



Principe illustré - N°6 :
L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Une politique volontariste en faveur de l'égalité des chances dans les quartiers

Le mot du Président

Dès 2003, en se portant signataire de la Charte Global Compact, le Groupe Vedior France a décidé de souscrire aux 9 principes énoncés dans le Pacte Mondial en matière de droits de l'Homme, du travail et de protection de l'environnement, auxquels se rajoute celui de la lutte contre la corruption.

Le Groupe Vedior France est un opérateur incontournable des ressources humaines. Acteur majeur de l'emploi en France, il se tourne vers le futur, en entreprise responsable et socialement engagée, notamment en faveur de la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail et dans l'accès à l'emploi. Ses devoirs sont à la mesure de ses ambitions : valoriser ses collaborateurs comme sa profession, oser, innover... afin de satisfaire ses clients dans le respect d'une éthique forte.

C'est dans cet esprit que nous défendons des principes d'égalité des chances, de développement des conditions de vie au travail, d'engagement social durable, de confidentialité, d'intégrité et de transparence, de respect des lois et des réglementations, et de concurrence loyale.

C'est dans cet esprit que nous apportons et renouvelons chaque année notre soutien au programme mondial pour le développement durable : Global Compact.

François BEHAREL
Président du Groupe Vedior France

Développer des actions concrètes pour l'égalité des chances au travail et l'accès à l'emploi

Chaque année le Groupe Vedior France développe pro-activement des actions concrètes, réelles. L'organisation en partenariat avec le Ministère de l'Intérieur de la « Semaine Sécurité et Citoyenneté » est un des exemples pour l'année 2006.

Après avoir expérimenté ce projet en 2005 auprès de 500 jeunes, le Groupe Vedior France, à la demande et en partenariat avec le Ministère de l'Intérieur a décidé de le déployer sur tout le territoire national et au profit d'un millier de jeunes Français.

Un constat de base : les services de sécurité publics et privés en France, et notamment la police nationale, ne sont pas suffisamment représentatifs de la diversité française.

Un objectif à atteindre : Briser le plafond de verre qui empêche certains jeunes, notamment issus de la diversité, de postuler aux concours ou à des emplois pour accéder aux métiers de la sécurité.

La « Semaine Sécurité et Citoyenneté » s'est déroulée dans 11 écoles de police au début de l'année 2006, en région Rhône-Alpes, Franche-Comté, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Bretagne, Ile-de-France, PACA, Midi-Pyrénées et Nord-Pas-de-Calais.

Elle a mobilisé près de 100 agences Vediorbis à travers toute la France et plus de 300 collaborateurs permanents du groupe (Chargés de recrutement, responsables d'agence, responsables emploi formation, directeurs de zone, direction des ressources humaines, direction de la formation et direction de la communication). Plusieurs mois de travail sont nécessaires à la mise en œuvre et à la coordination d'une telle opération (organisation centrale avec le ministère de l'Intérieur et décentralisée avec les écoles de police, recherche de partenaires publics et privés, mobilisation et formation des agences qui vont accueillir les jeunes, ingénierie pédagogique de la semaine, recrutement des jeunes), puis pendant l'opération, accompagnement des participants. Enfin, à l'issue de la semaine, Vediorbis assure un suivi personnalisé de tous les jeunes pour un accompagnement vers l'emploi, la reprise des études, une formation, ou vers les concours d'admission à certains emplois publics.

Du 6 au 10 février 2006 ce sont les écoles de Police de Rouen-Oissel, Lyon-Chassieu, Montbéliard, Reims, Saint-Malo et Vannes qui ont accueilli les jeunes, puis du 20 au 24 février 2006 l'opération s'est déroulée dans les écoles de Police de Draveil, Fos-sur-Mer, Marseille, Roubaix et Toulouse.

L'objectif de cette semaine de découverte des métiers de la sécurité qui recrutent était d'amener 1 000 jeunes, principalement issus des quartiers de la Politique de Sécurité Intégrée, à bâtir un projet professionnel et à s'informer sur la possibilité de travailler dans des métiers vers lesquels ils ne s'orientent pas naturellement, ou pour lesquels il peut exister directement ou indirectement une discrimination à l'emploi.

Pour ces filles et garçons, de 18 à 25 ans, diplômés ou pas, et titulaires d'un casier judiciaire vierge, se retrouver une semaine dans une école de Police a constitué une expérience de vie, une reconnaissance, et une véritable opportunité pour leur avenir professionnel.

Un bilan positif :

- 32 % ont intégré les parcours de formation de la police nationale,
- 18% ont passé les sélections pour devenir adjoints de sécurité ou cadets de la République,
- 14% ont passé ou vont passer les dernières épreuves de sélection pour devenir gardiens de la paix ou officiers de police,
- 6 % ont intégré les parcours de formation de la gendarmerie nationale et des douanes,
- 15 % ont bénéficié de missions de travail temporaire,
- 13 % des jeunes ont trouvé un emploi stable dans les semaines qui ont suivi l'opération, soit dans les métiers de la sécurité, soit dans d'autres domaines d'activité du secteur privé.

Pays : France

Mots-clés : Emploi, intégration professionnelle, discrimination

Contact dans l'entreprise :

Frédéric Fougereat, Directeur de la communication et des relations extérieures
frederic.fougereat@vedior.fr

Lien internet : www.vedior-france.fr