est bonne dans l'idée, mais difficile à mettre en œuvre, car elle suppose une véritable technicité de recrutement. Il ne suffit pas de dire « on va privilégier, on va apporter un soin particulier à des jeunes d'origine étrangère » pour que cela marche. Il faut y apporter les moyens nécessaires.

Quels sont les acteurs du partenariat ? : Pierre & Vacances, avec un ensemble de grandes entreprises / SOS-Racisme / IMS : Institut du Mécénat et de la Solidarité / AFIJ : Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ;

Quelle est la date du début du partenariat ? : Janvier/février 2003

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Quelle est la fin prévue du partenariat ? : Le partenariat est toujours en cours. Il a été renouvelé pour 2004, et nous avons l'intention de le renouveler encore. En fait, l'année 2003 a été surtout une année de lancement, de test. Au terme de cette année, on s'est aperçu qu'il y avait un certain nombre de choses qui allaient et d'autres qui n'allaient pas. Donc, en 2004, après quelques temps d'ajustement, on a relancé cette opération avec des moyens plus efficaces.

Expliquez la mise en œuvre de votre partenariat ? :

Pendant la première phase, pendant l'année 2003, la mise en œuvre a été assez basique. Quelqu'un a été désigné chez SOS-Racisme qui nous envoyait des paquets de CV, sans aucune précision de profils de notre part. On a ainsi reçu une centaine de CV tous azimuts : des contrôleurs de gestion, des juristes, etc. La seule particularité des CV, c'est qu'il s'agissait de jeunes diplômés d'origine étrangère, tous de niveau bac + 3, 4 ou 5. Avec ou sans expérience, dans ces CV-là, il y avait un peu de tout. Des gens qui avaient déjà bossé, des demandes de stage, des demandes de CDI, de CDD... Un peu de tout.

Après un temps de mise en route, on a commencé à recevoir ces CV mi-2003. Ensuite, on a commencé à recevoir un certain nombre de candidats, après s'être efforcé de voir lesquels pouvaient correspondre à des postes que nous avions à pourvoir.

On peut dire que, sur l'ensemble de l'année 2003, on avait surtout la volonté politique, mais sans trop de moyens, finalement. Sur la centaine de CV reçus, on a essayé de mobiliser nos personnels pour recevoir des candidats, leur donner des conseils éventuels... On a fait cela de manière un peu improvisée.

Parallèlement à cela, on a organisé des réunions périodiques, tous les 3 mois, pour faire le point avec les différentes entreprises partenaires de l'opération, ainsi qu'avec SOS-Racisme. De manière à donner un « feed-back », à dire où on en était, ce qu'on avait fait, ce qui allait et ce qui n'allait pas, ce qu'il faudrait faire, etc.

Au cours de l'année 2003, on a reçu beaucoup de candidats, souvent 1 sur 2 CV reçus. Mais, la grosse difficultés que nous avons tous constatée à la fin de l'année 2003, c'est que, finalement, on avait reçu les CV un peu tous azimuts, à des périodes pas toujours favorables, des CV très hétéroclites, on avait des candidats qui ne s'étaient jamais présentés à un recrutement, on n'avait pas de postes clairement identifiés. ... Finalement, la première année, cela a été fait de manière tellement improvisée, avec tellement de bricolage, que le constat était plutôt celui d'une efficacité très mauvaise ! Parce que, si vous recevez 50 CV ce matin, dans une entreprise, même d'une certaine taille (Pierre & Vacances, Suez, Schneider, Macdonald, ...), il est fort probable qu'aujourd'hui, vous n'avez aucun poste ouvert. Ou alors que vous ayez 10 postes, mais aucun qui corresponde aux CV reçus !

Au terme de l'année 2003, on s'est tous aperçu qu'on avait vu beaucoup de candidats, mais on n'avait pas été capable de leur donner des réponses effectives parce qu'on n'avait pas toujours de poste qui correspondait à leur CV. Le constat était donc alors plutôt celui d'un échec. Non pas par rapport au bien-fondé de l'opération, mais par rapport aux moyens logistiques mis en œuvre.

Pour l'année 2004, on a décidé de modifier les choses. On ne pouvait continuer comme cela ; c'était un peu néfaste, cela donnait l'impression qu'on voulait faire cette opération pour des questions de communication ou de bonne image, mais qu'on ne faisait finalement pas trop d'efforts. Parce que les résultats en terme de recrutement de l'année 2003 n'ont vraiment pas

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

été bons ! Si on ne fait pas correspondre les CV à un poste, cela ne sert à rien. C'est vrai qu'en envoyant 50 CV dans n'importe quel service au hasard, la probabilité d'un recrutement est très faible, surtout dans un marché de l'emploi assez déprimé.

Donc, pour améliorer l'efficacité de l'opération, on a décidé d'avoir une démarche beaucoup plus professionnelle en terme de recrutement. En fait, il s'agissait d'avoir la même démarche dans le cadre du partenariat que pour tout autre recrutement classique. C'est à dire : ne pas recevoir des CV tous azimuts, mais envoyer des offres d'emplois à SOS-Racisme, et ensuite, eux nous envoient les CV qui correspondent aux postes que l'on a à pourvoir. La démarche, en fait, a été inversée. Deuxièmement, ne plus se limiter à des bac + 3, 4 ou 5, mais prendre aussi, pourquoi pas, des bac + 2. Troisièmement, il fallait que les candidats eux-mêmes soient un peu « coachés » pour savoir rédiger un CV, une lettre de candidature, ou un entretien.

Pour cela, nous avons eu recours à un organisme spécialisé dans le recrutement, afin d'aider les candidats à concevoir leurs candidatures, à déposer une réponse, et aussi pour favoriser l'adéquation offre/demande. De plus, nous avons décidé de concevoir un site internet, le site « ça va être possible », sur lequel nous, les entreprises partenaires, nous allons déposer nos recherches, et les candidats allaient pouvoir poser leurs CV en fonction de ces offres. Par ailleurs, nous pourrions aller piocher dans le vivier de CV ainsi constitué de manière aussi à aller chercher un candidat. La gestion de ce site était confiée à SOS-Racisme, en collaboration avec l'IMS (Institut du mécénat et de la solidarité). Cet organisme est aussi à la base de cette opération, c'est eux qui ont assuré l'animation du projet entre SOS-racisme et les entreprises partenaires. Par ailleurs, Claude Bébéar est président de cette association, l'IMS. L'AFIJ, (Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés) a aussi été partie prenante. Cela s'est mis en place assez récemment, le site existe depuis mai ou juin 2004. Bon, c'est long. Du coup, l'appréciation extérieure a parfois été que c'est un opération qui n'a pas très bien fonctionné, qui a été un peu longue, avec l'idée que ce serait un peu du « baratin » ou de la simple « communication externe » des entreprises par rapport à des notions de responsabilité sociale, etc. En réalité, c'est un opération vis-à-vis de laquelle les DRH et les entreprises sont très favorables. Par contre, on n'a pas non plus envie de faire le boulot de SOS-Racisme, et ce n'est pas non plus à nous de tout faire... Donc on a dit : « voilà, ça ne marché pas comme il faut, il faut faire ci et ça... faites-le ». Et ils l'ont fait. Cela a pris un certain temps. Mais maintenant le site fonctionne. On y place nos offres, et SOS-Racisme nous envoie les CV des personnes qui y postulent. Alors on les reçoit, et on entre dans le processus normal. Ainsi, en ce moment, on traite une cinquantaine de CV qui, cette fois, correspondent à des offres d'emploi effectives. On garde la possibilité d'utiliser tous les créneaux pour pourvoir à ces postes : le site « ça va être possible » comme les autres moyens (intérim, cabinet de recrutement, annonces directs dans la presse...). Donc, ces candidats sont jugés aussi vis-à-vis de ces autres candidats. Ils sont reçus comme n'importe quel autre candidat, sauf que l'on a accès à ce vivier de candidats de manière « distincte et ciblée ». C'est l'avantage de cette opération. Parce que, quand on passe par un cabinet de conseil ou de recrutement, une annonce, des chasseurs de tête, etc..., bien souvent le filtre, il n'est pas fait par nous, il est fait par eux. On ne sait pas s'ils nous présentent les personnes d'origine étrangère dont ils reçoivent les CV. Ils peuvent considérer qu'ils n'ont pas le profil, ou que nous, on n'a pas envie d'avoir des maghrébins... Ce qui n'est pas vrai du tout, mais ils peuvent peut-être le penser. Sans vouloir leur faire un procès d'intention, il est possible que eux-mêmes ayant une « démarche client », ils présupposent que leurs clients ne veulent pas

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

d'Africains, de Maghrébins, de personnes originaires de l'Est, etc... Ils présupposent peut-être cela, à tort, dans le cas de Pierre & Vacances en tout cas. Ainsi, le fait d'avoir accès au site de SOS-Racisme, cela nous permet d'avoir accès à des candidats auxquels nous n'avions pas accès préalablement.

Aujourd'hui, on a lancé 7 ou 8 offres d'emplois sur le site, on a reçu une cinquantaine de candidats par rapport à ces emplois. On est en train d'analyser ces CV, ce qui prend du temps, surtout en plein mois d'août. Mais on va bientôt recevoir un certain nombre d'entre eux, qui entreront alors dans le processus d'embauche normal. Nous les recevrons, ceux qui feront l'affaire, on les prendra.

Avez-vous un budget de fonctionnement pour votre partenariat ? :

Le budget consiste en une sorte de don à SOS-Racisme, de l'ordre de 10 000 ou 15 000 Euros par an. Pour le reste de l'action, il s'agit des processus normaux de recrutement. Pour nous, c'est même une opportunité d'avoir des candidats en plus, pour « pas cher », finalement, puisque, ainsi, on a la possibilité de recevoir des CV sans payer. C'est bien !

Avez-vous eu des soutiens publics ou/et privés pour votre partenariat ? :

Pierre & Vacances ne reçoit aucune subvention pour cette opération.

Combien de personnes travaillent sur ce partenariat ? :

Dans chaque entreprise partenaire (une dizaine en tout), il y a au moins une personne référent, même si elle n'est pas dédiée à l'opération à temps complet. Chez Pierre & Vacances, c'est moi-même. Bien sûr, ce n'est pas moi qui regarde tous les CV. Mais, là, j'ai tendance à m'investir plus que dans un processus normal de recrutement. Là, par exemple, je regarde les CV, alors que, d'habitude, je ne prends en compte que ceux qui ont été sélectionnés. Et j'ai moi-même reçu une trentaine de candidats, déjà. C'est assez rare que ce soit le DRH-Groupe qui mène les entretiens.

Avez-vous mis des procédures de contrôle pour l'évaluation du partenariat ? :

Pas au niveau de Pierre & Vacances. Mais, depuis la mise en route du site « ça va être possible », on a tout un processus de « reporting » à remplir. On reçoit les CV correspondants à nos offres, on reçoit ensuite les candidats et, régulièrement, il faut que l'on renvoie à SOS-Racisme ou à l'AFIJ une fiche navette sur laquelle on note ce que l'on a fait vis-à-vis des candidats dont on a reçu les CV : s'il y a eu entretien ou non, et pourquoi ; quand et comment se sont passés les entretiens ; quelles décisions ont été prises... Donc, on rend compte à nos partenaires sur tous les CV déposés pour nos offres. Cette procédure de « reporting » a été mise en œuvre à l'initiative des entreprises participant à l'opération.

2. Identités de l'initiateur du projet de partenariat

La question n°2 doit permettre de donner l'identité de celui qui a eu l'idée de lancer ce partenariat, de celui qui a eu le rôle moteur au départ.

Nom : Jérôme GIMENEZ. Directeur des Ressources Humaines Groupe
Pierre&Vacances

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

11 rue de Cambrai
75019 PARIS
Téléphone : 01 58 21 55 29
E –mail : jgimenez@pierre-vacances.fr

3. Identités des partenaires du partenariat

La question n°3 doit permettre de donner l'identité de ceux qui ont accepté, sur proposition de l'initiateur, de se lancer dans le partenariat. L'idée de base qui sous-tend cette différence entre l'initiateur du projet de partenariat, d'un côté, et, de l'autre côté, les autres partenaires

Nom : Alexandra PALT. Responsable de la coordination de l'opération à l'IMS (Institut du Mécénat et de la Solidarité)
Adresse : 14 rue de Rome
75008 PARIS
Téléphone : 01 43 87 52 52

4. Secteur d'activités de l'initiateur du projet de partenariat

La question n°4 doit permettre de voir dans quel secteur d'activités économiques et sociales évolue l'initiateur du projet de partenariat.

L'initiateur du projet de partenariat a-t-il ses activités dans le secteur primaire ou secondaire ou tertiaire (Soulignez et spécifiez) : Tertiaire. Construction et animation de Centres de vacances en location partagée.

L'initiateur du projet de partenariat a-t-il ses activités dans le domaine associatif et lequel ? :
Non.

5. Secteur d'activités des partenaires du partenariat

La question n°5 doit permettre de voir dans quel secteur d'activités économiques et sociales évoluent les autres partenaires du projet de partenariat.

6. Particularités de l'initiateur du projet de partenariat

La question n°6 doit permettre de voir si des données étrangères ou contextuelles au lancement du partenariat et à sa mise en œuvre - situation économique et financière, situation de l'emploi, situation géographique – ont eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre du projet de partenariat pour et par l'initiateur du projet

PROJET B3 – 4000
66, Rue Coenraets
B – 1060 Bruxelles
Tél. : 00/ 322/535.06.82
Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Pensez-vous que la situation économique et financière de départ de votre organisation a-t-elle influencé votre décision de faire ce partenariat ? : L'entreprise marche bien en ce moment. Et peut donc recruter. Cela rentre forcément en ligne de compte pour lancer une opération de ce type ! C'est un moment où l'on peut diversifier les filières de recrutement.

Avez-vous des subventions ? Et lesquelles ? : Aucune subvention

Pensez-vous que les caractéristiques de votre organisation en matière d'emploi – nombre de personnes employées, la nationalité, la tranche d'âge, le sexe, le statut des employés – ont eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ? : Oui, certainement le profil de nos personnels a influencé positivement notre engagement dans ce partenariat. Notre groupe comprend beaucoup de jeunes, d'origines très diverses, une population qui mélange « un peu de tout », et qui est finalement assez représentative de la population française dans son ensemble. Mais c'est vrai que, généralement, les personnes d'origine étrangère sont à des postes de bas niveau hiérarchique. Et peu dans l'encadrement. Donc, à travers ce partenariat, l'idée, c'est aussi de renforcer l'encadrement multiculturel. Afin qu'il soit plus efficace et plus pertinent, dans ce contexte.

Cet état de fait, du peu de présence de cadres d'origine étrangère, n'est pas lié à une volonté, un choix de notre part. Il se trouve que le processus général de recrutement exclut, de fait, les cadres d'origine étrangère. C'est un cercle vicieux : des préjugés existent, qui laissent penser que les entreprises ne veulent pas recruter de cadres d'origine étrangère. Du coup, ces candidats ne nous sont pas présentés, ou ne se présentent pas. Peu habitués au processus d'embauche, ils ne savent pas « se vendre », donc ont d'autant moins de chance d'être embauchés. Ce qui entretient les préjugés.

Ici, avec ce partenariat, beaucoup de jeunes ont donc l'opportunité de rencontrer un DRH et de faire lire leur CV. Ainsi, parfois, c'est la première fois qu'ils sont confrontés à une véritable situation d'embauche. A ce niveau-là, l'opération est déjà utile, même si elle ne débouche pas effectivement sur un emploi. Elle a dû permettre à des candidats de progresser dans leur manière de présenter un CV, une lettre de candidature ou de participer à un entretien. Moi-même, lors des entretiens que j'ai menés dans le cadre de cette opération, j'ai eu l'occasion de donner des conseils aux candidats.

Pensez-vous que l'implantation géographique de votre organisation - zone urbaine ou rurale, zone à faible ou forte concentration humaine ou à forte ou faible concentration d'immigrés - a eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ? : Au départ, cette opération était essentiellement limitée à nos activités à Paris. Puis, elle a été élargie, sous l'impulsion de SOS-Racisme. Effectivement, Pierre & Vacances a des activités dans toute la France, et aussi beaucoup à l'étranger. Notamment depuis le rachat de l'entreprise de loisirs Center Park, près de la moitié de nos effectifs sont à l'étranger, essentiellement dans le Nord de l'Europe (Allemagne, Pays-Bas, Belgique) et un peu au Sud (Italie, Espagne). Pour l'instant, l'opération concerne uniquement la France, mais un élargissement vers l'étranger est une hypothèse. Alors en s'appuyant sur d'autres ONG, locales, comparables à SOS-Racisme.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

7. L'environnement socio -politique de l'initiateur du projet du partenariat

La question n°7 doit permettre de voir si des éléments de l'environnement socio - politique de l'initiateur du projet de partenariat favorisent et incitent au développement de projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives. La question n°7 a une visée large et générale.

A votre avis, pensez-vous qu'il existe des conditions d'accès au marché du travail ? Et lesquelles ? : Oui, bien sûr, il existe des conditions implicites d'accès au marché du travail. Il faut être dans la « culture dominante ». Ces jeunes ont la même formation que les autres, mais les « codes » jouent en leur défaveur. Ils peuvent avoir des référents culturels différents. Une personne ayant vécu longtemps dans un autre pays n'aura pas forcément les mêmes modes de fonctionnement. Or, les entreprises fonctionnent avec une certaine homogénéité, un certain standard. Exemple emblématique : la présentation du CV. Il y a des règles pour rédiger un CV « classique », et puis il faut que l'expérience professionnelle mise en avant soit lisible et compréhensible par un recruteur opérant en France.

Ces conditions d'accès au marché du travail ont – elles influencées votre projet de partenariat ? : L'idée est de faire le chemin dans les 2 sens : amener les entreprises à changer leur regard, à s'ouvrir à ces candidats. Et aider, conseiller les candidats pour qu'ils s'inscrivent effectivement dans ce qu'on attend.

Existe-t-il un cadre légal national ou régional ou local pour la lutte contre les discriminations négatives ? : Absolument qu'il existe des textes législatifs sur la question. Normalement, on est censé ne pas faire de différences, aucune, lorsque l'on recrute, selon les origines, la couleur, le sexe... D'ailleurs, il est impossible aujourd'hui de faire des demandes de travail discriminantes. Mais il reste la « discrimination diluée ». Lorsqu'un recruteur reçoit un blanc après un Africain, il est très difficile de savoir s'il n'a pas déjà éliminé, plus ou moins consciemment, le candidat précédent. Il est difficile de savoir véritablement pourquoi il ne l'a finalement pas retenu ! Même si ce sont des pratiques que, formellement, on n'accepte pas. Il y a tout un travail de pédagogie à faire, afin d'aller dans le bon sens. Cette opération permet notamment de démontrer la volonté claire de la direction de lutter contre la discrimination. C'est un message fort à l'intention de tous les recruteurs du groupe. Un message fort en interne aussi.

Y a-t-il eu des raisons politiques, sociales, culturelles ou médiatiques qui vous ont poussé à lancer ce projet de partenariat ? : C'est vrai que ce sont des sujets qui m'intéressent, et qui nous intéressent, au niveau de l'entreprise, et notamment de son président, qui a été véritablement à l'initiative du projet, avant de me le confier pour le suivre. Ce sont des sujets pour lesquels on considère qu'on a un certain nombre d'obligations, nous les entreprises, surtout les entreprises d'une certaine taille. On ne peut pas s'investir partout, pour les handicapés, les malades, les travailleurs immigrés, le sport, les artistes... Mais on considère que celui-là est un sujet sur lequel il faut que l'on s'investisse. Parce que, en terme d'image, on pense que c'est une bonne chose. Parce que, sur un plan éthique, on pense qu'il est normal

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

de s'investir là-dessus, et qu'il n'est pas normal que des candidats soient exclus du marché du travail pour leur origine. Là-dessus, on a une vraie conviction. Alors, si cela peut contribuer à une bonne image sociale de notre société...

En plus, on a un véritable intérêt à se voir ainsi présenter des candidats à bon potentiel qui ont été laissés au bord de la route. L'origine de ces gens nous est complètement égale, et ce sont autant de potentiels qu'il est bénéfique pour notre entreprise de « capter ». Parmi les CV reçus, il y en a de très bons, que l'on n'aurait pas eus sans cette opération.

Avez-vous développé une politique de responsabilité sociale ? : C'est effectivement un thème qui monte depuis 2 ou 3 ans au sein du groupe. Il existe un certain nombre de sujets sur lesquels l'entreprise doit s'impliquer car elle participe du développement de la société. Et puis, cette communauté humaine qu'est l'entreprise doit être à l'image de la société qui l'entoure, ouverte à tous (femmes, handicapés, personnes d'origine étrangère...). D'où cet engagement en faveur des jeunes diplômés d'origine étrangère. En même temps, nous ne voulons pas lancer une pléthore d'actions, d'opérations médiatiques en même temps. Car il ne s'agit pas de déclamer, il faut s'engager réellement, concrètement. Il faut des actes ! L'idée, c'est d'avoir des résultats dans les faits, d'avoir des actions qui portent des fruits. Sur les autres enjeux, nous essayons déjà de promouvoir la parité au sein du comité de direction et d'être attentifs aux handicapés. Avec, surtout, un soucis de communication interne, auprès de nos personnels, plutôt qu'un effet médiatique.

Avez-vous développé un label social, un code de bonne conduite, des bilans sociaux, une politique en faveur de l'égalité de genre ? : Oui, il existe de tels dispositifs au sein du groupe. De plus, on est en train de mettre en place des principes de management et de RSE sur le problème de la discrimination, et pour le « développement des hommes », en général. Le groupe a quand même fait de gros progrès sur le plan social. Alors que souvent, le secteur du tourisme et des loisirs a une image particulièrement mauvaise dans ce domaine.

Participez-vous à des programmes d'intérêt social et économique au plan européen, national, régional, local ? : Pierre & Vacances est membre de l'Observatoire de responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE). Et aussi du Forum mondial de l'ONU pour le développement durable. Notre président, Gérard Brémond, est assez porté sur ce genre de programme.

8. Benchmarking

La question n°9 doit permettre de mesurer les performances sociales, économiques et environnementales en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives.

Grâce au lancement de ce projet de partenariat, avez-vous introduit ou modifié votre politique de responsabilité sociale ? : Forcément, cette opération nous incite à appliquer encore mieux les principes dont on se réclame. Elle a poussé à renforcer notre responsabilité sociale.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Ce projet de partenariat a-t-il sensibilisé les autorités publiques européennes, nationales, régionales, locales ? : C'est une opération qui a eu un gros retentissement médiatique. J'ai moi-même participé au journal télévisé de 20h d'une chaîne publique dans ce cadre. Finalement, cette opération tend à avoir une portée plus grande que ses résultats réels, pour l'instant ! Ainsi, effectivement, le ministre des affaires sociales Jean-Louis Borloo s'est montré sensible au problème.

9. Responsabilité sociale des entreprises

La question N°9 doit permettre d'approfondir, le cas échéant, la réalité de l'endossement par les entités économiques, de la notion de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Cette question s'adresse en priorité aux organismes, quels qu'ils soient - entreprises, syndicat, ONG -, qu'ils relèvent de l'économie classique ou de l'économie sociale, qui ont opté pour cette nouvelle orientation politique - la RSE -, différente de la notion de travail social, et en particulier dans le domaine de l'intégration des populations immigrées et dans la lutte contre les discriminations négatives. Si tel n'est pas le cas, il suffira pour l'initiateur du projet de ne répondre qu'aux deux premières interrogations.

La notion de « Responsabilité sociale des entreprises » est-elle une notion familière pour vous ? : C'est vrai que c'est une notion qui demande à être explicitée au sein du groupe. Elle deviendra certainement un axe important de développement si le marché de l'emploi devient plus tendu, s'il y a moins de candidats devant la porte. Alors, il faudra plus les courtiser et être plus « agressif » dans ce domaine, pour fidéliser les personnels.

Avez-vous élargi vos orientations en matière de RSE à vos salariés, à vos fournisseurs, à vos clients, à vos actionnaires, à des ONG, aux riverains ? Si oui, de quelle façon ? : Il n'y a pas de démarche formalisée de contrôle vis-à-vis de nos fournisseurs. Mais, nous ne sommes pas un industrie. Nous n'avons pas énormément de fournisseurs, finalement.

Etes-vous sensible à la notion de « commerce équitable » ? : Le groupe est très impliqué dans l'environnement, très fortement et depuis longtemps. Parce que nous sommes notamment promoteurs immobiliers, pour la construction de nos centres de vacances. Depuis toujours, nous observons, dans ce cadre, des recommandations environnementales strictes.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be